

# Observatorio de la negociación colectiva

## La regulación de las retribuciones en la negociación colectiva

### Coordinadores:

**Adrián Todolí Signes**

**Amparo Esteve Segarra**

**Amparo Merino Segovia**

**Ana Belén Muñoz Ruiz**

**Henar Álvarez Cuesta**

**José Luis Monereo Pérez**

**Miguel Ángel Almendros**

**González Rafael Gómez Gordillo**



Colección Biblioteca de Ciencias Sociales  
Ediciones Cinca  
N.º 32

# Observatorio de la negociación colectiva

La regulación de las retribuciones  
en la negociación colectiva



## Colección Biblioteca de Ciencias Sociales

PRIMERA EDICIÓN: mayo 2024

© **Los autores**

© Para esta edición:  
**Ediciones Cinca y Fundación 1.º de Mayo**

Reservados todos los derechos.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra sólo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Repográficos, [www.cedro.org](http://www.cedro.org)) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

La responsabilidad de las opiniones expresadas esta obra incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que Ediciones Cinca, S. A., se identifique con las mismas.

DISEÑO DE COLECCIÓN:  
Juan Vidaurre

PRODUCCIÓN EDITORIAL,  
COORDINACIÓN TÉCNICA E IMPRESIÓN:  
Grupo editorial Cinca, S. A.  
C/ General Ibáñez Ibero, 5-A  
28003 Madrid  
Tel. 91 553 22 72.  
[grupoeditorial@edicionescinca.com](mailto:grupoeditorial@edicionescinca.com)  
[www.edicionescinca.com](http://www.edicionescinca.com)

DEPÓSITO LEGAL: M-9263-2024  
ISBN: 978-84-10167-10-0

# Observatorio de la negociación colectiva

La regulación de las retribuciones  
en la negociación colectiva

**Obra realizada por:**

Observatorio de la Negociación Colectiva

Fundación 1.º de Mayo

**Coordinadores:**

Adrián Todolí Signes  
Amparo Esteve Segarra  
Amparo Merino Segovia  
Ana Belén Muñoz Ruiz  
Henar Álvarez Cuesta

José Luis Monereo Pérez  
Miguel Ángel Almendros González  
Rafael Gómez Gordillo



### **Equipo de investigación:**

- Adrián Todolí Signes. Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Valencia.
- Alicia Villalba Sánchez. Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Santiago de Compostela.
- Amparo Esteve Segarra. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia.
- Amparo Merino Segovia. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla La Mancha.
- Ana Belén Muñoz Ruiz. Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid.
- Ana Domínguez Morales. Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla.
- Arantzazu Vicente Palacio. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaume I de Castellón.
- Belén del Mar López Insua. Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.
- Catalina Smintinica. Contratada Predoctoral de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha.
- David Lantarón Barquín. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria.
- Diego Megino Fernández. Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Burgos.
- Emma Rodríguez Rodríguez. Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Vigo.
- Francisco Lozano Lares. Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga.
- Gratiela Moraru. Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha.
- Henar Álvarez Cuesta. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de León.
- Iluminada Ordóñez Casado. Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga.
- Isabel García Trigueros. Doctoranda en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Málaga.
- José Luis Monereo Pérez. Catedrático y Director del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.
- José Miguel Sánchez Ocaña. Investigador en Formación Predoctoral (FPU) en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia.
- José Antonio Rueda Monroy. Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga.
- Juan Carlos Álvarez Cortés. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga.
- Lourdes Sánchez-Galindo Más. Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la universidad Carlos III de Madrid.
- María Amparo Bohigues Esparza. Personal Investigador en Formación en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia.

- María Encarnación Gil Pérez. Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha.
- María José Romero Ródenas. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha.
- María Luisa Martín Hernández. Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Salamanca.
- Miguel Ángel Almendros González. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada.
- Milena Bogoni. Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla La Mancha.
- Nunzia Castelli. Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha.
- Óscar Contreras Hernández. Profesor Contratado Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha.
- Óscar Requena Montes. Ayudante Doctor en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia.
- Pablo Gimeno Díaz de Atauri. Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid.
- Pierre Henry Cialti. Profesor Contratado Doctor de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Pablo Olavide.
- Rafael Gómez Gordillo. Profesor titular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Pablo Olavide.
- Rafael Moll Noguera. Profesor Permanente Laboral en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia.
- Rosa María Morato García. Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de Trabajo Social de la Universidad de Salamanca.
- Rosa María Vallecillo Gámez. Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Jaén.
- Salvador Perán Quesada. Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga.
- Sheila López Vico. Contratada Predoctoral FPU. Universidad de Granada.
- Silvia Fernández Martínez. Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Santiago de Compostela.
- Susana Rodríguez Escanciano. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de León.
- Yolanda Fernández López. Profesora Asociada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Miguel Hernández de Elche y Juez Sustituta del Orden Jurisdiccional Social.

**Con el apoyo técnico de:**

- Esmeralda Sanz Berzal. Socióloga. Magíster en Relaciones Laborales y en Políticas de Género e Igualdad entre hombres y mujeres. Técnica de la Secretaría Confederal de Acción Sindical y Empleo de CCOO

**Con la coordinación general de:**

- Jesús Cruces Aguilera. Sociólogo. Investigador del Área de Relaciones Laborales y Políticas Públicas de la Fundación 1.º de Mayo.





## ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	11
<i>Mari Cruz Vicente Peralta</i>	
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	13
<i>Jesús Cruces Aguilera, Esmeralda Sanz Berzal</i>	
<b>PARTE 1. LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO EN MATERIA SALARIAL</b> .....	17
<i>Amparo Merino Segovia (Coordinadora), Milena Bogoni, Nunzia Castelli, Óscar Contreras Hernández, María Encarnación Gil Pérez, Gratiela Moraru, Emma Rodríguez Rodríguez, María José Romero Rodenas, Catalina Smintinica</i>	
<b>PARTE 2. LA DETERMINACIÓN DEL SALARIO Y LA ESTRUCTURA SALARIAL</b> .....	65
<b>I. EL SALARIO BASE EN EL MARCO DE LA ACTUAL RIQUEZA ESTRUCTURAL DEL SALARIO</b> .....	65
<i>Henar Álvarez Cuesta (Coordinadora), David Lantarón Barquín, Diego Megino Fernández, Rosa María Morato García, Susana Rodríguez Escanciano</i>	
<b>II. LAS CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b> .....	103
<i>Adrián Todolí Signes (Coordinador), Amparo Esteve Segarra (Coordinadora), María Amparo Bohigues Esparza, Rafael Moll Noguera, Óscar Requena Montes, José Miguel Sánchez Ocaña</i>	

<b>III. COMPLEMENTOS SALARIALES EN FUNCIÓN DEL TRABAJO REALIZADO Y VINCULADOS A LOS BENEFICIOS DE LA EMPRESA .....</b>	<b>143</b>
<i>José Luis Monereo Pérez (Coordinador), Arántzazu Vicente Palacio, Belén del Mar López Insua, Salvador Perán Quesada, Sheila López Vico</i>	
<b>IV. COMPLEMENTOS SALARIALES EN FUNCIÓN DE CIRCUNSTANCIAS PERSONALES DEL TRABAJADOR.....</b>	<b>209</b>
<i>Miguel Ángel Almendros González (Coordinador), Juan Carlos Álvarez Cortés, Yolanda Fernández López, Isabel García Trigueros, Francisco Lozano Lares, Iluminada Ordóñez Casado, Juan Antonio Rueda Monroy, Rosa María Vallecillo Gámez</i>	
<b>V. COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES.....</b>	<b>275</b>
<i>Ana Belén Muñoz Ruiz (Coordinadora), Silvia Fernández Martínez, Pablo Gimeno Díaz de Aauri, Lourdes Sánchez-Galindo Más</i>	
<b>PARTE 3. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....</b>	<b>317</b>
<i>Rafael Gómez Gordillo (Coordinador), Pierre-Henry Cialti, Ana Domínguez Morales, María Luisa Martín Hernández, Alicia Villalba Sánchez</i>	
<b>PARTE 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>381</b>
<i>Amparo Merino Segovia, Henar Álvarez Cuesta, Adrián Todolí Signes, Amparo Esteve Segarra, José Luis Monereo Pérez, Miguel Ángel Almendros González, Ana Belén Muñoz Ruiz, Rafael Gómez Gordillo</i>	
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>407</b>
<b>ANEXO. CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS.....</b>	<b>417</b>

## PRESENTACIÓN

El mundo del trabajo viene afrontando importantes y profundos cambios en los últimos años, tanto por el impacto en el corto plazo de la pandemia originada por la COVID-19, como por los interrogantes que suscitan los efectos de las macro tendencias globales en curso sobre todas las esferas de la vida económica, laboral y social. Las consecuencias de estos fenómenos no están predeterminadas de forma unívoca y concluyente, sino que su naturaleza e intensidad están condicionadas en buena medida por las estrategias de los diferentes actores involucrados en su desarrollo, así como por la correlación de fuerzas entre los mismos. En este escenario, la negociación colectiva constituye una pieza clave para el desarrollo de unas transiciones justas que garanticen un modelo económico y social más sostenible en nuestro país, y un desarrollo digital en beneficio del conjunto de la sociedad y fortalezca los derechos laborales y los derechos de ciudadanía, así como para dinamizar las relaciones laborales en un sentido más participativo y equilibrador en relación a los cambios que se están produciendo y los que se van a producir y sus efectos.

La Secretaría de Acción Sindical y Empleo junto con el área de Relaciones Laborales y Políticas Públicas de la Fundación 1.º de Mayo, que coordina el Observatorio de Negociación Colectiva de CCOO, presentamos un nuevo y excelente estudio, centrado en esta ocasión en el análisis de todos aquellos aspectos acordados en los convenios colectivos que directa o indirectamente afectan a las retribuciones de las trabajadoras y los trabajadores. Un proyecto en el que han participado como investigadores nada menos que cuarenta y dos académicos del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, procedentes de dieciséis universidades diferentes repartidas por todo el territorio nacional, un auténtico lujo para este sindicato: a todas las personas participantes en este proyecto queremos mostrarles nuestro reconocimiento y agradecimiento por el brillante trabajo realizado.

Cuando se planteó esta investigación nos encontrábamos inmersos ya en una crisis inflacionista agravada por una guerra, que aún perdura, en el corazón de Europa que supone, además de un drama humano, importantes desajustes en la economía española y europea, con profundas tensiones en el mercado de la energía. Una crisis que viene a profundizar en los efectos que la grave crisis financiera y económica de 2008 tuvo sobre los salarios, provocando una devaluación salarial que, tras la firma del IV AENC en 2018, habíamos comenzado a revertir. Para completar el contexto, debemos apuntar que las secuelas de la crisis pandémica y la alta inflación dificultaron la renovación del IV AENC, que tenía una vigencia hasta 2020, dada la negativa inicial de las organizaciones empresariales a introducir una cláusula de garantía salarial, cuestión prioritaria para CCOO ante la incertidumbre económica provocada por la alta inflación.

Afortunadamente, en estos momentos contamos con un nuevo Acuerdo interconfederal para el Empleo y la Negociación Colectiva (el V AENC), con vigencia 2023-2025 y con objetivos en materia salarial orientados al mantenimiento y mejora del poder adquisitivo y la inclusión de una cláusula de garantía salarial. Pero, por otra parte a pesar de que en 2023 la inflación se ha moderado, en buena parte por las medidas anti inflacionistas tomadas por el Gobierno, no podemos decir que esté controlada, la incertidumbre aún se mantiene, de modo que la mejora de los salarios y la incorporación de la cláusula de garantía salarial siguen siendo un objetivo prioritario en la negociación de los convenios colectivos para corregir la pérdida de poder adquisitivo que se bien arrastrando, pero también porque los mayores problemas respecto de las condiciones laborales se encuentran en la insuficiencia de los ingresos que afecta a un importante porcentaje de la población asalariada.

Y de cara a alcanzar este objetivo, y a tener un conocimiento más exhaustivo de la política salarial en nuestro país, es evidente la enorme utilidad que tiene el análisis, las aportaciones y las reflexiones que este cualificado grupo de expertos nos aporta para encauzar la negociación colectiva de los próximos años.

A todas y a todos muchas gracias por vuestro trabajo.

Mari Cruz Vicente Peralta  
*Secretaria confederal de  
Acción Sindical y Empleo de CCOO*

## INTRODUCCIÓN

El presente estudio recoge los resultados de la investigación realizada por el Observatorio de la Negociación Colectiva de Comisiones Obreras, integrado por profesionales del campo del Derecho del trabajo y la Seguridad Social que contribuyen, desde hace varias décadas, a mejorar de forma sustancial el conocimiento del contenido de la negociación colectiva desde una perspectiva rigurosa y crítica. El Observatorio se encuadra dentro del ámbito de la Fundación 1.º de Mayo, en coordinación con la Secretaría de Acción Sindical y Empleo de Comisiones Obreras.

En esta edición, el estudio ha tenido como objeto central de análisis la regulación de las retribuciones (salariales y extrasalariales) en el marco de la negociación colectiva así como de los mecanismos de articulación en materia salarial entre los distintos niveles de actuación (sustentados en la prioridad aplicativa del convenio sectorial). La premisa de la que se parte es que la negociación colectiva constituye la principal herramienta de reparto de rentas, con gran capacidad de actuación en la delimitación de los conceptos retributivos, siendo adaptable a las realidades de la productividad y del empleo de los diversos sectores de actividad y empresas.

El estudio tiene como base una muestra de 275 convenios colectivos firmados en la inmensa mayoría de los casos en 2022 y una pequeña parte en enero de 2023, que afectan a un total de 2,1 millones de personas trabajadoras <sup>1</sup>. La delimitación temporal de la muestra parte, por tanto, de la aprobación de la reforma laboral de 2021, que ha incorporado cambios de tanta relevancia como la eliminación de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa o de grupo de empresas en relación a los salarios, el establecimiento de la ultraactividad indefinida en defecto de pacto distinto, o la aplicación del convenio colectivo sectorial a la cadena de subcontratación, de evidente relevancia en determinados sec-

---

<sup>1</sup> El listado de convenios colectivos puede ser consultado en el anexo del presente estudio.

tores de actividad. Algunos de estos elementos impactan directamente sobre el objeto de estudio de esta investigación, y los otros lo hacen de modo indirecto al incidir sobre un mayor equilibrio entre las partes en el proceso de negociación.

Por ámbito de negociación, la muestra está conformada por 110 convenios colectivos sectoriales (que afectan a 1,9 millones de personas trabajadoras, el 95 % del total) y 165 convenios colectivos de ámbito inferior (109 mil personas trabajadoras afectadas que suponen el 5 % restante). En este ámbito inferior, la muestra se desagrega entre: 9 convenios de grupos de empresa, 100 que afectan a la totalidad de la empresa, 52 corresponden a centros de trabajo y 4 son convenios franja.

Como en anteriores ediciones, el trabajo se ha organizado a partir de siete grupos de trabajo, que han abordado el desglose de los diversos aspectos que regulan los convenios colectivos y que inciden de un modo u otro sobre las retribuciones. Así, mientras el primer grupo se centra en el análisis general de la estructura de la negociación colectiva, los mecanismos de coordinación entre las distintas unidades de negociación y la adaptación de los convenios colectivos al cambio en la prioridad aplicativa en materia salarial, los grupos restantes aterrizan en el estudio de los aspectos más concretos: la determinación del salario base considerando el impacto de las importantes subidas del SMI en los últimos años y de las cláusulas de compensación y absorción; la regulación de los incrementos salariales anuales y de las cláusulas de garantía salarial; los diferentes tipos de complementos tanto salariales (personales, del puesto de trabajo, etc.) como extrasalariales, desde diversas perspectivas de análisis (flexibilidad, disponibilidad, impacto de género...); y finalmente, se aporta un examen detallado y específico del contenido de la negociación colectiva en relación a la igualdad retributiva, considerando el principio de trabajos de igual valor y no discriminación, así como las herramientas puestas en marcha para la eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres.

En el análisis del contenido de los convenios en relación a cada una de estas materias se ha partido no sólo de la regulación legal de referencia en cada caso, sino también de su tratamiento dentro del ámbito de la jurisprudencia. Se asume, por tanto, una perspectiva de análisis integral y sustentada de cada una de las materias.

Igualmente, es pertinente señalar que la temporalidad del estudio se ubica en un periodo marcado, de un lado, por una alta inflación, con una dinámica al alza de los precios derivada de la crisis energética, que supuso un notable incremento de los precios (sobre todo energéticos y de productos básicos); y de otro lado, por ser un periodo sin referencias expresas a la negociación colectiva en el ámbito intersectorial. Afortunadamente, en marzo del 2023, los agentes sociales firmaron el *V Acuerdo de Negociación Colectiva y Empleo*, un instrumento que contribuirá a recuperar derechos colectivos en general y, concretamente en relación

a la materia que nos ocupa, a garantizar el poder de compra de los salarios en un contexto de precios todavía de cierta preocupación, mediante la recuperación de la cláusula de garantía salarial en un acuerdo interconfederal.

Esta ardua labor, ha sido realizada a lo largo del 2023 por un equipo formado por 42 docentes de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de las universidades de Valencia, Granada, Málaga, Jaén, Salamanca, Sevilla, Castilla La Mancha, Vigo, Burgos, Cantabria, León, Santiago de Compostela, y de las Universidades Jaume I de Castellón, Carlos III de Madrid, Miguel Hernández de Elche y de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.

A todas y cada una de estas personas que con su esfuerzo han contribuido al excelente resultado de esta nueva edición del Observatorio de la Negociación Colectiva, queremos expresarles nuestra gratitud por su labor desinteresada, rigor académico y capacidad crítica, sin los cuales el trabajo que presentamos no podría haberse realizado.

Jesús Cruces Aguilera  
Esmeralda Sanz Berzal





# PARTE 1. LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO EN MATERIA SALARIAL

AMPARO MERINO SEGOVIA  
(COORDINADORA)  
MILENA BOGONI  
NUNZIA CASTELLI  
ÓSCAR CONTRERAS HERNÁNDEZ  
MARÍA ENCARNACIÓN GIL PÉREZ  
GRATIELA MORARU  
EMMA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ  
MARÍA JOSÉ ROMERO RODENAS  
CATALINA SMINTINICA

## SUMARIO

- 1. La estructura de la negociación colectiva antes y después de la reforma laboral de 2021. Sus implicaciones en materia salarial**
  - 1.1. Marco regulatorio
  - 1.2. Salarios y estructura de la negociación colectiva tras el RDL 32/2021: algunas evidencias
    - 1.2.1. Convenios sectoriales de ámbito estatal*
    - 1.2.2. Convenios sectoriales de comunidad autónoma*
    - 1.2.3. Convenios colectivos de ámbito inferior*
- 2. Inaplicación de las condiciones salariales pactadas en convenio colectivo**
  - 2.1. Convenios colectivos sectoriales
  - 2.2. Convenios colectivos de empresa o de grupos de empresas

# 1. LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTES Y DESPUÉS DE LA REFORMA LABORAL DE 2021. SUS IMPLICACIONES EN MATERIA SALARIAL

## 1.1. Marco regulatorio

Una lectura de las reformas operadas en el sistema de negociación colectiva desde la entrada en vigor en 1980 del ET permite advertir sus impactos en el funcionamiento del mercado de trabajo, en términos de eficiencia y equidad. En España, la negociación colectiva presenta tasas de cobertura aceptables, que, sostenidas en el tiempo, expresan la capacidad de gobierno de los agentes sociales y la importancia del convenio colectivo como mecanismo de regulación de las condiciones salariales y, en general, de las relaciones laborales<sup>1</sup>.

Caracteriza al sistema español de negociación colectiva su distribución en unidades de contratación y una razonable estabilidad de los convenios sectoriales en sus diferentes ámbitos geográficos. Sin ánimo de exhaustividad, y con un breve apunte sobre determinados datos que entendemos relevantes para aproximarnos a nuestro objeto de estudio, interesa subrayar que, si bien los convenios de empresa sobrepasan en número a los de sector, la situación es la contraria cuando se observa el porcentaje de personas trabajadoras afectadas, muy superior en los convenios de sector, lo que conduce a una menor incidencia de los convenios de empresa en la fijación de los salarios<sup>2</sup>.

La retribución salarial —incrementos, estructura, salario base, complementos (personales, de puesto de trabajo o relacionados con la cantidad o calidad del trabajo realizado o con la situación y resultados de la empresa) y cláusulas de

---

<sup>1</sup> Algunas estimaciones, sin desconocer la dificultad de disponer de datos que reflejen con total fidelidad el estado de la negociación colectiva, consideran que alrededor del 80 % de las personas asalariadas en el sector privado tiene reguladas sus condiciones laborales y salariales en la negociación colectiva, situando la tasa de cobertura en una de las más elevadas en los países de la UE. Véase la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, cuyo considerando 25 subraya que «los Estados miembros con una amplia cobertura de la negociación colectiva tienden a tener unos salarios mínimos elevados y una pequeña proporción de trabajadores con salarios bajos. Los Estados miembros con una pequeña proporción de trabajadores con salarios bajos tienen una tasa de cobertura de la negociación colectiva superior al 80 %. Del mismo modo, la mayoría de los Estados miembros con salarios mínimos altos en relación con el salario medio tienen una cobertura de la negociación colectiva superior al 80 %. Por tanto, todo Estado miembro con una tasa de cobertura de negociación colectiva inferior al 80 % debe adoptar medidas para mejorar dicha negociación colectiva».

<sup>2</sup> Tal como muestra la estadística de convenios colectivos del MTES, que si bien expresa que de un total de 1.494 convenios firmados en 2022 —registrados hasta junio de 2023— 1.128 son de empresa (75,5 %) y 366 de ámbito superior (24,50 %), el número de personas trabajadoras afectadas —un total de 3.965.377— se cuantifica en 3.641.111 en el ámbito supraempresarial (91,82 %) y 324.266 en el de empresa (8,18%). Esta prevalencia del sector se mantiene también en relación con la creación de nuevas unidades de contratación colectiva —un total de 362 en el periodo de referencia, 337 de empresa (93,09 %) y 25 de ámbito superior (6,91 %)— con afectación de 289.930 personas trabajadoras: 96.079 en la empresa (33,14 %) y 193.851 (66,86 %) en los niveles de ámbito superior.

salvaguarda frente a la inflación <sup>3</sup>— es un contenido que siempre ha estado presente en la negociación colectiva, sin desconocer, naturalmente, otras materias pactadas, como la jornada laboral, descansos y vacaciones, empleo, contratación, clasificación profesional y movilidad funcional, horas extraordinarias, beneficios y prestaciones sociales, organización del trabajo y acción sindical. Bien es cierto que con el tiempo la negociación colectiva ha ido sumando otros contenidos materiales, como la igualdad y no discriminación, la formación y cualificación, la seguridad y salud laboral, el medio ambiente, y las tecnologías, entre otros.

Los salarios —su estructura y su cuantía— concurren en los convenios colectivos de distinto nivel, por mor de la libertad que el art. 83.1 ET reconoce a las partes para que determinen el ámbito del convenio y las materias objeto de trato negocial, sin injerencias administrativas. Solo en supuestos puntuales la ley preasigna la regulación de concretas materias a determinadas unidades de contratación, operando para el resto una remisión implícita a cualquier ámbito de contratación. Tal es el caso de la materia salarial, cuya ordenación en la empresa y en el sector puede confluir, conflictivamente o no, cuando coincidan en el tiempo convenios colectivos de distinto ámbito.

Una breve reflexión, al hilo del V AENC 2023-25, que, suscrito el 10 de mayo de 2023 <sup>4</sup>, mantiene la naturaleza jurídica obligacional de sus antecesores, con recomendaciones «a las más de 4.500 unidades de negociación activas» <sup>5</sup>, para que introduzcan subidas salariales, del 4 %, en 2023; 3 % en 2024, y; 3 % en 2005, con posibilidad de un 1 % adicional anual como máximo, en el caso de que la tasa de inflación esté por encima de tales incrementos, con efectos desde el año siguiente. Hace mención el Acuerdo a que el «avance en el crecimiento de los salarios donde la realidad económica de los sectores y/o empresas lo permita, contribuirá a aumentar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras y a seguir mejorando nuestra competitividad y con ello a preservar y crear empleo». Como bien se indica, han sido conscientes los signatarios «de que la negociación salarial tendrá que solventarse atendiendo a las circunstancias presentes en cada ámbito concreto», de forma tal que sus directrices «puedan adaptarse en cada sector o empresa, cuyas situaciones son muy desiguales en crecimiento, resultados o incidencia del salario mínimo interprofesional, todo ello con el objetivo del mantenimiento y la creación de empleo»<sup>6</sup>. Sin duda, la negociación colectiva es el instrumento más adecuado para la fijación de los salarios, con una ordenación,

<sup>3</sup> De los 1.494 convenios firmados en 2022 —registrados hasta junio de 2023— 1.415 incorporan cláusulas sobre estructura salarial y 1.360 sobre complementos salariales.

<sup>4</sup> Un análisis exhaustivo del V AENC, en perspectiva sindical, en VICENTE PERALTA, M. C. y OLMOS MATA, R., «Una lectura sindical del V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva», *Revista de Derecho Social*, núm. 102, 2023, pp. 186-221.

<sup>5</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F., «El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC 2023-2025)», *Briefs AEDTSS*, núm. 36, 2023.

<sup>6</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F., «El V Acuerdo para el Empleo...», *op. cit.*

como advierte el V AENC, adaptada a cada sector y empresa y periódicamente revisable. Tal regulación, además de dotar de uniformidad en cada concreto ámbito aplicativo el tratamiento mínimo retributivo, facilita su adaptación. Se trata de una ‘flexibilidad’ que se ha calificado de «bidireccional», en la medida en que «puede actuar tanto en sectores que por sus circunstancias [...] puedan justificar otro ritmo en los incrementos salariales», como en otros «en los que [...] los incrementos totales han sido superiores, bien directamente, o bien estableciendo un techo de IPC en la revisión salarial superior»<sup>7</sup>.

Ha establecido el art. 84 ET en régimen de subsidiariedad —salvo en la previsión contenida en el art. 84.2 ET ampliable, no obstante, por acuerdo interprofesional o convenio o acuerdo *ex* art. 83.2 ET— un mecanismo de preferencias aplicativas, cuando concurren conflictivamente convenios colectivos de distinto ámbito. El art. 84.1 ET, enunciado en clave dispositiva, da prioridad aplicativa al convenio anterior en el tiempo. Esta regla general *prior in tempore potior in iure* es disponible por pacto en contrario, negociado de conformidad con lo establecido en el art. 83.2 ET, que hace expresa mención a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, que mediante acuerdos interprofesionales podrán establecer «cláusulas sobre estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito»; estas cláusulas pueden también pactarse en los acuerdos y convenios de sector, estatal o autonómicos, negociados por sindicatos y asociaciones empresariales con legitimación negocial en los términos establecidos por los arts. 87 y 88 ET. Pueden, en consecuencia, las organizaciones sindicales y empresariales, mediante acuerdos interprofesionales, convenios y acuerdos sectoriales de ámbito estatal o de comunidad autónoma, establecer la estructura negocial; esto es, organizar el sistema de negociación colectiva con criterios de coordinación entre convenios y acuerdos colectivos de distinto ámbito, con la finalidad de encuadrar la negociación colectiva del sector o sectores afectados dentro de unas coordenadas, que doten de cierta racionalidad organizativa al sistema. Y pueden, igualmente, incorporar otras reglas que resuelvan los conflictos de concurrencia entre convenios colectivos de distinto ámbito, desplazando la general de no afectación del art. 84.1 ET.

Al margen de las previsiones contenidas en el art. 84.3 y 4 ET, que permiten en el ámbito autonómico la afectación por acuerdos o convenios sectoriales de lo dispuesto en los de ámbito estatal, salvo pacto en contrario negociado según el art. 83.2 ET —sin inclusión de la materia salarial en los contenidos ‘no negociables’ en los acuerdos y convenios de comunidad autónoma que afecten a los estatales—, importa destacar la preferencia aplicativa que de la reforma laboral de 2012 recibió el convenio de empresa en la regulación de las cuantías salariales<sup>8</sup>. De forma tal que, aun correspondiendo a los acuerdos interprofe-

<sup>7</sup> VICENTE PERALTA, M. C. y OLMOS MATA, R., «Una lectura sindical del V Acuerdo...», *op. cit.*, p. 203.

<sup>8</sup> En relación con el convenio colectivo de centro de trabajo, «no cabe invocar [...] su prioridad aplicativa

sionales y a los acuerdos y convenios sectoriales estatales y autonómicos definir el reparto de materias entre los diferentes niveles de negociación, con posibilidad de reenvíos a los ámbitos inferiores, la cuantía del SB y de los complementos salariales quedó prevalentemente reservada a la empresa por el juego de la regla de concurrencia del art. 84.2 ET, en cuya virtud se dotó de prioridad aplicativa incondicionada al convenio de este ámbito<sup>9</sup> frente al convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior, sin posibilidad de que los acuerdos y convenios del art. 83.2 ET pudieran disponer de tal preferencia<sup>10</sup>. Con esta previsión se traspasaba la función tradicional del convenio de empresa como instrumento de adaptación de la negociación concertada en las unidades superiores de contratación, propiciando un modelo diferencial en el que la empresa gana peso como espacio de regulación autónoma de las condiciones de trabajo. Las consecuencias de tal previsión fueron diferentes en cada ámbito de negociación, en función de la dimensión y grado de sindicalización de la empresa<sup>11</sup>. De ahí que la regla del art. 84.2 ET provocara algunas «huidas estratégicas del marco sectorial a través de la creación tanto de unidades de negociación ‘oportunistas’ como por la intervención de sujetos ‘sospechosos’ en la conclusión de convenios en este ámbito»<sup>12</sup>. Con todo, la negociación salarial a la baja detectada en determinados convenios de empresa de nueva creación no ha alterado «los rasgos característicos de la estructura negociada española, que [...] solo se explica, sin perjuicio del peso que pueda atribuirse a la orientación de las normas relativas a la estructura de la negociación colectiva, como resultado de una combinación de factores económicos y políticos y, también, de factores dependientes de los agentes sociales, como son los fenómenos de mimetismo o inercia negociada, la propia estructuración de las partes sociales o el tiempo de representatividad existente a nivel de empresa»<sup>13</sup>.

---

sobre el convenio sectorial, al amparo del art. 84.2 ET, SSTS 08-02-2022, rec. 20/2020, y; 27-01-2022, rec. 33/2020, recordando esta última que un convenio colectivo de centro de trabajo no puede disponer peyorativamente, de ningún modo, de materias pactadas en un convenio colectivo sectorial vigente».

<sup>9</sup> Así como a los «convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas», art. 84.2, párrafo segundo ET.

<sup>10</sup> Conviene precisar que la preferencia aplicativa del convenio de empresa era en materia de cuantías y no de estructura salarial (STS 01-04-2016, rec. 147/2015). En consecuencia, no estaba amparada por la citada prioridad «la alteración por un convenio colectivo de empresa de la estructura salarial del convenio colectivo sectorial —cuales son los complementos salariales y extrasalariales, el número de pagas anuales, etc.—, ni la supresión de complementos salariales o extrasalariales regulados en la norma convencional sectorial. Tampoco se permitía la alteración de la definición del complemento en cuestión o la fijación de criterios para su devengo distintos de los establecidos en el convenio sectorial ni, en fin, una cuantificación de los referidos complementos igual a cero», MERCADER UGUINA, J. R., «El fin de la prevalencia del convenio de empresa en materia salarial: ¿un punto de llegada o de partida?», *Labos*, vol. 3, número extraordinario *La reforma laboral de 2021*, 2022, p. 121.

<sup>11</sup> Véase, ya antes de la reforma de 2012, MIGUÉLEZ, F. y REBOLLO, O., «Negociación colectiva en los noventa» (Dir. Miguélez, F. y Prieto, C.), *Las relaciones de empleo en España, Siglo XXI*, Madrid, 1999, p. 338, y; AA.VV., *El contenido económico de la negociación colectiva* (Dir. Mercader Uguina, J. R.), CCNCC, Madrid, 2005, p. 43.

<sup>12</sup> MERCADER UGUINA, J. R., «El fin de la prevalencia del convenio...», *op. cit.*, p. 113.

<sup>13</sup> LÓPEZ TERRADA, E., «La estructura de la negociación colectiva tras la reforma laboral de 2021», *Labos*, vol. 3, núm. 3, pp. 78-79.

Esta suerte de ‘empresarialización’ de la negociación colectiva en materia salarial, más que contribuir a un proceso de ‘dessectorialización’<sup>14</sup>, pudo llegar a condicionar en determinados sectores lo pactado en los convenios supraempresariales, con normas de mayor ajuste a los intereses de las empresas, tal como muestra la evolución que han experimentado los salarios antes y después de la RDL 3/2012, postulado —como expresaba en su preámbulo— para «facilitar la adaptación de los salarios y otras condiciones de trabajo a la productividad y competitividad empresarial»<sup>15</sup>.

Interesa recordar que tras la reforma laboral de 2012 aumentó el número de los convenios de empresa de nueva creación, que, sin suponer «una transformación intensa en términos de trasvase masivo de personas trabajadoras regidas por convenio sectorial al ámbito empresarial», sí tuvo consecuencias negativas en las personas trabajadoras con menor capacidad negociadora y contratos laborales precarizados<sup>16</sup>. Se ha constatado, al respecto, que el salario medio pactado en los convenios suscritos tras la reforma de 2012 «correspondientes a empresas o grupos de empresa que firman su primer acuerdo de esta clase, es claramente inferior al que se venía estableciendo en los años anteriores [...]». Y que los datos han demostrado que «la reforma laboral ha generado una nueva oleada de convenios colectivos de ámbito empresarial o de grupo de empresas que, aprovechando las posibilidades de prioridad aplicativa que concede la redacción dada al art. 84.2 ET por la reforma de 2012, han fijado salarios en niveles claramente inferiores a lo que venía haciéndose», sin que pueda afirmarse que, con carácter general, se haya debilitado la negociación sectorial en materia salarial, «pues el comportamiento post-reforma de las unidades que existían con carácter previo a la modificación legislativa es muy similar antes y después [...]»<sup>17</sup>. En la siguiente tabla, se incluyen los porcentajes de variación salarial media, pactada y revisada, en los convenios colectivos durante el periodo 2014-2021<sup>18</sup>.

<sup>14</sup> En los términos empleados por MIGUÉLEZ, F. y REBOLLO, O., «Negociación colectiva...», *op. cit.*

<sup>15</sup> PÉREZ AMORÓS, F., «La reforma laboral de 2012 en clave salarial: brecha entre las rentas del trabajo y del capital», *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, vol. 4, 2017, p. 38.

<sup>16</sup> CABEZA PEREIRO, J. «Prioridad aplicativa de convenios y reglas transitorias», *NET21*, núm. 8, 2022. GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P., «Determinación del salario y estructura de la negociación», AA. VV. (Dir. Goerlich Peset, J. M.), *Evolución de los contenidos económicos de la negociación colectiva en España*, CCNCC, Madrid, 2018, pp. 164 y ss., destaca que «el promedio salarial de las unidades de negociación que ya existían en el momento de aprobación del Real Decreto-ley 3/2012 [...] resultan muy similares a las que había antes de dicho cambio legislativo».

<sup>17</sup> GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P., «Determinación del salario...», *op. cit.*, pp. 164 y ss.

<sup>18</sup> Se ofrecen datos a partir de 2014, debido a que en la estadística de convenios colectivos del MTES no se aportan datos desagregados correspondientes exclusivamente a 2013.

TABLA 1. *Variaciones salariales en los convenios colectivos firmados en el periodo 2014-2021.*

	Convenios colectivos firmados	Convenios colectivos de empresa firmados	Convenios colectivos de ámbito superior a la empresa firmados
2014	1.473	1.172	301
	Variación salarial media 0,60 %	Variación salarial media 0,26 %	Variación salarial media 0,64 %
2015	1.257	953	304
	Variación salarial media Pactada: 0,86 % Revisada: 0,86 %	Variación salarial media Pactada: 0,67 % Revisada: 0,68 %	Variación salarial media Pactada: 0,87 % Revisada: 0,87 %
2016	1.574	1.226	348
	Variación salarial media Pactada: 1,03 % Revisada: 1,04 %	Variación salarial media Pactada: 0,87 % Revisada: 0,94 %	Variación salarial media Pactada: 1,04 % Revisada: 1,05 %
2017	1.621	1.208	413
	Variación salarial media Pactada: 1,77 % Revisada: 1,80 %	Variación salarial media Pactada: 1,35 % Revisada: 1,37 %	Variación salarial media Pactada: 1,80 % Revisada: 1,82 %
2018	1.623	1.223	400
	Variación salarial media Pactada: 2,04 % Revisada: 2,05 %	Variación salarial media Pactada: 1,58 % Revisada: 1,60 %	Variación salarial media Pactada: 2,07 % Revisada: 2,07 %
2019	1.458	1.116	342
	Variación salarial media Pactada: 2,84 % Revisada: 2,85 %	Variación salarial media Pactada: 2,35 % Revisada: 2,37 %	Variación salarial media Pactada: 2,89 % Revisada: 2,89 %
2020	758	611	147
	Variación salarial media Pactada: 1,07 % Revisada: 1,07 %	Variación salarial media Pactada: 1,34 % Revisada: 1,34 %	Variación salarial media Pactada: 1,04 % Revisada: 1,04 %
2021	1.212	906	306
	Variación salarial media Pactada: 1,45 % Revisada: 1,58 %	Variación salarial media Pactada: 1,30 % Revisada: 1,52 %	Variación salarial media Pactada: 1,46 % Revisada: 1,59 %

Fuente: Estadísticas de convenios colectivos de trabajo, MTES.

La reforma laboral de 2021 aboga por un modelo de negociación colectiva más equilibrado, justo y eficiente, que contribuya a una mejora de las condiciones de trabajo, reforzando la representatividad y la igualdad en la relación de partes<sup>19</sup>. Como bien se ha dicho, los cambios impulsados obligan a explorar el

<sup>19</sup> Como ya advirtió la STC 105/1992, únicamente la unión de las y los trabajadores a través de los sindicatos de los que obtienen representación posibilita una «negociación equilibrada de las condiciones de trabajo que persiguen los convenios colectivos», traducida en la fuerza vinculante de la que están provistos.



modelo de estructura negocial que sugiere el RDL 32/2021 y sus «finalidades implícitas»<sup>20</sup>. Avanzan, por otra parte, hacia un sistema que busca mayor coordinación entre las unidades de contratación, al poner fin a la prevalencia aplicativa incondicionada del convenio de empresa en materia salarial; con ello se quiere evitar que la «descentralización de los convenios colectivos no provoque un efecto devaluador de costes retributivos o desventajas injustificadas entre las empresas, y aporte flexibilidad en la medida adecuada» —Preámbulo RDL 32/2021—. La reforma laboral de 2021 conserva la figura del acuerdo interprofesional y de los convenios o acuerdos colectivos sectoriales de ámbito estatal o autonómicos como instrumentos de coordinación de la negociación colectiva, manteniendo vigente la posible extensión por aquellos de contenidos del convenio de empresa que gocen de prioridad aplicativa, ante situaciones de concurrencia conflictiva.

La regla actual, conviene tenerlo presente, sin suponer una atribución de preferencia absoluta e incondicionada del convenio sectorial en materia salarial frente al convenio de empresa, sí incita a una reversión en sentido inverso al facilitado por la reforma laboral de 2012, toda vez que la materia salarial —sus cuantías y estructura— queda en manos de las preferencias de los negociadores de los convenios y acuerdos a los que hace mención el art. 83.2 ET en el diseño de la estructura negocial, que disponen ahora de mayor margen de maniobra para diseñar reglas de concurrencia que den preferencia en su aplicación a los convenios sectoriales, sin exclusión de los convenios de empresa con mejores niveles retributivos.

Se puede entender, por otra parte, que la supresión por el RDL 32/2021 del art. 84.2.a ET en redacción dada por la L 3/2012 no produce cambios en los convenios de empresa que ya se estaban aplicando como consecuencia de la existencia de una unidad de negociación constituida antes de la vigencia del convenio sectorial, en virtud de la regla general de no afectación *ex* art. 84.1 ET, que no ha experimentado modificación alguna. Estos convenios serán de aplicación preferente en su totalidad, también en materia salarial, frente a un convenio sectorial posterior; y lo serán durante su vigencia, aunque exceda del año previsto en el régimen transitorio establecido en la disposición transitoria sexta RDL 32/2021. La reforma del art. 84.2 ET tampoco tendrá consecuencias sobre los convenios colectivos de empresa que se negocien *ad futurum*, cuando no exista un convenio sectorial cronológicamente anterior; aquellos se aplicarán *in integrum*, sin que un ulterior convenio sectorial pueda afectarlos, salvo que, por acuerdo o convenio del art. 83.2 ET, se establezca otro régimen de preferencias en las materias no tasadas en el art. 84.2 ET.

Lo dicho anteriormente no desconoce la existencia de dudas interpretativas acerca de si los acuerdos y convenios suscritos de conformidad con lo estableci-

---

<sup>20</sup> CABEZA PEREIRO, J. «Prioridad aplicativa...», *op. cit.*

do en el art. 83.2 ET pueden establecer reglas de concurrencia que afecten a los convenios que ya estaban vigentes cuando aquellos entraron en vigor. Recuérdese, al respecto, el Acuerdo interprofesional en relación con la estructura de la negociación colectiva en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco<sup>21</sup>, que garantiza, al amparo de lo previsto en el art. 83.2 ET, «la prioridad aplicativa de los convenios y acuerdos territoriales e interterritoriales suscritos en Euskadi, sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal preexistente o posterior a la firma del acuerdo» —art. 3.1—, reconociendo «prioridad aplicativa a los convenios y acuerdos territoriales e interterritoriales de la CAPV actualmente vigentes, tanto durante el periodo expresamente pactado, como en la fase de ultraactividad convencional o legalmente establecida» —art. 3.2—, así como a los que se suscriban en la Comunidad Autónoma a partir de la entrada en vigor del Acuerdo Interprofesional —art. 3.3—; todo ello sin perjuicio de las materias que el art. 84.4 ET reserva al ámbito estatal —art. 4—.

Debe advertirse, en otro orden de consideraciones, que la vigencia del convenio colectivo y su ultraactividad tras la denuncia es una cuestión clave en los conflictos de concurrencia convencional, en virtud de una línea jurisprudencial, de atrás mantenida y no siempre pacífica, que sostuvo que los convenios quedaban sometidos a las reglas de concurrencia *ex art.* 84.1 ET solo durante su vigencia ordinaria, pues —se afirmaba— la ultraactividad del art. 86 ET no es confundible con la vigencia del art. 84 ET, «referida al ámbito temporal pactado»<sup>22</sup>. Según el TS, concluida su vigencia ordinaria, el convenio concurrido dejaba de ser aplicable en la zona de intersección, pasando a ocupar su lugar el convenio concurrente<sup>23</sup>; otra conclusión —dirá— sería «contraria a un sistema de libre negociación, en tanto quedarían predeterminadas externamente las unidades correspondientes»<sup>24</sup>. En 2021, dos meses antes del RDL 32/2021, el TS<sup>25</sup>, con base

<sup>21</sup> El Acuerdo, con entrada en vigor el 3 de marzo de 2017 —BOPV 03-03-2017— y suscrito por Confebask, ELA, LAB, CCOO y UGT, continua vigente hasta la firma de otro que lo sustituya (art. 2).

<sup>22</sup> SSTs 02-02-2004, rec. 3069/2002; 17-05-2004, rec. 101/2003, y; 05-10-2021, rec. 4815/2018.

<sup>23</sup> STS 21-12-2005, rec. 45/2005.

<sup>24</sup> STS 19-05-2004, rec. 101/2003. No debe olvidarse, sin embargo, que, en alguna ocasión, el TS matizando su doctrina (STS 19-05-2004, rec. 101/2003), declaró que, denunciado un convenio de ámbito superior, podrá registrarse una iniciativa de negociación en un nivel inferior, que quedará entonces impermeabilizado, sin posibilidad de afectación por un convenio del nivel superior; la empresa aplicará entonces el convenio recién creado, en tanto las partes no confirmen expresamente el cierre de las negociaciones y se sometan a la norma convencional del nivel superior. Más adelante, el TS extenderá la teoría de la impermeabilización a todas las unidades de contratación, infranqueables mientras la voluntad de las partes sea continuar negociando convenios colectivos en ese ámbito específico, «no pudiendo apropiarse un convenio posterior de una parcela del ámbito aplicativo del primero, cuya unidad de negociación quedó cristalizada *ab initio*, cuando se negoció el primero de los convenios en el tiempo» (STS 18-09-2013, rec. 33/2013); de conformidad con esta doctrina, la prohibición de afectación *ex art.* 84.1 ET permanecía en tanto existiera una expectativa de negociación. Véase sobre esta temática, LÓPEZ ANIORTE, C., *Concurrencia de convenios y atomización de la negociación colectiva*, Laborum, 2015, pp. 105 y ss., y CABEZA PEREIRO, J. «Vigencia y aplicación del convenio colectivo». AA.VV., *La negociación colectiva como instrumento de gestión del cambio*, Cinca, Madrid, 2017, pp. 148 y ss.

<sup>25</sup> STS 05-10-2021, rec. 4815/2018, señalando que «la prohibición de concurrencia no resulta aplicable cuando el convenio colectivo ha perdido su vigencia ordinaria y se encuentra en esa situación, pues la ultraactividad

en esta doctrina declaró la aplicación de un convenio de empresa con una jornada de trabajo superior a la del convenio sectorial, que fue firmado cuando aquel se encontraba en vigencia ultraactiva, permitiendo al convenio de empresa penetrar en una parcela del ámbito aplicativo de la norma sectorial temporalmente anterior<sup>26</sup>. No dice la sentencia si el convenio de empresa mantiene su aplicación *in integrum* mientras que las partes no hagan constar expresamente el cierre de la unidad de negociación.

Ante esta trayectoria, que, con buen criterio, se ha calificado «anticíclica»<sup>27</sup>, y a la luz de las reglas actualmente vigentes sobre prioridad applicativa, convendría reflexionar acerca de las consecuencias que pueden derivarse de dar prioridad a los convenios de empresa «al margen de las materias sobre las que tienen preferencia applicativa por imperativo legal»<sup>28</sup>. Sin duda, la línea jurisprudencial recién descrita, contradice los fines perseguidos por la reforma 2021, que expresamente señala que las reglas de aplicación preferente del convenio de empresa han de ser matizadas a los efectos de reforzar el convenio sectorial, y la disposición transitoria sexta RDL 32/2021, que hace mención a la modificación del art. 84.2 ET, de aplicación a los convenios —se entiende de empresa o asimilados— suscritos o presentados a registro o publicados con anterioridad a la entrada en vigor de la norma de urgencia una vez que estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo en el plazo de 1 año desde la entrada en vigor del RDL 32/2021.

Traemos a colación nuevamente el Acuerdo interprofesional en relación con la estructura de la negociación colectiva en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco, que, reconoce «prioridad applicativa a los convenios y acuerdos territoriales e interterritoriales de la CAPV actualmente vigentes, tanto durante el periodo expresamente pactado, como en la fase de ultraactividad convencional o legalmente establecida» —art. 3.2—.

Con todo, como se advierte en la siguiente tabla, parece constatarse que la reforma del art. 84.2 ET y el rescate de las cuantías salariales de la preferencia applicativa del convenio de empresa están teniendo efectos positivos en los in-

---

que este precepto genera [—art. 86 ET—] no es confundible con la vigencia a que se refiere el artículo 84 del mismo cuerpo legal, referida al ámbito temporal pactado. Conclusión distinta supondría la ‘petrificación’ de la estructura de la negociación colectiva y sería contraria a un sistema de libre negociación, en tanto que quedarían predeterminadas externamente las unidades correspondientes».

<sup>26</sup> El TS avala que el convenio de empresa establezca una jornada superior a la del convenio sectorial, materia que ni antes ni después de la reforma 2021 ha estado incluida en el art. 84.2 ET, ya que la entrada en vigor del convenio de empresa tuvo lugar una vez que la vigencia pactada del convenio sectorial había finalizado, tras haber sido denunciado.

<sup>27</sup> «La situación sería parcialmente distinta y algo más razonable y ordenada si la jurisprudencia del TS guardara un mínimo de consecuencia consigo misma y extrajera las consecuencias razonables de su propia doctrina referida a la concurrencia de convenios», CABEZA PEREIRO, J. «Empresas multiservicios y negociación colectiva: balance en tiempos de cambio», *Revista de Derecho Social*, núm. 90, 2020, p. 228.

<sup>28</sup> CABEZA PEREIRO, J. «Empresas multiservicios y negociación colectiva...», *op. cit.*, p. 229.

crementos salariales pactados en los convenios suscritos tras la entrada en vigor del RDL 32/2021.

TABLA 2. *Variaciones salariales en los convenios colectivos antes y después de 2021.*

ÁMBITO	CONVENIOS FIRMADOS ANTES DE 2021			CONVENIOS FIRMADOS EN 2021			CONVENIOS FIRMADOS EN 2022			CONVENIOS FIRMADOS DESPUES DE 2022		
<b>TOTAL</b>	2.909			1.212			1.261			284		
	Var. Sal. Med. Pactada	1,55 %		Var. Sal. Med. Pactada	1,45 %		Var. Sal. Med. Pactada	3,33 %		Var. Sal. Med. Pactada	3,77 %	
	Var. Sal. Med. Revisada	1,79 %		Var. Sal. Med. Revisada	1,58 %		Var. Sal. Med. Revisada	3,43 %		Var. Sal. Med. Revisada	3,77 %	
<b>EMPRESA</b>	2.321			906			1.865			184		
	Var. Sal. Med. Pactada	1,15 %		Var. Sal. Med. Pactada	1,30 %		Var. Sal. Med. Pactada	2,92 %		Var. Sal. Med. Pactada	4,11 %	
	Var. Sal. Med. Revisada	1,59 %		Var. Sal. Med. Revisada	1,52 %		Var. Sal. Med. Revisada	3,16 %		Var. Sal. Med. Revisada	4,11 %	
<b>SUPERIOR A LA EMPRESA</b>	588			306			540			100		
	Var. Sal. Med. Pactada	1,59 %		Var. Sal. Med. Pactada	1,46 %		Var. Sal. Med. Pactada	2,58 %		Var. Sal. Med. Pactada	3,76 %	
	Var. Sal. Med. Revisada	1,81 %		Var. Sal. Med. Revisada	1,59 %		Var. Sal. Med. Revisada	2,85 %		Var. Sal. Med. Revisada	3,76 %	

Fuente: Estadísticas de convenios colectivos de trabajo, MTES.

Puede observarse que el porcentaje de variación salarial media pactada y revisada es muy superior en los convenios firmados en y después de 2022, que en los suscritos con anterioridad. Estas diferencias se detectan tanto en los convenios de empresa como en los de ámbito superior. Es verdad, por otra parte, que el porcentaje de incremento salarial es sensiblemente superior en los convenios suscritos después de 2022, posiblemente porque algunos de estos convenios han sido firmados tras la suscripción del V AENC, que recomendaba subidas salariales del 4 % para 2023.

Es, asimismo, significativo que la variación salarial media pactada y revisada sea porcentualmente superior en los convenios de empresa que en los de sector firmados en 2022, quizás, debido, de una parte, a que en determinados casos el convenio de empresa suplementa al de sector, y; de otra, a que en ciertos sectores el convenio suprapresarial puede referenciar al convenio de empresa. Todo ello

sin desconocer otros factores que influyen en la fijación de los salarios <sup>29</sup> y el tratamiento diferenciado que recibe esta materia en las empresas en función de cuál sea su dimensión y nivel de sindicalización.

## 1.2. Salarios y estructura de la negociación colectiva tras el RDL 32/2021: algunas evidencias

Los arts. 84 y 83.2 ET son clave en la estructura de la negociación colectiva. El primero se desenvuelve en escenarios de conflicto, con reglas que deben ser leídas —aun cuando en ocasiones la disposición legal parece sugerir la prohibición— en términos de prioridad aplicativa. Esta solución, mantenida por la doctrina judicial, no conlleva la nulidad de uno de los convenios en conflicto<sup>30</sup>, sino a su inaplicación, en todo o en parte, en la zona de intersección.

El art. 83.2 ET ha previsto que sean los acuerdos y/o convenios sectoriales y/o interprofesionales los que definan la estructura de la negociación colectiva y las relaciones que traban las distintas unidades de contratación. En esa labor, las partes pueden establecer reglas de aplicación a los convenios concurrentes, que, en todo caso, prevalecen sobre el principio general *prior in tempore, potior in iure* —art. 84.1 ET—; también sobre la regla de afectación *ex art.* 84.3 ET y su correlativo apartado 4. El límite está en el convenio de empresa y solo en relación con materias muy concretas, cuya aplicación preferente es imperativa para los acuerdos y convenios *ex art.* 83.2 ET, que, no obstante, podrán ampliar el listado contenido en el art. 84.2 ET.

Corresponde, en primer lugar, hacer un recorrido por los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal y autonómico, suscritos con posterioridad a la entrada en vigor del RDL 32/2021, a fin de detectar su disposición a establecer la estructura de la negociación colectiva en sus ámbitos funcionales de aplicación. No está de más anticipar que algunos de estos convenios han sido negociados al amparo del art. 83.2 ET, merced a lo previsto en el precepto legal, que expresa-

---

<sup>29</sup> Fundamentalmente la inflación que durante 2021 y en tasa interanual fue del 3,1 %, y en 2022 del 8,4 %. Se trata, sin lugar a dudas, de un factor que fue muy tenido en cuenta durante los procesos de negociación de los convenios colectivos en este periodo.

<sup>30</sup> Lo que el art. 84 ET recoge «no es una previsión de nulidad del convenio que nace a la luz cuando se hallan vigentes otros convenios, sino que, partiendo de su validez inicial, lo que realmente dispone el legislador es que no podrá ser aplicado en aquellos lugares o ámbitos en los que ya estuviera aplicando otro que se halle en vigor en ese momento; es lo que se conoce como ineficacia aplicativa frente a nulidad», STS 05-10-2021, rec. 4815/2018, con referencia, entre otras, a SSTS 28-10-1999, rec. 3441/98; 27-03-2000, rec. 2497/99; 16-07-2001, rec. 3953/00; 17-07-2002, rec. 171/01; 20-05-2003, rec. 41/02, y; 21-12-2005, rec. 452/2005. También SSTS 23-10-2012, rec. 228/2011; 01-04-2016, rec. 147/2015, y; 27-01-2022, rec. 33/2020, esta última recordando que «la consecuencia jurídica de dicha concurrencia no puede ser la nulidad completa del convenio, puesto que el efecto jurídico de la indebida concurrencia comporta [...] que ambos convenios mantienen su vigencia y su validez, si bien el convenio impugnado no será aplicable, mientras esté vigente el convenio sectorial, salvo en aquellos aspectos no contemplados en este o que mejoren la regulación estatal».

mente señala que los convenios y acuerdos colectivos sectoriales estatales y autonómicos, suscritos por sindicatos y asociaciones empresariales con legitimación pueden pactar cláusulas sobre estructura negocial y fijar reglas que resuelvan los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito. Es común en estos convenios incluir reservas en un conjunto de materias, con reenvíos a las unidades inferiores de contratación de determinadas condiciones de trabajo, así como el intento de coordinar convenios y acuerdos de distinto ámbito a través de la suplementariedad y criterios de supletoriedad. Sin abundar, también se recogen declaraciones de principios de las partes signatarias y algunos compromisos en el marco de la estructura negocial, que son plasmados en disposiciones de alcance obligacional.

### 1.2.1. *Convenios sectoriales de ámbito estatal*

Como bien puede adivinarse, no todos los convenios sectoriales de ámbito estatal suscritos tras la reforma laboral de 2021 han incorporado cláusulas sobre estructura, articulación y concurrencia de convenios<sup>31</sup>. Los que sí lo hacen suelen anticipar su acomodo o negociación de conformidad con lo establecido en el art. 83.2 ET<sup>32</sup>. Analizando sus disposiciones sobre la materia se ha podido detectar que el art. 84.2 ET está presente en la mayoría de estos convenios, con mención expresa al precepto legal, sobre el que sustentan parte de sus previsiones. Bien entendido que, no obstante lo previsto en el art. 84.2 ET, es intención de las partes negociadoras que el convenio de empresa contribuya a la adaptación y desarrollo en todas las materias que demandan un mejor ajuste en la empresa; también las listadas en el art. 84.2 ET. Esto, sin duda, sería lo conveniente, sin entrar en un concurso conflictivo de normas convencionales. Con todo, exista o no afectación *ex art. 84 ET*, la preferencia es siempre del convenio de empresa en las condiciones de trabajo recogidas en el art. 84.2 ET, de las que han quedado excluidas las salariales, cuya prioridad tras la reforma laboral de 2021 queda en manos de lo que dispongan los acuerdos interprofesionales y

---

<sup>31</sup> Entre otros, XXV Convenio colectivo estatal de oficinas de farmacia; Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio; Convenio colectivo estatal para la industria fotográfica 2022-2025, y; Convenio colectivo estatal de peluquerías caballeros unisex y belleza.

<sup>32</sup> Entre ellos, art. 4 del Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna; art. 2 del Convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos; disposición preliminar tercera del XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales para 2021-2024; art. 3 del Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024; art. 1 del Convenio colectivo estatal de la industria metal gráfica y de fabricación de envases metálicos; art. 4 del Convenio colectivo estatal de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias; arts. 6 a 9 del V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos; art. 6 del Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados; disposición adicional undécima del Convenio colectivo estatal de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco para los años 2021-2024. El art. 9 del Convenio colectivo estatal de restauración colectiva declara su naturaleza de acuerdo marco que establece la estructura de la negociación colectiva del sector y las reglas de concurrencia de los convenios colectivos.

acuerdos y convenios *ex art.* 83.2 ET. Debe advertirse, además, que las del art. 84.2 ET son materias en ocasiones objeto de reenvío de los convenios sectoriales a los acuerdos y convenios de empresa, por ser las que demandan mayor ajuste en la empresa. Sin olvidar, por último, los términos restrictivos en los que, como advierte la doctrina judicial, deben ser interpretados los contenidos materiales del art. 84.2 ET, a los efectos de dar preferencia incondicionada al convenio de empresa.

Hay, por otra parte, una clara intencionalidad de las partes del convenio de establecer la estructura de la negociación colectiva en el sector, y de reforzar la potencialidad del convenio estatal como instrumento de homogeneización. Posiblemente porque aquellas han considerado que las disposiciones del convenio solo juegan —o deberían jugar en determinados casos— *ad futurum*, no se niega la permanencia de los acuerdos y convenios que ya estaban vigentes, o que mantienen una expectativa de negociación, pero sí se intenta ejercer una *vis atractiva* a través de distintas fórmulas, de alcance obligacional unas veces, otras de naturaleza jurídica de difícil concreción, sin que falte la inclusión en el texto del convenio de declaraciones de intenciones de quienes han sido parte en la negociación.

Conviene indicar, por otra parte, que la estructura de la negociación colectiva del sector es definida a partir de la determinación de unidades de contratación —sectoriales y de empresa, y acuerdos y convenios en cada una de ellas—, siendo corriente establecer reglas que dan prevalencia, en todo caso, al convenio sectorial estatal, sin perjuicio de lo establecido en el art. 84.2 ET. No es habitual, por último, mencionar en las disposiciones sobre estructura negocial la materia salarial, sino acudir en bloque a las condiciones reguladas en el convenio sectorial estatal, con ciertos reenvíos materiales a los niveles inferiores de contratación, que unas veces se concretan en determinadas condiciones de trabajo, otras a través de criterios que buscan ‘cierta’ articulación organizada de los distintos convenios aplicables en el sector, entre los que predominan la suplementariedad, la supletoriedad y la complementariedad, con algunas previsiones que dan espacio a las unidades inferiores, en lo no regulado en el convenio sectorial estatal.

Destacamos a continuación los aspectos que entendemos más relevantes de las cláusulas que definen la estructura de la negociación colectiva del sector de los convenios colectivos analizados, que son una muestra representativa de lo acontecido a partir de la reforma laboral de 2021. Con este fin, hacemos mención, en primer lugar, a ciertas declaraciones de principios y compromisos —de alcance obligacional— que han adquirido las partes negociadoras del convenio, matizando, asimismo, que este tipo de previsiones viene ordinariamente acompañado de reglas que establecen un sistema de preferencias o de reservas de convenios y acuerdos de distinto ámbito. Tales disposiciones se concretan en los siguientes contenidos:

En primer lugar, un deber de influencia que asumen las partes signatarias del convenio sectorial estatal sobre las negociadoras de los convenios de ámbito inferior, que se concretiza en el compromiso que adquieren aquellas de proceder con inmediatez a negociar la adaptación de los textos convencionales de empresa/grupo de empresas actualmente vigentes, a fin de lograr la correcta aplicación del conjunto de normas establecidas en el convenio estatal<sup>33</sup>. Huelga decir que esta regulación es consecuencia de lo previsto en la ya mencionada disposición transitoria sexta RDL 32/2021, que en su párrafo 1 —en referencia a los convenios de empresa y asimilados— expresamente declara que la modificación del art. 84.2 ET será de aplicación a los convenios suscritos o presentados a registro o publicados con anterioridad a la entrada en vigor de la norma de urgencia una vez que estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo en el plazo de 1 año desde la entrada en vigor del RDL 32/2021, señalando en su párrafo 3, que «los textos convencionales deberán adaptarse a las modificaciones operadas» en el art. 84 ET «en el plazo de seis meses desde que estas resulten de aplicación al ámbito convencional concreto».

En segundo lugar, a declaraciones de principios, tales como que las partes coinciden en la necesidad de potenciar y dar valor al convenio como fórmula de estabilidad y uniformidad y herramienta competitiva que permita el establecimiento de condiciones homogéneas acordes con las necesidades económicas y sociales en cada momento, se acompaña una declaración de las signatarias, que no obstante el sentido imperativo en el que se formula, no permite conclusiones concluyentes, más allá del poder de influencia que pueden ejercer las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del convenio sobre otros ámbitos de negociación, y que en este caso se expresa en una prohibición de crear nuevas unidades autonómicas de negociación, que se sumen a las preexistentes, salvo acuerdo de la comisión paritaria del convenio estatal<sup>34</sup>. En ocasiones, la autorización es desplazada por la comunicación a la comisión paritaria, en referencia a la apertura de cualquier nuevo ámbito negocial<sup>35</sup>. Otras veces, quienes han negociado el convenio han declarado que la estructura de la negociación colectiva a nivel sectorial se agota mediante el convenio estatal, y que, por considerarla suficientemente cubierta, no podrán llevarse a efecto otros convenios colectivos de ámbito distinto a los de empresa<sup>36</sup>. Cuestión distinta es que las partes manifiesten que con los convenios que definen la estructura actual del sector, las partes signatarias consideran suficientemente cubiertos los ámbitos de negociación<sup>37</sup>. Todas estas previsiones deben ser leí-

<sup>33</sup> Art. 4 del Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna.

<sup>34</sup> Art. 9 del Convenio colectivo estatal de restauración colectiva.

<sup>35</sup> Art. 7 del Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios. Arts. 3 y 4 del Convenio colectivo estatal de desinfección, desinsectación y desratización.

<sup>36</sup> Art. 6 del Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados.

<sup>37</sup> Arts. 6 a 9 del V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos. Disposición adicional undécima del Convenio colectivo estatal de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco para los años 2021-2024.



das con cautelas; serán de sencilla ejecución cuando exista identidad sindical en las distintas —algunas ‘posibles’— unidades de contratación; no así en otros ámbitos donde está bien implantado el sindicato de ámbito de comunidad autónoma. Con una fórmula más acorde a la libre determinación del ámbito del convenio —art. 83.1 ET—, se dice que las partes de convenio, con el ánimo de evitar toda dispersión que pueda dificultar ulteriores convenios de ámbito estatal y sectorial se comprometen, sin perjuicio de lo establecido en el art. 84.2 y 3 ET, a no fomentar la deliberación y conclusión de convenios de ámbito menor para estas actividades, lo que no impide acuerdos de carácter particular a los que puedan llegar las empresas con la representación sindical de las personas trabajadoras<sup>38</sup>.

En tercer lugar, y en referencia a los ámbitos de contratación que definen en cada sector la estructura de la negociación colectiva, las disposiciones que incorporan los textos convencionales se concretan en los distintos niveles y/o convenios o acuerdos en los que se desenvuelve la negociación colectiva del correspondiente sector, con algunas alusiones a la posible creación *ad futurum* de nuevas unidades de negociación. Estas previsiones deben ser completadas con las declaraciones anteriormente reseñadas, relativas algunas al interés de las partes de no promover nuevos ámbitos de contratación.

Destacamos a continuación la definición de unidades de contratación que integran algunos convenios sectoriales estatales:

- Convenio sectorial estatal, que constituye una referencia eficaz para el establecimiento de condiciones laborales homogéneas en el conjunto del sector, y convenios de ámbito territorial inferior —autonómico y provincial-. Con mención a lo establecido en el art. 84.2 ET, de donde se deduce que las partes no desconocen la existencia de convenios colectivos de empresa, cuya prioridad aplicativa viene legalmente amparada en las materias contenidas en el precepto legal<sup>39</sup>.
- Convenio sectorial estatal, que regula las condiciones generales de trabajo en todos sus ámbitos de aplicación, y; convenios estatutarios de empresa o grupo de empresas, o de ámbito inferior a estos<sup>40</sup>.
- Convenio sectorial estatal, que ordena las condiciones de trabajo en todo el ámbito sectorial, y; convenios colectivos de empresa<sup>41</sup>.

---

<sup>38</sup> Art. 2 del Convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos.

<sup>39</sup> Art. 7 del Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios.

<sup>40</sup> Arts. 6 a 9 del V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos.

<sup>41</sup> Disposición adicional undécima del Convenio colectivo estatal de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco para los años 2021-2024.

- Convenio colectivo estatal de sector, que regula las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito sectorial; convenios colectivos de ámbito territorial inferior —autonómico o provincial—, con mención expresa de los convenios colectivos de empresa, grupos de empresa o pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas<sup>42</sup>.
- Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal y pactos de empresa<sup>43</sup>.
- Ámbito estatal —convenio colectivo sectorial estatal; ámbito autonómico —con referencia al convenio de sector de Cataluña y cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse en el nivel autonómico—, y; ámbito de empresa o de centro de trabajo<sup>44</sup>.
- Convenio colectivo nacional y; convenios colectivos de empresa o de centro de trabajo<sup>45</sup>.

Conviene subrayar que la definición de la estructura negocial por niveles y/o convenios y acuerdos que recogen los convenios anteriormente reseñados es ordinariamente la ajustada a los ámbitos de contratación en los que se desarrolla la negociación colectiva en cada sector. De ahí que en ocasiones solo se hayan contemplado dos unidades de negociación —sectorial estatal y empresa—, en contraste con aquellos otros sectores de actividad productiva en los que el convenio estatal concurre, además de con la unidad de empresa, con ámbitos intermedios de contratación —convenios provinciales y, en su caso, de comunidad autónoma—. Todo ello sin perjuicio de algunas referencias a otras unidades de negociación que pudieran constituirse *ad futurum*, y de ciertas declaraciones de principios de las partes signatarias del convenio estatal, manifestando que con la conformación actual entienden agotada o colmada la estructura de la negociación colectiva en el sector, y su interés de no promocionar nuevos ámbitos convencionales.

En cuarto lugar, las normas de concurrencia que han incorporado los convenios del sector de ámbito estatal están orientadas a facilitar una centralización —en ocasiones articulada— de la negociación colectiva, que no reste protagonismo a los convenios del nivel superior, hasta el punto de que en ocasiones la reserva de materias al ámbito estatal solo admite mejoras en las unidades inferio-

---

<sup>42</sup> Art. 4 del Convenio colectivo estatal de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias. En el mismo sentido, arts. 3 y 4 del Convenio colectivo estatal de desinfección, desinsectación y desratización.

<sup>43</sup> Disposición preliminar tercera del XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales para 2021-2024.

<sup>44</sup> Art. 1 del Convenio colectivo estatal de la industria metal gráfica y de fabricación de envases metálicos.

<sup>45</sup> Art. 2 del Convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos.

res, sin perjuicio de lo establecido en el art. 84.2 ET. Debe significarse, a este respecto, la incorporación de previsiones que inducen a la concurrencia no conflictiva entre convenios colectivos de distinto ámbito, con algunas normas que buscan dar respuesta a las situaciones de afectación que eventualmente pudieran presentarse. Se menciona, a continuación, un conjunto de estipulaciones de este tipo que puede ser de interés.

### Centralización sin articulación —o con una articulación muy limitada— de la negociación colectiva.

Hilando con lo recién señalado, es importante matizar que buena parte de las reglas que se exponen seguidamente solo han previsto dos niveles de negociación —el sectorial estatal y el de empresa—, por no existir hasta la fecha convenios vigentes en los ámbitos intermedios. No se desconoce, por otra parte, ‘cierto’ interés en determinados sectores por simplificar la estructura negocial, centralizándola en el convenio sectorial estatal a fin de dotarla de mayor uniformidad.

Así, y sin desconocer lo establecido en algunos convenios sectoriales estatales, que, siguiendo la línea recién descrita, han declarado con rigor y sin añadidas ser de aplicación obligatoria por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de las empresas y personas trabajadoras, sin perjuicio de lo establecido en el art. 84.2 ET<sup>46</sup>, interesa traer a colación ciertas previsiones contenidas en los convenios de sector de mayor nivel, que sostienen su prioridad en las materias concretas que regulan frente a cualquier otro convenio, sin perjuicio de lo establecido en el art. 84.2 ET. Tal preferencia se justifica en la configuración del convenio estatal como elemento homogeneizador de las condiciones generales de trabajo:

A tal condición se añade en ocasiones su carácter de norma mínima, con expresa referencia a las empresas y grupos de empresas que, a la entrada en vigor del convenio estatal, cuenten con centros de trabajo ubicados en territorios donde exista un convenio concurrente de ámbito sectorial más genérico y territorialmente inferior al estatal, procediendo en tales territorios la aplicación del convenio estatal al finalizar la vigencia expresa de aquellos, con posibilidad —se dice— de anticipar la aplicación del convenio mediante acuerdo suscrito al amparo del art. 83.2 ET<sup>47</sup>. Esta suerte de previsiones que busca dotar de uniformidad las condiciones de trabajo en el sector plantea como interrogante —ya anteriormente señalado— si un acuerdo negociado de conformidad con lo establecido en el art. 83.2 ET, puede implicar a los convenios sectoriales con nivel territorial menor que ya se estaban aplicando a su entrada en vigor. En todo caso, debe

<sup>46</sup> Art. 7 del Convenio colectivo estatal para las industrias de turrónes y mazapanes.

<sup>47</sup> Art. 4 del Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna.

advertirse que, al margen de que se produzca o no tal acuerdo, puede el convenio sectorial estatal disponer de la regla general *prior in tempore* ex art. 84.1 ET y declarar su aplicación centralizada, concluida la vigencia pactada de los convenios de ámbito menor, con el límite de las materias tasadas en el art. 84.2 ET y la preferencia incondicionada que, en términos restrictivos, se reconoce al convenio de empresa y asimilados —no a otros convenios de ámbito inferior— cuando concurra conflictivamente con los convenios sectoriales.

Reforzando, igualmente, su carácter homogeneizador de las condiciones generales de trabajo, y sin mención de otros posibles niveles sectoriales territorialmente inferiores —actualmente inexistentes—, se introducen reglas solo relativas al convenio de empresa, cuyos contenidos habrán de versar sobre el desarrollo o adaptación de las materias reguladas en el convenio estatal y negociación de las no reguladas por él, sin perjuicio de lo establecido en el art. 84.2 ET<sup>48</sup>. Sin desconocer, en consecuencia, el alcance del art. 84.2 ET ante posibles conflictos de concurrencia, se observa el convenio de empresa como un instrumento complementario llamado a desarrollar, adaptar o integrar sus contenidos, siempre de conformidad con lo establecido en el propio convenio sectorial estatal. Esto implica, naturalmente, que salvo en las materias del art. 84.2 ET, cualquier conflicto de concurrencia convenio sectorial/convenio de empresa se resolverá en favor de la regulación contenida en el convenio sectorial de ámbito estatal, incluyendo, por tanto, las condiciones salariales.

Respetando, en todo caso, el art. 84.2 ET, y con el fin de garantizar la vocación estatal en la ordenación del sector, y sin exclusión, por tanto, de ningún territorio, se hace mención del art. 84.4 ET como referente en la reserva de las materias recogidas y desarrolladas en el convenio nacional con carácter exclusivo a este ámbito<sup>49</sup>. Se declara así la aplicación del convenio en todo el territorio español, con independencia de que se hallen o no cubiertos los ámbitos de negociación colectiva territorial, en las comunidades autónomas, en las provincias o en el ámbito empresarial. Máxima centralización, por tanto, sin apenas articulación en la empresa, con aplicación del convenio estatal en las materias que no han sido reservadas como prioritarias al convenio de empresa según el art. 84.2 ET o que no han sido remitidas por el propio convenio sectorial al acuerdo, pacto o convenio de ámbito empresarial. Se justifica tal previsión en que «la negociación de convenios de empresa no debe cumplir un papel desestabilizador ni debe pretender utilizar dicho ámbito como elemento o fórmula para rebajar las condiciones laborales». De ahí, el compromiso de las partes firmantes de no fomentar ni admitir las prácticas citadas que tengan como único propósito rebajar

---

<sup>48</sup> Disposición adicional undécima del Convenio colectivo estatal de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco para los años 2021-2024.

<sup>49</sup> Art. 9 del Convenio colectivo estatal de restauración colectiva. Se interpreta, en consecuencia, que la referencia que el art. 84.3 ET hace al «pacto en contrario» negociado según el art. 83.2 ET, es al acuerdo interprofesional o acuerdo o convenio sectorial de ámbito estatal.

las condiciones laborales sectoriales, en concreto, en las materias en las que el convenio de empresa tiene prioridad aplicativa»<sup>50</sup>.

En sentido similar, se contemplan las disposiciones del convenio estatal como normas de carácter mínimo de derecho necesario, con expresa referencia a los convenios de ámbito geográfico inferior —autonómico y provincial—, cuyo cometido es desarrollar las materias propias de cada ámbito de negociación —que no se mencionan en el convenio—, así como aplicar en sus territorios el convenio estatal. Sometimiento, a su vez, de los convenios de empresa y asimilados a las disposiciones contenidas en los convenios sectoriales. Considerando, por otra parte, que es voluntad del convenio estatal regular las condiciones de trabajo para todas las empresas del sector y su personal, se prevé que ante la concurrencia conflictiva con convenios de empresa se estará a lo dispuesto en el art. 84.2 ET; en el resto de las materias tendrá preferencia aplicativa el convenio estatal, al amparo del art. 83.2 ET, salvo mejora en ámbitos inferiores<sup>51</sup>.

Carácter de mínimo necesario del convenio estatal, sin perjuicio de lo establecido en el art. 84.2 ET, cuyos contenidos serán de aplicación a todas las empresas y personas trabajadoras del sector y respetados por los convenios de empresa. Con mención a los convenios de ámbito territorial inferior —autonómico y provincial— para que desarrollen las materias propias de cada ámbito de negociación, y apliquen en cada provincia o comunidad autónoma los contenidos del convenio estatal<sup>52</sup>.

Aplicación del convenio sectorial de ámbito estatal en todas las empresas o centros de trabajo que se encuentren dentro de su ámbito funcional salvo en las materias reguladas en los pactos de empresa que pudieran establecerse en el ámbito de cada una de ellas, ya sea tanto en relación con aspectos mandatados por el convenio estatal como sobre aquellas otras materias que son propias de la empresa o centro de trabajo<sup>53</sup>. En todo caso, se estará a la prioridad aplicativa regulada en art. 84.2 ET para los convenios de empresa y para los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas. En lo no previsto en el convenio estatal, se estará a lo dispuesto, como derecho supletorio, en la legislación vigente<sup>54</sup>.

---

<sup>50</sup> Art. 9 del Convenio colectivo estatal de restauración colectiva.

<sup>51</sup> Art. 4 del Convenio colectivo estatal de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias.

<sup>52</sup> Arts. 3 y 4 del Convenio colectivo estatal de desinfección, desinsectación y desratización.

<sup>53</sup> No se concretan las materias propias de la empresa o centro de trabajo en las cláusulas sobre estructura negociada, aunque es posible que en el articulado del convenio se haga referencia a esta cuestión; con todo, debe advertirse que, tal como declara la doctrina judicial, en lo no regulado por el convenio sectorial, será de aplicación el convenio o acuerdo de empresa, que también podrán mejorarlo sin contradecirlo.

<sup>54</sup> Disposición preliminar tercera del XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales para 2021-2024.

Son materias de competencia exclusiva reservadas al ámbito estatal, las establecidas al amparo de lo dispuesto en el art. 84.4 ET<sup>55</sup>. Los supuestos de concurrencia entre los convenios de los distintos niveles de negociación se resolverán aplicando las siguientes reglas: a) Es unidad preferente de negociación la de ámbito estatal, por lo que toda concurrencia conflictiva entre esta y la de ámbitos inferiores se resolverá con sujeción al contenido material acordado en el convenio estatal, y a lo dispuesto en la legislación vigente. b) El convenio estatal complementa los contenidos de los convenios de ámbito inferior, siendo además derecho supletorio en todo lo no previsto expresamente en ellos<sup>56</sup>.

En todas estas previsiones se deduce la preeminencia del convenio sectorial estatal en materia salarial —en su estructura y sus cuantías—, configurado aquel como norma mínima que admite mejoras en las unidades inferiores de contratación, sin afectaciones en esta condición de trabajo de lo dispuesto en el art. 84.2 ET, que, reiteramos, ha quedado excluida de la preferencia incondicionada que la reforma de 2012 atribuyó al convenio de empresa.

### Centralización parcialmente articulada de la negociación colectiva

Algunos convenios estatales hacen expresa mención a una vertebración de la estructura de la negociación colectiva del sector por niveles, considerando no negociables en el ámbito autonómico, además de las reseñadas en el art. 84.4 ET, el resto de las materias, salvo las que aquellos reservan a las unidades menores de contratación: los incrementos salariales pactados, distribución de la jornada anual, horario y periodo de disfrute de vacaciones. En el caso de no quedar reguladas estas materias en los convenios de ámbito inferior, se regirán por los siguientes principios: supletoriedad —en todas las materias reservadas al ámbito inferior el convenio estatal actuará como supletorio de dichos ámbitos—; condiciones más beneficiosas —las condiciones más favorables para las personas trabajadoras establecidas en convenio de ámbito inferior consideradas globalmente y en cómputo anual deberán ser respetadas—. Sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 84.2 ET todas las disposiciones del convenio estatal tendrán carácter de mínimo respecto de lo que dispongan los convenios de ámbito inferior, como son los provinciales y autonómicos<sup>57</sup>. Tras una lectura pausada de este tipo de previsiones puede deducirse, sin perjuicio de la atribución a los convenios de empresa de los contenidos laborales del art. 84.2 ET, lo siguiente: a) convenios de ámbito inferior al estatal: tienen preferencia aplicativa en los incrementos salariales pactados, distribución de la jornada anual, horario y periodo de disfrute de vacacio-

---

<sup>55</sup> Se mencionan en el art. 84.4 ET «el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica».

<sup>56</sup> Art. 1 del Convenio colectivo estatal de la industria metal gráfica y de fabricación de envases metálicos.

<sup>57</sup> Art. 7 del Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios.

nes; b) aplicación del convenio estatal en estas materias si no están reguladas en los convenios de ámbito inferior —supletoriedad—; c) aplicación de los convenios de ámbito inferior al estatal en las condiciones que resulten más favorables globalmente consideradas y en cómputo anual.

Se ha previsto, por otra parte, que en las materias no contempladas en el art. 84.2 ET, cuando concurren conflictivamente el convenio estatal con cualquier otro de ámbito inferior, aquel tendrá la consideración de norma mínima, todo ello de conformidad con los siguientes principios<sup>58</sup>:

- a) Convenios de empresa, grupo de empresas o de ámbito inferior: el convenio estatal tendrá el carácter de norma complementaria y, en su caso, supletoria. Igual criterio se aplicará con respecto a los pactos colectivos o acuerdos de carácter extraestatutario, siempre que, en conjunto y cómputo global, resulten más beneficiosos que las disposiciones del convenio sectorial estatal. En el caso de que el cumplimiento de este requisito resulte cuestionado, corresponderá a la comisión paritaria dictaminar razonadamente si el pacto colectivo cumple la condición de resultar más beneficioso en conjunto y cómputo anual que el convenio sectorial estatal.
- b) Complementariedad del convenio colectivo general del sector respecto de los de ámbito inferior en aquellas materias no reguladas en dichos convenios.
- c) Supletoriedad; los contenidos del convenio estatal no regulados en los de ámbito inferior serán obligatoriamente de aplicación supletoria.
- d) Exclusividad: el convenio estatal tendrá carácter de norma exclusiva y excluyente en las materias en las que así se establezca expresamente. En todo caso, tienen la consideración de materias no negociables en ámbitos inferiores: jornada máxima, subrogación empresarial y estructura negocial.
- e) En materia retributiva, ningún convenio colectivo, pacto extraestatutario o acuerdo de cualquier otra clase podrá fijar condiciones que, en conjunto y cómputo global anual, resulten inferiores a las que resultarían de la aplicación de las condiciones económicas del convenio colectivo sectorial estatal.

En consecuencia, el convenio estatal desarrolla en los ámbitos menores de contratación una función de complemento e integración, operando, en todo caso, como norma mínima en el conjunto de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de lo establecido en el art. 84.2 ET, y de la reserva en exclusiva al ámbito estatal

---

<sup>58</sup> Arts. 6 a 9 del V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos.

de la jornada máxima, subrogación empresarial y estructura de la negociación colectiva.

Otras cláusulas destacan que la regulación contenida en el convenio estatal en materia de organización, jornada y tiempo de trabajo, descanso semanal, vacaciones, jubilación, estructura retributiva y salarios —base, complementos, horas extraordinarias y trabajo a turnos—, licencias y excedencias, movilidad funcional, derechos sindicales y formación, tendrá carácter de mínimo necesario con respecto a la regulación que sobre esos mismos asuntos pudiera contenerse en otros convenios colectivos de ámbito más reducido. Acordando expresamente las partes del convenio estatal que, a partir de la entrada en vigor del convenio, no podrán pactarse en los ámbitos previstos en el art. 84.3 ET —la referencia es al ámbito autonómico—, materias objeto de negociación en el convenio estatal —lo que induce a considerar que tales materias son las establecidas en el art. 84.4 ET—. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 84.2 ET, así como de lo previsto en los convenios acuerdos o pactos de empresa que estén vigentes o en prórroga tácita, a la firma del convenio estatal<sup>59</sup>.

Se ha establecido, por otra parte, que la concurrencia conflictiva se resolverá, salvo disposición expresa del convenio estatal, aplicándose el contenido del convenio de ámbito inferior hasta la finalización de su vigencia natural, en cuyo momento la nueva negociación colectiva habrá de ajustarse a lo establecido en el convenio estatal, que será de directo cumplimiento y obligada observancia en todas las negociaciones colectivas sectoriales y de empresa que durante su vigencia se lleven a cabo dentro de su ámbito funcional, en los términos fijados en su articulado, condiciones mínimas, y respetando lo señalado en el art. 84.2 ET. Están afectados por estas reglas de concurrencia los convenios sectoriales de ámbito autonómico o provincial cuyos marcos funcionales coincidan en parte o en su totalidad con el convenio estatal siendo aquellos de prioridad aplicativa en relación con el convenio estatal en lo que disponga en su articulado para el ámbito territorial afectado.

Las representaciones de las empresas y de las personas trabajadoras que a la entrada en vigor del convenio estatal se encuentren afectadas por otros convenios colectivos de empresa vigentes o con vinculación de subsidiariedad a un tercero, podrán adherirse expresamente al convenio estatal, o vincularse subsidiariamente a él, de común acuerdo de las partes legitimadas para ello, en los términos que determina el art. 92 ET, previa notificación conjunta a las partes signatarias de este convenio colectivo estatal y a la Dirección General de Empleo.

Por otra parte, y de conformidad con lo establecido en el art. 84.1, 3 y 4 ET, el convenio estatal no podrá ser afectado por otro de ámbito distinto en tanto esté

---

<sup>59</sup> Art. 5 del Convenio colectivo de ámbito estatal de jardinería 2021-2024.



en vigor. En cambio, durante su vigencia podrá ser afectado en cualquier materia por lo dispuesto en convenio de ámbito autonómico o provincial respetando como condiciones mínimas las reguladas por el convenio estatal en las siguientes materias: periodo de prueba, modalidades de contratación, clasificación profesional, jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y movilidad geográfica y funcional, así como estructura y régimen salarial, compensación y absorción de condiciones más beneficiosas y subrogación.

Los convenios colectivos de empresa o grupos de empresa únicamente tendrán prioridad aplicativa respecto del convenio estatal o respecto de los convenios autonómicos o provinciales en las materias contempladas por el art. 84.2 ET. En las demás materias, serán consideradas como condiciones mínimas lo regulado en el presente convenio estatal y los autonómicos o provinciales para su ámbito territorial. El convenio estatal tendrá carácter de derecho mínimo necesario para todas las empresas, autonomías y provincias que no cuenten con ningún acuerdo o convenio colectivo que les resulte aplicable y también para aquellos cuyo contenido normativo no regule alguna o algunas de las materias que constituyen su objeto<sup>60</sup>.

En síntesis: a) aplicación de los convenios de ámbito inferior que estén vigentes a la entrada en vigor del convenio estatal pero solo durante la duración pactada; b) concluida la vigencia ordinaria, se estará a lo establecido en el convenio sectorial estatal, que tendrá exclusividad en todas las materias, sin perjuicio de la previsión contenida en el art. 84.2 ET, salvo en periodo de prueba, modalidades de contratación, clasificación profesional, jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y movilidad geográfica y funcional, estructura y régimen salarial, compensación y absorción de condiciones más beneficiosas y subrogación; en estas condiciones de trabajo el convenio estatal tendrá carácter de condición mínima.

Autonomía de los convenios de empresa atendiendo a lo dispuesto en art. 84.2 ET, salvo que las partes firmantes acuerden la supletoriedad del convenio estatal o la remisión de determinadas materias a lo dispuesto en él. Esto implica que la preferencia incondicionada del convenio de empresa en determinadas materias permite a las partes negociadoras en la empresa acordar la aplicación del convenio estatal.

Por otra parte, se prevé que para las unidades que existan o que puedan constituirse en ámbitos intermedios, el convenio estatal será de preceptiva y obligatoria aplicación en las siguientes materias: salario; jornada máxima anual y su distribución; periodo de prueba; modalidades de contratación; grupos profesio-

---

<sup>60</sup> Art. 3 del Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024.

nales y régimen de clasificación profesional; régimen disciplinario, y; normas mínimas en materia de medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo.

Con todo, las partes acuerdan expresamente, en relación con lo establecido en el art. 84.3 ET, vetar y limitar toda prioridad de acuerdo o convenio de ámbito autonómico que afecte a lo dispuesto en el convenio estatal<sup>61</sup>, haciendo uso, en consecuencia, de lo establecido en el primer inciso del art. 84.3 ET: «Salvo pacto en contrario, negociado según el artículo 83.2».

Han estimado, por último, las partes firmantes como unidad preferente de negociación y aplicación para el ámbito estatal, las materias siguientes, que podrán ser mejoradas en convenios de ámbitos inferiores: periodo de prueba; subrogación convencional; clasificación profesional, salvo la adaptación a la empresa; formación profesional; movilidad geográfica; régimen disciplinario, y; jornada máxima anual. Salvo en estas condiciones laborales, en caso de concurrencia entre el convenio marco estatal y otros de ámbito inferior, tendrán prioridad aplicativa estos, en lo relativo a las materias contenidas en el vigente artículo 84 ET —parece que la referencia es a las condiciones de trabajo listadas en el art. 84.2 ET—. Los convenios de ámbito inferior tendrán preferencia aplicativa sobre el resto de las materias no reservadas en régimen de exclusividad al convenio estatal. Será de aplicación subsidiaria el convenio marco, para aquellos aspectos no regulados en los convenios colectivos de ámbito inferior. En aquellos ámbitos inferiores en los que no haya convenio colectivo de aplicación, se aplicará íntegramente el convenio estatal<sup>62</sup>.

### 1.2.2. *Convenios sectoriales de comunidad autónoma*

En el análisis de los convenios sectoriales autonómicos se han tenido en cuenta también aquellos cuyo ámbito de aplicación se corresponde con comunidades autónomas uniprovinciales. En todo caso, importa destacar que en número los convenios autonómicos pluriprovinciales son muy inferiores a los estatales, y muy limitados los convenios autonómicos uniprovinciales que, pactados al amparo del art. 83.2 ET, incorporan cláusulas sobre estructura negociada y concurrencia<sup>63</sup>. A continuación, se mencionan las previsiones que en esta materia se han considerado de mayor relevancia.

<sup>61</sup> Art. 2 del Convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos.

<sup>62</sup> Art. 7 del Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo.

<sup>63</sup> Sin cláusulas sobre estructura de la negociación colectiva, entre otros muchos, Convenio colectivo para el sector del comercio de la piel, cuero y calzado de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el periodo 2020-2023; Convenio colectivo de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña. Convenio colectivo para el sector de hostelería en Cantabria; Convenio colectivo del sector de oficinas y despachos en la Comunidad Autónoma de Madrid; Convenio colectivo del sector de industria vinícolas y alcohólicas de la región de Murcia; Convenio colectivo del

## Compromisos adquiridos por las partes negociadoras y declaración de principios

Las partes negociadoras son conscientes de la necesidad de la negociación sectorial, si bien reconocen la realidad de existencia de convenios colectivos de empresa ajustados a la legalidad vigente. No obstante, a efectos de que la competencia en el sector sea lo más clara y transparente posible y que las condiciones laborales de las personas trabajadoras sean las mismas con independencia de la empresa donde presten servicios, aquellas convienen que los convenios empresa vigentes han de converger con el convenio autonómico y que no deben proliferar en el futuro nuevos convenios en este ámbito. A tal fin, las partes firmantes mantienen el compromiso de adhesión al convenio autonómico y hacen un llamamiento a las empresas y a las representaciones legales de las personas trabajadoras, para que, en un plazo razonable, alcancen acuerdos en el marco de la negociación colectiva y del principio de autonomía de la voluntad colectiva de las partes, para que se produzca una convergencia y equiparación entre los convenios de empresa y el convenio autonómico, que no debería prolongar más allá del mes de enero de 2022<sup>64</sup>.

Cláusulas de naturaleza obligacional, que expresan la voluntad de las partes firmantes de que el convenio constituya una referencia eficaz para la regulación de las condiciones de trabajo del sector, acordándose, a tal fin, que las empresas o grupos de empresas con convenios propios hagan remisiones al autonómico en las materias en él reguladas, así como en calidad de derecho supletorio, estimulando, igualmente la adhesión mediante pacto<sup>65</sup>.

---

sector de comercio de alimentación de Navarra; Convenio colectivo de comercio textil de la Comunidad Valenciana y; Convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de las Comunidad de Madrid, con la única mención, en su disposición adicional séptima, de que, en el caso de modificación por parte del convenio sectorial estatal de algunas de las materias a él reservadas, la comisión negociadora del convenio autonómico, se reunirá en el plazo de un mes de la publicación de las modificaciones del estatal, para incorporarlas al presente convenio.

<sup>64</sup> Art. preliminar del Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de las Islas Baleares. Téngase en cuenta que el I Convenio colectivo estatal de limpieza de edificios y locales entró en vigor el 23 de mayo de 2013, con vigencia hasta 31 de diciembre de 2013, previendo, asimismo, un periodo de ultraactividad de 5 años, desde la finalización de su vigencia o desde la última prórroga, salvo en materia de subrogación, régimen disciplinario y clasificación profesional, que mantendrá su vigencia en tanto no se alcance un nuevo acuerdo que sustituya al convenio. El convenio definía la estructura de la negociación colectiva del sector, con articulación de los siguientes niveles: convenio sectorial estatal; convenios provinciales o alternativamente de comunidad autónoma; convenios de empresa; convenios, pactos o acuerdos de centro. Entre las materias que el convenio reenvía a los convenios provinciales o alternativamente a los de comunidad autónoma se contemplan: cuantía del SB y determinación y cuantía de los complementos salariales; estructura salarial, y conceptos retributivos extrasalariales.

<sup>65</sup> Con una regulación no del todo clara, arts. 5 y 6 del Convenio colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía de ocio educativo y animación Sociocultural, que expresamente declara que, negociado al amparo del art. 83 ET, articula la negociación colectiva del sector, respetando las normas contenidas en el art. 5 del Convenio colectivo marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural.

## Estructura negocial y relaciones interconvencionales

Complementariedad del convenio sectorial autonómico con el convenio sectorial estatal, de conformidad con lo establecido en el art. 83.2 ET y en el convenio estatal. En lo no expresamente pactado en el convenio de comunidad autónoma se estará a lo que dispongan en cada materia el convenio estatal y demás legislación vigente que sea de aplicación<sup>66</sup>.

Coordinación del convenio autonómico con el acuerdo laboral estatal:

Las normas contenidas en el convenio autonómico regularán las relaciones entre empresas y su personal de forma preferente y prioritaria. Igualmente será de aplicación el acuerdo laboral de ámbito estatal, vigente en cada momento, en relación con las materias que en él se establezcan<sup>67</sup>.

De conformidad con el art. 83.2 ET y con lo establecido en el art. 84.2 ET. Materias específicas del convenio autonómico: a) contenido obligacional de los convenios; b) concreción cuantitativa de las percepciones económicas no cuantificadas numérica o porcentualmente en el convenio autonómico; c) distribución de la jornada anual de trabajo efectivo y su regulación en cuanto a horarios y calendarios; d) periodo de prueba; e) desarrollo del régimen disciplinario; f) concreción de todas aquellas medidas de flexibilidad en la empresa, tanto funcional como geográfica. g) aplicación de los contenidos de los acuerdos de ámbito sectorial nacional que se puedan producir durante la vigencia del presente convenio; h) cualesquiera otras materias no reguladas por los convenios de ámbito superior; i) cualesquiera otras materias remitidas por los convenios de ámbito superior a los de ámbito inferior. La concurrencia de convenios distinto ámbito se resolverá aplicando los principios de jerarquía, seguridad, complementariedad y subsidiariedad y territorialidad de acuerdo con lo establecido en el convenio estatal. El convenio autonómico será prevalente y gozará de prioridad aplicativa en los convenios de ámbito inferior, respecto de las materias anteriormente mencionadas y de las acordadas en su ámbito; todo ello sin perjuicio de lo establecido en el art. 84.1 y 2 ET<sup>68</sup>.

Respeto del convenio autonómico a lo establecido en el convenio estatal del sector. Expreso reconocimiento a los convenios, pactos y acuerdos colectivos de ámbito inferior, que habrán de concretar su vinculación con el convenio autonómico, con sometimiento a las reglas de concurrencia conflictiva establecidas en el art. 84 ET, si bien se recoge que los acuerdos y convenios sectoriales de ámbi-

<sup>66</sup> Art. 6 del convenio colectivo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunidad Valenciana, en referencia al Convenio estatal de la madera.

<sup>67</sup> Art. 6 del Convenio colectivo interprovincial del sector de la industria de hostelería y turismo de Cataluña, con referencia al Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería.

<sup>68</sup> Art. 5 del Convenio colectivo de edificación y obras públicas de La Rioja.

to inferior establecerán relaciones de supletoriedad y suplementariedad con el convenio de comunidad autónoma <sup>69</sup>. Sin que se prevean criterios de complementariedad, con distribución de materias en las distintas unidades de negociación, puede deducirse que en las cuantías retributivas opera la suplementariedad entre convenios sectoriales, y la aplicación, en su caso, del art. 84.1 ET, cuando concurran conflictivamente los convenios sectoriales con los de empresa o grupos de empresa.

Articulación de la negociación colectiva del sector, de conformidad con lo establecido en el art. 83.2 ET, y sin perjuicio de lo previsto en el art. 84.2 ET, en los siguientes niveles: a) convenio estatal de sector, de aplicación directa a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación; b) convenio autonómico, de aplicación a todas las empresas y servicios incluidos en su ámbito de aplicación; c) convenios de empresa; d) pactos de empresa de aplicación y desarrollo de los convenios estatal y autonómico del sector, y de las materias reguladas como disponibles para el ámbito de empresa. Se establecen las siguientes reglas de concurrencia: a) convenios de empresa/grupo de empresa: solo tienen prioridad aplicativa en las materias previstas en el art. 84.2 ET, en el resto se considerarán como condiciones mínimas lo regulado por los convenios estatal y autonómico; b) durante la vigencia del convenio autonómico se podrán negociar convenios provinciales y de empresa mejoren lo dispuesto en él, respetando como condiciones mínimas las reguladas en dicho convenio en materia de periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, jornada máxima anual de trabajo, régimen disciplinario, normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y movilidad geográfica; c) las reglas de concurrencia son de aplicación a los convenios sectoriales provinciales cuyos ámbitos funcional o de actividad coincidan, en todo o en parte, con el convenio autonómico, que tendrán prioridad aplicativa en el ámbito afectado, siempre que superen las condiciones mínimas pactadas en el convenio autonómico<sup>70</sup>.

---

<sup>69</sup> Con una regulación no del todo clara, arts. 5 y 6 del Convenio colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía de ocio educativo y animación Sociocultural, que expresamente declara que, negociado al amparo del art. 83 ET, articula la negociación colectiva del sector, respetando las normas contenidas en el art. 5 del Convenio colectivo marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural.

<sup>70</sup> Arts. 2 y 3 del Convenio colectivo de las Islas Baleares de reforma juvenil y protección de menores; todas las referencias a los convenios provinciales han de ir referidas en este caso a los convenios colectivos sectoriales de ámbito insular. Véase, a su vez, el IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores, cuyo art. 2 regula la estructura de la negociación colectiva del sector, declarando haber sido negociado al amparo del art. 83.2. El convenio contempla las siguientes unidades de negociación/convenios-acuerdos, sin perjuicio de lo establecido en el art. 84.2 ET: a) Convenio marco estatal de sector de rama de actividad: de aplicación directa a las empresas que se encuentran dentro de su ámbito, establece las condiciones mínimas del sector no pudiéndose negociar en ámbitos inferiores salvo que se mejoren las condiciones aquí establecidas; reserva al ámbito estatal como materias no disponibles por negociación inferior las relativas a contratación, movilidad geográfica y funcional, jornada laboral máxima anual, grupos y definición de puestos de trabajos y régimen disciplinario y sancionador. b) Convenios colectivos sectoriales de ámbito autonómico o provincial, que tendrán aplicación sobre todas las empresas y servicios incluidos en sus ámbitos funcional y territorial. c) Convenios colectivos de empresa, de aplicación a aquellas empresas y personas trabajadoras que, incluidas en su ámbito funcional, se rijan por un convenio de empresa, sin perjuicio de lo que a continuación se indica. d)

Al amparo de lo establecido en el art. 83.2 ET se articula la negociación colectiva dentro del ámbito de aplicación del convenio conforme a los siguientes niveles convencionales, cada uno de los cuales cumple una función específica: a) Convenio sectorial de ámbito autonómico, de obligada y preceptiva aplicación, para todas aquellas empresas o centros de trabajo, que se encuentren dentro de su ámbito funcional. b) Acuerdos empresa, ya sea tanto en relación como aspectos mandados por el convenio colectivo como sobre aquellas otras materias que son propias de la empresa o centro de trabajo. c) Convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominalmente identificadas, cuando la mayoría de las personas trabajadoras afectadas presten sus servicios por cuenta de empresas incluidas en el ámbito funcional del convenio sectorial autonómico, aquellos regularán las materias que sean propias de la empresa o centro de trabajo. d) convenios de empresa o centro vigentes, son autónomos en sí mismos, salvo que, por acuerdo entre las partes pacten la supletoriedad del convenio autonómico o la remisión en determinadas materias a lo previsto en él, en cuyo caso estarán a lo que sobre ese particular se acuerde en el convenio de empresa. e) Procedimiento a seguir cuando en el ámbito de una empresa afectada por el convenio autonómico cualquiera de las partes con legitimación en ese ámbito exprese su voluntad de iniciar los trámites para establecer un convenio de empresa: 1. Comunicación de la iniciativa a los solos efectos de conocimiento a la comisión paritaria del convenio autonómico. 2. Para el inicio de las negociaciones ambas partes deberán acordar su conformidad con el inicio de la negociación —lo que determina que no existe obligación legal de negociar en este supuesto concreto—. 3. La apertura de negociaciones no supondrá la inaplicación del convenio autonómico en la empresa —hecho que solo se producirá una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa—. 4. Logrado el acuerdo se comunicará, a efectos informativos, el resultado a la comisión paritaria<sup>71</sup>.

### 1.2.3. *Convenios colectivos de ámbito inferior*

#### A) Convenios sectoriales de ámbito provincial

En los convenios sectoriales de ámbito provincial, aun siendo poco frecuentes, se han incorporado algunas cláusulas sobre articulación de la negociación colectiva y prioridad aplicativa, con expresa referencia a la voluntad de las partes de que el convenio constituya una referencia eficaz para establecer las relaciones laborales del sector en la provincia. En este sentido, se declara que el contenido del convenio será prevalente y gozará de prioridad aplicativa sobre los convenios de

---

Pactos de aplicación y desarrollo del convenio colectivo estatal del sector: aplicación y desarrollo del convenio estatal y las materias reguladas como disponibles por dicho convenio para el ámbito de la empresa.

<sup>71</sup> Art. 59 del Convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana.

ámbito inferior, sin perjuicio de lo establecido en el art. 84.2 ET<sup>72</sup>; todo ello en virtud de la regla general de no afectación, que da preferencia aplicativa al convenio temporalmente anterior. A tal fin el convenio provincial gozará de carácter supletorio para los convenios y acuerdos de empresa, que deberán limitarse a regular la concreción de las materias previstas en el art. 84.2 ET, considerando, asimismo, materias no negociables en los ámbitos inferiores al del convenio provincial: el contenido obligacional de los convenios; la concreción cuantitativa de las percepciones económicas no cuantificadas numérica o porcentualmente en el convenio general; la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo y su regulación en cuanto a horarios y calendarios; periodo de prueba; desarrollo del régimen disciplinario; concreción de todas las medidas de flexibilidad en la empresa, tanto funcional como geográfica, no establecidas expresamente en el convenio general; aplicación en su ámbito de los contenidos de los acuerdos de ámbito sectorial nacional que se puedan producir durante la vigencia del convenio general; cualesquiera otras materias no reguladas por los convenios de ámbito superior, y; cualesquiera otras materias remitidas por los convenios de ámbito superior a los de ámbito inferior. Las empresas afectadas por el convenio en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora debe comunicar por escrito tal iniciativa a la otra parte, a la comisión paritaria del convenio y a la autoridad laboral, expresando expresamente las materias objeto de negociación <sup>73</sup>. De nuestro análisis puede colegirse que el convenio provincial coordina sus condiciones de trabajo con el convenio general sectorial de ámbito estatal, reconociendo prioridad aplicativa al convenio de empresa tan solo en las condiciones laborales que incorpora el art. 84.2 ET; declarando en materia salarial su aplicación en la concreción cuantitativa de las percepciones económicas que no hayan sido cuantificadas en el convenio general.

Con referencia también a los convenios de empresa de nueva creación, se ha estipulado que, además de la comunicación por escrito por la parte promotora de la iniciativa de negociación a la otra parte, a la comisión paritaria del convenio y a la autoridad laboral, expresando con detalle las condiciones objeto de negociación, el nuevo convenio de empresa ha de estar vinculado y articulado con el convenio sectorial <sup>74</sup>. Esta previsión de alcance general, que busca una coordinación entre unidades de contratación, sectoriales y de empresa, no puede, natural-

---

<sup>72</sup> Art. 10 del Convenio colectivo provincial de la construcción y obras públicas de la provincia de Burgos para los años 2022-2026; que hace referencia al «contenido obligacional», si bien entendemos, atendiendo a lo establecido en esta cláusula de prioridad aplicativa, que la referencia del convenio al contenido obligacional es, en realidad a su contenido normativo.

<sup>73</sup> El art. 10 del Convenio colectivo provincial de la construcción y obras públicas de la provincia de Burgos para los años 2022-2026 hace expresa referencia para su concreción en la empresa a: a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos. b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones. c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras. d) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa. e) Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

<sup>74</sup> Art. 53 del Convenio colectivo provincial para el comercio de alimentación de Zamora para los años 2022-2025.

mente, desconocer la prioridad aplicativa del convenio de empresa en las condiciones laborales citadas en el art. 84.2 ET —de las que quedan fuera los aspectos salariales—, y su encaje en el marco de los conflictos de concurrencia.

Algún convenio provincial tan solo indica que en lo no previsto en él se estará a lo dispuesto en el acuerdo general<sup>75</sup>; con mención en ocasiones al principio de complementariedad que reconocen las parte firmantes con el convenio general, cuyas disposiciones serán de aplicación directa en lo no previsto en el convenio provincial, con el compromiso de no promover convenios de ámbito inferior que se opongan o contradigan las prescripciones contenidas en él<sup>76</sup>.

Otras veces, el convenio provincial se limita a señalar que las condiciones en él pactadas tendrán carácter de mínimo, respetándose las situaciones más favorables obtenidas por las personas trabajadoras a título individual o colectivamente<sup>77</sup>. También se declara expresamente la prioridad aplicativa del convenio en materia salarial y sistema de remuneración, de conformidad con lo establecido en el vigente art. 84.2 ET, sin más precisión<sup>78</sup>. En ocasiones, el convenio provincial expresa su vinculación al acuerdo sectorial estatal, en particular en las materias reservadas a este acuerdo<sup>79</sup>, siendo de aplicación lo establecido en él en el marco de la clasificación profesional y a los efectos retributivos que complemen-

---

<sup>75</sup> Art. 11 del Convenio colectivo del sector del transporte de mercancías por carretera, agencias de transporte, despachos centrales y auxiliares, almacenistas, distribuidores y operadores logísticos de la provincia de Málaga, años 2019-2023, con referencia al Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera, vigente en cada momento. En el mismo sentido, la disposición final del Convenio colectivo del sector de hostelería de Sevilla para el periodo 2022-2024, en alusión al V Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería. Art. 52 del Convenio colectivo provincial para el comercio de alimentación de Zamora para los años 2022-2024, que establece la aplicación de lo dispuesto en el Acuerdo marco del comercio para todo lo que no esté previsto en el convenio provincial.

<sup>76</sup> Art. 8 del Convenio colectivo provincial de Córdoba para las industrias de construcción y obras públicas 2022-2026, con referencia al VI Convenio general del sector de la construcción.

<sup>77</sup> Art. 6 del Convenio colectivo de trabajo para el comercio en general de la provincia de Jaén 2022-2024.

<sup>78</sup> Art. 1.d del Convenio colectivo de alimentación de A Coruña 2022-2025. El art. 38 del Convenio colectivo de transportes interurbanos de viajeros de la provincia de Sevilla, declara que será de aplicación obligatoria para todas las empresas de transporte de viajeros por carretera, debiendo las que opten a concursar licitando frente a la administración pública, aplicar en los pliegos que presenten como mínimo las tablas salariales y cláusulas normativas del convenio provincial.

<sup>79</sup> Art. 37 del Convenio colectivo provincial de hostelería de Cáceres, estableciendo que en aquellas materias reservadas al ámbito sectorial estatal según lo establecido en el Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería, se estará a lo establecido en dicho acuerdo: estructura de la negociación colectiva; clasificación profesional; movilidad y polyvalencia funcional; promoción profesional; periodo de prueba; contratos formativos; formación profesional en el ámbito estatal; régimen disciplinario laboral; normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito estatal; solución autónoma de conflictos laborales en el ámbito estatal; y subrogación empresarial en el subsector de colectividades. Art. 4 del Convenio colectivo del sector de construcción y obras públicas de Madrid, que establece la reserva material al nivel estatal de todas las materias no reservadas a la negociación colectiva provincial de conformidad con lo dispuesto en el VI Convenio general del sector de la construcción. Según la disposición adicional segunda del Convenio colectivo para las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Ávila se tomará en consideración para su inclusión y adecuación en el convenio, «todos los acuerdos estatales, suscritos entre los sindicatos y confederación empresarial, que sean de aplicación en el sector, siempre que sean de rango superior».



tan al acuerdo estatal, con remisión expresa en materia de concurrencia de convenios a lo dispuesto en el art. 84 ET<sup>80</sup>. O se incorporan al convenio provincial las normas y condiciones laborales del convenio general estatal, a excepción de las condiciones laborales que hayan sido expresamente pactadas en aquel<sup>81</sup>.

En sentido contrario, algunos convenios provinciales han manifestado su prioridad aplicativa frente a otros convenios de ámbito estatal que pudieran concurrir, acogiéndose a lo establecido en el Acuerdo interprofesional en relación con la estructura de la negociación colectiva en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco<sup>82</sup>, que, garantiza virtud de lo previsto en el art. 83.2 ET, «la prioridad aplicativa de los convenios y acuerdos territoriales e interterritoriales suscritos en Euskadi, sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal preexistente o posterior a la firma del acuerdo» —art. 3.1—.

Se ha previsto, por último, la aplicación del convenio provincial en aquellas empresas que se dedican a las actividades incluidas en su ámbito funcional, siempre que no estén adscritas a un convenio específico, o no posean convenio funcional propio, lo que incluiría los convenios de empresa y de ámbito menor<sup>83</sup>.

## B) Convenios de empresa

Habiéndose observado en ciertos convenios sectoriales estatales y autonómicos el propósito de homogeneizar en sus correspondientes ámbitos funcionales las condiciones salariales, dotando al convenio del carácter de norma mínima en esta y otras materias —todo ello sin desatender a prioridad aplicativa que el art. 84.2 ET reconoce al convenio de empresa en un conjunto de condiciones laborales—, es momento de descender a otros espacios de negociación y concretar la reacción de las partes signatarias de los convenios sectoriales provinciales y de empresa ante los cambios producidos en el régimen legal de negociación colectiva por el RDL 32/2021. Sin desconocer que en estas unidades de contratación no hay asignación de funciones en el marco de la estructura negocial, reservada a los acuerdos interprofesionales y a los acuerdos y convenios sectoriales estatales y autonómicos *ex* art. 83.2 ET, nada obsta para que en aquellos otros ámbitos se recojan previsiones que definan ya sea con carácter general, ya en materia salarial sus relaciones con las unidades superiores de contratación, siempre al

---

<sup>80</sup> Art. 48 del Convenio colectivo para el sector de industrias de hostelería de la provincia de Castellón, con referencia al Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería.

<sup>81</sup> Art. 5 del Convenio colectivo de industrias transformadoras del plástico en Madrid, con referencia al XX Convenio general de industrias químicas.

<sup>82</sup> Preámbulo, estructura y concurrencia de convenios del Convenio colectivo sectorial para la industria siderometalúrgica de Álava 2022-2025. Disposición adicional décimo primera del Convenio colectivo del sector de construcción y obras públicas de Guipúzcoa.

<sup>83</sup> VIII Convenio colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Huesca.

amparo de lo establecido en el art. 84 ET y de las previsiones que, en su caso, recojan los acuerdos y convenios a los que hace referencia el art. 83.2 ET<sup>84</sup>.

Se comprueba que las cláusulas que han incorporado determinados convenios de empresa dan prevalencia al conjunto de sus disposiciones en materia salarial —estructura e importes económicos—, en relación con lo establecido en los convenios de ámbito superior —que consideran de aplicación supletoria—, declarando que en lo no previsto en el convenio de empresa será de aplicación el convenio sectorial de ámbito provincial, salvo en aquellas materias que las partes expresamente excluyan en el convenio de empresa<sup>85</sup>. No está de más señalar la prioridad que con frecuencia se arroga el convenio de empresa en todas las materias —incluida la salarial—, y la relación de supletoriedad que habitualmente traba con los convenios del sector, de aplicación en lo no regulado por lo convenio de empresa<sup>86</sup>. Tales previsiones desatienden las reglas de concurrencia esta-

---

<sup>84</sup> El Convenio colectivo de trabajo del sector de limpieza de edificios y locales de la provincia de Valencia para los años 2021-2025, transcribe el contenido del Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales, referido a la estructura de la negociación colectiva. A los solos efectos de facilitar a las personas trabajadoras un acceso más rápido y directo de la legislación aplicable en las distintas unidades de contratación.

<sup>85</sup> Disposición adicional primera del Convenio colectivo Asientos de Galicia, con referencia al convenio colectivo del sector del metal de la provincia de Pontevedra.

<sup>86</sup> Véase también al respecto el art. 3 del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Gibarfred, S.L., que señala que «En caso de no regulación expresa en este convenio, es de aplicación subsidiaria o complementaria lo que establece el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales y, en concreto, el Convenio colectivo de trabajo de comercio en general de la provincia de Girona y el vigente acuerdo laboral de ámbito estatal por el sector del comercio», de 21-03-1996, en tanto no exista disposición sustitutoria. Y el art. 3 del Convenio colectivo de la empresa SIBELCO MINERALES, S.A.: «Las partes firmantes del presente acuerdo reconocen la vigencia y aplicación del Convenio colectivo de ámbito nacional para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales. Por tanto, para todo lo que no se halle previsto en este acuerdo será de aplicación lo establecido en el Convenio nacional antes mencionado, así como la normativa legal vigente en cada momento». Art. 5 del Convenio colectivo de la empresa INDUSTRIA DE TUBERÍAS AERONÁUTICAS, SAU: «En todo lo no previsto en este Convenio, será de aplicación lo establecido en el Convenio provincial de la industria siderometalúrgica de Bizkaia en vigor o posterior de eficacia general si lo hubiera». Art. 8 del Convenio colectivo de trabajo de la empresa METALCOLOR, S.A.: «para las materias no reguladas en este convenio, se estará a lo expresamente dispuesto en la legislación laboral general vigente y en el Convenio colectivo estatal de la industria metal gráfica y de fabricación de envases metálicos». Art. 39 del Convenio colectivo de la empresa MIMECRISA: «en todo lo no previsto en el presente convenio colectivo, será de aplicación lo previsto en las disposiciones legales de general aplicación para la industria Siderometalúrgica de Cantabria». Disposición adicional del Convenio colectivo de la empresa Belgicast Internacional, S.L.: «En todas las demás cuestiones no contempladas en el presente convenio colectivo, ambas partes se someten, de modo expreso, a lo establecido por el Convenio provincial de Bizkaia para el sector de la siderometalúrgica». Disposición adicional primera del Convenio colectivo de la empresa Megatech Industrias Amurrio, SLU: «en todo lo no previsto en este convenio regirá el Convenio general de industrias químicas». Art. 29 del Convenio colectivo de la empresa Herederos de ángel González, S.L.: «en lo no previsto expresamente en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Normativa en vigor en tanto en cuanto no haya pacto sectorial que la sustituya, y en las demás disposiciones generales de aplicación». Art. 7 del Convenio colectivo de Seguros Catalana Occidente, Sociedad Anónima Unipersonal de Seguros y Reaseguros, Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros Y Grupo Catalana Occidente Tecnología y Servicios, Agrupación de Interés Económico, Plus Ultra Seguros Generales y Vida, Sociedad Anónima Unipersonal de Seguros y Reaseguros, Sociedad Unipersonal, Grupo Catalana Occidente, Sociedad Anónima y Grupo Catalana Occidente Gestión de Activos, Sociedad Anónima Unipersonal SGIIC Grupo Catalana Occidente Activos Inmobiliarios, Sociedad Limitada, Grupo Catalana Occidente Gestora de Pensiones

blecidas en el art. 84 ET; la general de no afectación *ex art.* 84.1 ET —sin perjuicio de lo que pudiera establecerse en los acuerdos y convenios de conformidad con el art. 83.2 ET—, ampliando sus competencias materiales más allá de los contenidos del art. 84.2 ET, y expresando con carácter general la supletoriedad de los convenios de ámbito superior.

Apenas se recogen en los convenios de empresa analizados criterios de complementariedad, en relación con los convenios de nivel superior. Solo aisladamente se sostiene que el convenio de empresa regula las relaciones entre la empresa y su personal de manera preferente y prioritaria, con aplicación al acuerdo sectorial estatal vigente en cada momento respecto de las materias en las que existe reserva a este último <sup>87</sup>. Otros convenios de empresa reproducen literalmente lo establecido en el art. 84.1 ET<sup>88</sup>; o expresan que durante su vigencia no podrá aplicarse otro convenio concurrente, total o parcialmente, en cualquier de los aspectos territoriales, funcional o personal, declarando seguidamente que en lo no negociado en el convenio de empresa se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente <sup>89</sup>. Algunas referencias se hacen a lo dispuesto en la normativa laboral vigente, con mención del art. 84.2 ET y al convenio general estatal, declarando que los SMG —salario base— de los grupos profesionales que se recogen en el convenio de empresa serán de obligado cumplimiento para la empresa, remitiéndose al convenio estatal a los efectos de la cláusula de garantía salarial <sup>90</sup>. En materia salarial, los incrementos fijados en el convenio sectorial son un buen referente para limitados convenios de empresa; alguno de los analizados sostiene que, como consecuencia de los incrementos salariales experimentados en el convenio sectorial provincial, se estará a dichas cuantías<sup>91</sup>.

---

EGFP, Sociedad Anónima Unipersonal, Grupo Catalana Occidente Reaseguros, Sociedad Anónima Unipersonal (años 2021-2025): en lo no previsto en el convenio de empresa será de aplicación del Convenio colectivo de ámbito estatal para entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo vigente en cada momento, el ET y demás disposiciones de carácter general que resulten de aplicación.

<sup>87</sup> Art. 4 del Convenio colectivo Lufthansa Cargo AG, con referencia al Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería, con las siguientes materias reservadas a dicho acuerdo: clasificación profesional; movilidad y polivalencia funcional; promoción profesional; periodo de prueba; contratos formativos; formación profesional en el ámbito estatal; régimen disciplinario laboral; normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito estatal; solución autónoma de conflictos laborales en el ámbito estatal; y subrogación empresarial en el subsector de colectividades.

<sup>88</sup> Art. 3 del Convenio colectivo de trabajo de la empresa RIOFRESH, S.L.: «El presente convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenio de ámbito distinto, salvo pacto en contrario negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [...]. Asimismo, se tendrá en cuenta lo previsto al efecto en el artículo 84 de dicha Ley».

<sup>89</sup> Art. 3 del Convenio colectivo de la empresa OILOGIST H&B, S.L.

<sup>90</sup> Art. 25 del Convenio colectivo 2022-2023 PGS PISCINAS Y CONSUMO, S.A., con referencia al Convenio general de la industria química, y de conformidad con lo establecido en dicho convenio, recogiendo incrementos del 2 % para 2022 y 2023 del salario base.

<sup>91</sup> Art. 22 del Convenio colectivo de la empresa BEANACA, S.A.: «Se establece un incremento salarial anual del 1 % para los ejercicios 2023, 2024, 2025 y 2026, sobre los conceptos salariales recogidos en las tablas salariales que se encuentran descritos en el convenio colectivo, si bien, si como consecuencia de los incrementos salariales que experimente el convenio colectivo sectorial provincial, sus tablas salariales experimentan un incremento mayor, se estará a la cuantía salarial fijada en el convenio sectorial provincial».

Por otra parte, sin ser pauta habitual, también las partes signatarias han incorporado en el contenido del convenio de grupo de empresas el compromiso, durante su vigencia, de no abrir negociación en determinados ámbitos inferiores<sup>92</sup>. Otros hacen referencia a la voluntad de sus partes negociadoras de que el convenio de empresa constituya una referencia eficaz para fijar las relaciones laborales en la totalidad de la empresa<sup>93</sup>.

Sintetizamos, por último, determinadas cláusulas de los convenios de empresa que, a nuestro parecer, no se ajustan a lo establecido en el art. 84 ET; sin obviar la trascendencia de la doctrina judicial —ya citada y cuyo criterio no se comparte— que entiende que la prohibición de concurrencia concluye ante la pérdida de vigencia ordinaria del convenio y a pesar de su mantenimiento en periodo de ultraactividad. Tampoco se comparte la también mencionada teoría de la impermeabilización solo del convenio de empresa, sin posibilidad de ser afectado por un convenio del nivel superior.

Expresa manifestación por las partes de la aceptación íntegra del convenio de empresa, de forma tal que sus condiciones no se verán afectadas por ningún otro acuerdo o convenio vigente, o que pueda pactarse en el futuro, de ámbito estatal o sectorial, durante su vigencia pactada<sup>94</sup>.

Remisiones a lo establecido en el art. 84 ET<sup>95</sup>, algunos convenios declarando que «globalmente considerado, supone una mejora de las condiciones pactadas en el convenio general», y con expresa referencia —lo que no deja de sorprender— a «la jurisprudencia y doctrina judicial que lo interpreta, en especial, a la doctrina de la ‘impermeabilización’ de la negociación colectiva»<sup>96</sup>, a la que ya se ha hecho referencia, que busca conservar la unidad de negociación de empresa y aplicar en este ámbito la totalidad del convenio de empresa cuando el convenio sectorial entra en periodo de ultraactividad.

Referencia expresa al art. 84.2 ET para sostener la preferencia aplicativa del convenio colectivo de centro de trabajo, en relación con el convenio de empresa; se declara, al respecto, el convenio de centro tendrá, en todo caso, preferencia aplicativa respecto de un eventual convenio de empresa que pre-

<sup>92</sup> Art. 6 del VII Convenio colectivo del Grupo Generali España.

<sup>93</sup> Art. 1.2 del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Dadelos Agrosolutions, S.L.

<sup>94</sup> Disposición adicional segunda del Convenio colectivo para la empresa Mercedes Benz España, SAU, declarando en su art. 6 que, si durante la vigencia del convenio, las partes alcanzarán nuevos acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas y, en general sobre los temas pactados, dichos acuerdos se incorporarán al convenio como anexos previo trámite oficial y con conocimiento de la autoridad laboral.

<sup>95</sup> Disposición adicional primera del Convenio colectivo de la empresa Minerales y productos derivados, S.A. (MINA MOSCONA y MINA EMILIO). Art. 1 del Convenio colectivo de la empresa Flex Equipos de Descanso, SAU (Factoría de Getafe): a los efectos de concurrencia de convenios colectivos, las partes se someten en todo a lo previsto en el art. 84 ET.

<sup>96</sup> Art. 6 del VII Convenio colectivo del Grupo Generali España.

tenda incluir en su ámbito territorial el centro de trabajo en cuestión, y que a los efectos de lo previsto en el art. 84.2 ET la empresa aplicará a las personas trabajadoras de dicho centro el contenido del convenio durante su vigencia temporal y durante el periodo de ultraactividad, de forma tal que en el caso de que se acuerde un convenio de empresa, resultará siempre de aplicación el convenio de centro<sup>97</sup>. Sobra decir, que la prioridad, bien del convenio de centro, bien del convenio empresa, vendrá determinada por lo establecido no en el art. 84.2 ET, sino en el art. 84.1 ET; o, en su caso, por el pacto en contrario *ex art.* 83.2 ET.

Declaración por las partes, también y en relación con el convenio colectivo de centro, e invocando el art. 84 ET, señalando que la regulación contenida en dicho convenio tendrá prevalencia aplicativa, en caso de concurrencia, sobre lo dispuesto en cualquier otro convenio de ámbito superior en aquellas materias coincidentes en ambos textos convencionales<sup>98</sup>.

## 2. INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES SALARIALES PACTADAS EN CONVENIO COLECTIVO

El ‘descuelgue’ de las condiciones reguladas en el convenio colectivo de eficacia general y su régimen jurídico están previstos en el art. 82.3 ET, debiendo concurrir causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. De conformidad con lo dispuesto en el precepto legal, solo por acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras con legitimación para negociar un convenio colectivo estatutario<sup>99</sup>, y previo desarrollo de un periodo de consultas, se podrán inaplicar determinadas condiciones de trabajo establecidas en el convenio, sea de sector o de empresa, con mención en el art.

---

<sup>97</sup> Art. 4 del Convenio colectivo de la empresa Harsco Metals Lycrete, S.A.U. (Centro de trabajo Arcelor-mittal en Sestao).

<sup>98</sup> Disposición final segunda del Convenio colectivo de ámbito empresarial para Valeo España, SAU, Centro de Trabajo de Martos, estableciendo como única norma supletoria convencional de lo dispuesto en el convenio de empresa la regulación máxima de los contratos eventuales que establezca el Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector estatal; en lo no establecido en el convenio de empresa, se estará a lo dispuesto en el ET y demás normas legales y reglamentarias aplicables.

<sup>99</sup> En caso de desacuerdo en el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Si no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria o esta no hubiera logrado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el art. 83 ET. Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales, o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter su solución a la CCNCC cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos.

82.3 ET al sistema de remuneración —su estructura— y las cuantías salariales. Conviene recordar que, tras la reforma laboral de 2010, el régimen legal del descuelgue previsto en el art. 82.3 ET ya no se contempla, en lo que hace referencia a las condiciones y al procedimiento de inaplicación, como opción subsidiaria, que opera en defecto de regulación en convenio supraempresarial de la cláusula de descuelgue<sup>100</sup>.

La ordenación vigente no obsta a que los convenios colectivos sectoriales y de empresa incorporen regulaciones al respecto. De nuestro análisis se evidencia que muchos de ellos reproducen la literalidad legal o se remiten al art. 82.3 ET; otros introducen previsiones sobre la duración del descuelgue o recuperación de las condiciones laborales, funciones de la comisión paritaria y documentación, con algunas especificaciones relativas a las causas que debe acreditar la empresa, que refuerzan lo establecido en el precepto legal en referencia a cuándo se entienden que concurren las circunstancias que justifican el descuelgue, y que tratándose de las condiciones salariales entendemos que deben estar vinculadas a razones económicas: «resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingreso ordinarios o ventas»; se considera que la disminución es persistente «si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior» —art. 82.3, párrafo 3 ET—.

En la práctica, el descuelgue convencional suele concentrarse en los incrementos salariales pactados. Como prueba podemos acudir a la ‘Estadística de convenios colectivos de trabajo’ ofrecida por el MTES.

---

<sup>100</sup> A modo de recordatorio, no está de más destacar, que la L 11/1994 había previsto que fueran los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa los que establecieran las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse su el régimen salarial a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. Si dichos convenios no contenían la citada cláusula de inaplicación, esta última solo podía producirse por acuerdo entre la y la representación de las personas trabajadoras cuando así lo requiriese la situación económica de la empresa; de no existir acuerdo, la discrepancia debía ser solventada por la comisión paritaria del convenio. La determinación de las nuevas condiciones salariales decía entonces el art. 82.3 ET, «se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, podrán encomendarla a la comisión paritaria del convenio». Asimismo, la reforma de 1994 incluyó como contenido mínimo de los convenios supraempresariales «las condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial» —art. 85.2 ET—. A partir de la L 35/2010 desaparece toda referencia a las cláusulas de descuelgue salarial en la negociación colectiva, estableciéndose a partir de entonces en el art. 82.3 ET las condiciones y el procedimiento de inaplicación salarial, con algunas modificaciones por obra del RDL 7/2011. La reforma laboral del 2012, que aporta la redacción actual del art. 82.3 ET, extendió el descuelgue a otras materias, facilitando a las empresas en dificultades la no aplicación del convenio, y sin ninguna referencia a las cláusulas de descuelgue en la negociación colectiva.

TABLA 3. *Inaplicaciones de convenios colectivos por condiciones de trabajo afectadas. Año 2023.*

	<b>INAPLICACIONES DEPOSITADAS</b>	<b>EMPRESAS AFECTADAS</b>	<b>TRABAJADORAS/ES AFECTADAS/OS</b>
	573	497	26.257
Cuantía salarial	255		12.432
Sistema de remuneración	24		1.725
Cuantía salarial y sistema de remuneración	83		4.065
Cuantía, sist. remun. jornada, horarios, SS.	23		561

Fuente: Estadística de convenios colectivos de trabajo, MTES.

Dejando al margen los convenios colectivos que transcriben, unas veces, o se remiten, otras, a lo dispuesto en el art. 82.3 ET<sup>101</sup>, y recordando que la cláusula de inaplicación ha dejado de ser contenido necesario de los convenios supraempresariales<sup>102</sup>, se ofrece a continuación una síntesis de las estipulaciones convencionales que incorporan previsiones en la materia, en muchas ocasiones con la finalidad de dotar de mayor seguridad jurídica a las personas afectadas por la inaplicación, centrándonos en aquellos convenios de la muestra que hacen expresa referencia a las condiciones salariales, o que introducen cláusulas específicas de descuelgue salarial, entendiéndose, tal como indica algún convenio, que la incorporación en su texto de este tipo de previsiones no impide a las empresas acudir al art. 82.3 ET<sup>103</sup>.

<sup>101</sup> Entre otros muchos, con pequeños matices, la mayoría concretando los órganos de resolución de los procedimientos de inaplicación, y también en referencia a la información a la comisión paritaria del convenio, Convenio colectivo del sector de construcción y obras públicas de Guipuzkoa para los años 2022-2024; art. 17 del Convenio colectivo provincial para las actividades de limpieza, abrillantado y pulimento de edificios y locales de Salamanca años 2021-2024; art. 39 del XXV Convenio colectivo estatal de oficinas de farmacia; art. 10 del Convenio colectivo estatal de restauración colectiva; disposición adicional duodécima del Convenio colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de Albacete; art. 28 del Convenio colectivo para las empresas siderometalúrgicas de la provincia de Ávila; art. 56 del Convenio colectivo de alojamiento de Guipuzkoa para los años 2020-2024; art. 9 del Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios; art. 44 del Convenio colectivo interprovincial del sector de la industria de hostelería y turismo de Cataluña. Hay también regulaciones del descuelgue en algunos convenios de empresa, que también suelen remitirse o reproducir, con pequeñas variaciones, lo establecido en el art. 82.3 ET; entre ellos, art. 59 del Convenio colectivo de trabajo de Cruz Roja Española en Lleida para 2022-2025; art. 31 del Convenio colectivo de la empresa Donostialdea Sociedad de Servicios, S.L.

<sup>102</sup> Lo que conlleva que muchos convenios de sector no incorporen cláusulas de inaplicación. Entre otros muchos, Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna; Convenio colectivo para el sector de oficinas y despachos de Granada y provincia.

<sup>103</sup> Art. 11.4 del Convenio colectivo estatal para la industria fotográfica 2022-2025.

## 2.1. Convenios colectivos sectoriales

### Declaración de principios vinculada al empleo

Con el objeto de establecer un marco que haga factible garantizar mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso articular mecanismos que permitan la adopción de medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, estén orientadas a favorecer aquel, mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del convenio sobre determinadas condiciones de trabajo. Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del convenio, siempre de conformidad con el marco legal y convencional establecido<sup>104</sup>.

### Adhesión a la cláusula de descuelgue establecida en el convenio de ámbito superior

Adhesión de las partes firmantes al procedimiento establecido en el convenio general estatal, sin perjuicio de lo recogido en el art. 82.3 del ET, en relación con inaplicación de los porcentajes de incremento y/o revisión salarial del convenio colectivo<sup>105</sup>.

### Condiciones salariales inaplicables

Algunos convenios colectivos hacen expresa referencia a la inaplicación de la revisión salarial de alguno de los años de vigencia del convenio<sup>106</sup> —de donde pudiera colegirse que el descuelgue es anual, sin perjuicio de nuevas solicitudes—; otros, al porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia del convenio<sup>107</sup>. También, con mayor amplitud, se mencionan las condiciones salariales reguladas en el convenio<sup>108</sup> o su régimen salarial<sup>109</sup>.

---

<sup>104</sup> Cláusula de inaplicación del Convenio colectivo del sector del comercio del metal en Cantabria. Art. 22 del Convenio colectivo de edificación y obras públicas de La Rioja. En el mismo sentido, art. 6 del Convenio colectivo para el sector del comercio de mayoristas de frutas, hortalizas y productos agroalimentarios de Cantabria, para el periodo 20121-2023; art. 28 del Convenio colectivo para el sector de embotellado y comercio de vinos, licores, cervezas y bebidas de todo tipo de la Comunidad Autónoma de Cantabria; disposición adicional cuarta del VII Convenio colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Huesca.

<sup>105</sup> Art. 24 del Convenio colectivo de industrias transformadoras del plástico de Madrid, en referencia al art. 35 del XX Convenio general de industrias químicas

<sup>106</sup> Disposición transitoria segunda del Convenio colectivo del sector del comercio del metal de Madrid.

<sup>107</sup> Art. 24 del Convenio colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2022-2025. Art. 43 del Convenio colectivo provincial para el comercio de alimentación de Zamora para los años 2022-2024. En sentido similar, art. 34 del Convenio colectivo para el sector del comercio de metal de Palencia. Art. 7 del Convenio colectivo de detallistas de ultramarinos, supermercados y autoservicios de Cádiz. Art. 41 del Convenio colectivo del sector de transporte de mercancías por carretera, agencias de transportes, despachos centrales y auxiliares, almacenistas, distribuidores y operadores logísticos de la provincia de Málaga, años 2019-2023. Art. 21 del Convenio colectivo de trabajo para las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Tarragona para los años 2022-2025, en referencia al porcentaje de incremento salarial establecido en las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del convenio.

<sup>108</sup> Art. 34 del Convenio colectivo de la industria del comercio y de la vid para la provincia de Valladolid.

<sup>109</sup> Disposición adicional tercera del Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024.



Estas previsiones no excluyen la oportunidad, cuando se den las condiciones legalmente establecidas al efecto, de inaplicar «el sistema de remuneración», en referencia a la estructura salarial, así como las cuantías salariales que no han de limitarse necesariamente a los incrementos salariales pactados.

### Causas económicas

Falta de definición de la causa económica, con referencia a una afectación negativa de la situación y perspectivas económicas de la empresa y a las posibilidades del mantenimiento del empleo, como consecuencia de la aplicación de las condiciones económicas previstas en el convenio<sup>110</sup>.

Acreditación objetiva y fehaciente de situaciones de déficit o pérdidas <sup>111</sup>, sin más especificación y sin contemplar el resto de opciones que recoge el art. 82.3 ET, tales como pérdidas previstas o la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o de ventas —2 trimestres consecutivos en los que el nivel de ingresos ordinarios o de ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior—. Esta tendencia también se detecta en otros convenios de la muestra, que no hacen mención a otras causas de naturaleza económica de las que pudiera desprenderse una situación negativa, en los términos establecidos en el art. 82.3, párrafo 3 ET<sup>112</sup>.

Mayor especificación de la causa económica, al exigirse, alternativamente, bien una disminución persistente del nivel de ingresos de la empresa, bien que la situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo. Estas causas se entenderán que concurren, entre otros supuestos, cuando el resultado de explotación por persona trabajadora o de ventas a nivel nacional de la empresa en el último ejercicio o en los 12 últimos meses, sea inferior en un 12 % al promedio del resultado de explotación por persona trabajadora o ventas en el respectivo ejercicio anterior o en los 12 meses inmediatamente anteriores a los últimos tomados <sup>113</sup>. Es interesante la conexión que hace el convenio entre la situación económica de la empresa y una posible afectación del sostenimiento del nivel de empleo; también la concreción de determinados supuestos en los que se considera que concurre la causa, sin negar otras posibles razones económicas que pudieran justificar la inaplicación salarial.

---

<sup>110</sup> Disposición adicional tercera del Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024.

<sup>111</sup> Art. 24 del Convenio colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2022-2025.

<sup>112</sup> Art. 34 del Convenio colectivo de la industria del comercio y de la vid para la provincia de Valladolid.

<sup>113</sup> Art. 11 del Convenio colectivo de construcción y obras públicas de la provincia de Burgos para los años 2022-2026. art. 64 del Convenio colectivo provincial de Córdoba para las industrias de la construcción y obras públicas, 2022-2026.

La afectación de las posibilidades de mantenimiento del empleo se recoge en varios convenios; unos, sin concreción de la causa económica, al aludir tan solo a que la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse negativamente afectadas por la aplicación de las condiciones económicas reguladas en convenio<sup>114</sup>; otros señalando que, sin perjuicio de las causas previstas en art. 82.3 ET, se podrá proceder a la inaplicación, cuando «la empresa alternativa-mente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos, o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente»<sup>115</sup>.

### Solicitud y documentación

Previsiones en relación con las empresas que formen parte de un grupo empresarial de la misma actividad. En tales circunstancias se indica que los datos a aportar han de ir referidos a los resultados integrados consolidados del grupo. Debe, además, la empresa presentar un plan de viabilidad, con medidas de mejora orientadas a superar la coyuntura negativa y a garantizar el futuro industrial y el empleo de la empresa. También debe aportar un estudio de la incidencia de los salarios en la estructura general de la empresa<sup>116</sup>.

Algunos convenios son muy exhaustivos cuando hacen alusión a la documentación que ha de presentar la empresa como soporte a su solicitud, debiendo detallar, entre otros aspectos: número de personas trabajadoras afectadas, motivos y duración del descuelgue, documentación que justifique la petición —memoria explicativa: balances y cuentas de resultados de los 3 últimos años, cartera de pedidos, situación financiera y plan de futuro y viabilidad<sup>117</sup>—.

### Procedimiento

Negociación por las partes, empresa-personas trabajadoras, de las nuevas condiciones salariales, con remisión al procedimiento establecido en el art. 82.3 ET<sup>118</sup>.

Reforzamiento de las competencias de la comisión paritaria: notificación del acuerdo alcanzado en la empresa, acceso a toda la documentación, y, en su caso, emisión de una resolución<sup>119</sup>. Con algunas referencias a que las empresas deben

---

<sup>114</sup> Art. 12 del Convenio colectivo de las Islas Baleares de reforma juvenil y protección de menores, con referencia a la inaplicación del régimen salarial. En idéntico sentido, Disposición adicional tercera del Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024.

<sup>115</sup> Art. 13 del Convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunitat Valenciana

<sup>116</sup> Art. 12 del Convenio colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía de ocio educativo y animación sociocultural.

<sup>117</sup> Art. 57 del Convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de la Comunidad de Madrid.

<sup>118</sup> Art. 24 del Convenio colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2022-2025.

<sup>119</sup> Art. 12 del Convenio colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía de ocio educativo y animación sociocultural. El art. 57 del Convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de la Comunidad

contar con el debido reconocimiento de la comisión paritaria para descolgarse del convenio<sup>120</sup>.

### Garantías adicionales y nuevas condiciones salariales

Garantía de mantenimiento por parte de la empresa de sus actuales niveles de empleo, como condición prioritaria para acogerse a la cláusula de inaplicación<sup>121</sup>.

Prohibición de que una misma empresa pueda acudir a la cláusula de inaplicación dos años consecutivos, ni más de dos veces en un periodo de 5 años<sup>122</sup>.

Eliminación de las diferencias salariales existentes como consecuencia del descuelgue en el siguiente año de vigencia de aquel, cumpliendo las siguientes condiciones: para 2022 efectuarán la misma subida, en términos absolutos, que la correspondiente a las empresas en situación normal; a partir del 1-8-2022, han de reducir al 50 % su diferencia en tablas; a partir del 1-8-2023 se igualarán de forma definitiva las condiciones del convenio en vigor en esa fecha<sup>123</sup>.

Expresa referencia a que la fijación del incremento salarial se trasladará a las partes<sup>124</sup>, de donde puede deducirse que, en todo caso, el descuelgue obliga a aplicar aumentos salariales, aunque sean menores que el previsto en el convenio.

Exigencia de que el acuerdo de inaplicación determine con exactitud la retribución a percibir por las personas trabajadoras, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio, sin que, en ningún caso, la inaplicación pueda superar el periodo de vigencia convencional ni, como máximo, los 3 años de duración pactada<sup>125</sup>.

---

de Madrid, haciendo referencia a la a la idiosincrasia del sector, exige a las empresas que soliciten la inaplicación salarial, además de lo regulado en el art. 82.3 ET en materia de procedimiento, notificación a la comisión paritaria en caso de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras; la solicitud habrá de detallar: número de personas trabajadoras afectadas, motivos y duración de la solicitud, adjuntado la documentación que justifique la petición —memoria explicativa: balances y cuentas de resultados de los 3 últimos años, cartera de pedidos, situación financiera y plan de futuro y viabilidad—.

<sup>120</sup> Disposición transitoria segunda del Convenio colectivo del sector del comercio del metal de Madrid.

<sup>121</sup> Art. 12 del Convenio colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía de ocio educativo y animación sociocultural.

<sup>122</sup> Art. 12 del Convenio colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía de ocio educativo y animación sociocultural.

<sup>123</sup> Disposición transitoria segunda del Convenio colectivo del sector del comercio del metal de Madrid.

<sup>124</sup> Art. 24 del Convenio colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2022-2025.

<sup>125</sup> Art. 49 del Convenio colectivo de manipulado y envasado de frutas, hortalizas y patatas de Granada y provincia.

Por último, consideramos de interés hacer alusión a algunas cláusulas específicamente intituladas de ‘inaplicación’ o ‘descuelgue’ salarial, reseñando sus elementos más significativos:

Limitación de las causas económicas, exigiendo una situación deficitaria o de pérdidas; con referencia, en ocasiones, a la inaplicación de los incrementos salariales pactados:

Justificación a través de la contabilidad oficial de los resultados de los 3 últimos ejercicios, que demuestren en este periodo la existencia de pérdidas reales; plan de viabilidad para el periodo que se pretende la inaplicación salarial, justificación económica y estudio de la repercusión real en la mejora global de la empresa<sup>126</sup>.

Acreditación objetiva y fehaciente de situaciones de déficit o pérdidas para optar por la inaplicación del porcentaje de incremento salarial establecido en las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del convenio. Comunicación por escrito a las representaciones legales de las personas trabajadoras o, en su defecto, a las propias personas trabajadoras, con copia a la comisión paritaria, de las razones justificativas, dentro del plazo de 20 días desde la publicación del convenio; en los años siguientes, dentro de los 20 días siguientes a la publicación de las tablas salariales de cada año<sup>127</sup>.

Pérdidas en los últimos dos ejercicios contables para inaplicar el incremento salarial establecido en el convenio. Comunicación de la solicitud a la comisión paritaria y a la representación unitaria y sindical de las personas trabajadoras<sup>128</sup>.

Acreditación objetiva y fehaciente de situaciones de déficits o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores a la fecha en que se solicite el descuelgue para inaplicar los porcentajes de incremento salarial establecidos en el convenio. Traslado a las partes de la fijación del aumento del salario, que deberán tener en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, así como atender a los datos que resulten de la contabilidad de la empresa, de sus balances y de sus cuentas de resultados. En caso de discrepancias sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas<sup>129</sup>.

<sup>126</sup> Art. 24 del Convenio colectivo de comercio de alimentación de A Coruña 2022-2025.

<sup>127</sup> Art. 21 del Convenio colectivo de trabajo para las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Tarragona para los años 2022-2025.

<sup>128</sup> Art. 41 del Convenio colectivo del sector de transporte de mercancías por carretera, agencias de transportes, despachos centrales y auxiliares, almacenistas, distribuidores y operadores logísticos de la provincia de Málaga, años 2019-2023.

<sup>129</sup> Art. 7 del Convenio colectivo de detallistas de ultramarinos, supermercados y autoservicios de Cádiz.

Las tablas salariales del convenio serán de cumplimiento para todas las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación, salvo para aquellas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situación de pérdidas en el ejercicio anterior y previsiones para el posterior al presente. Estas empresas negociarán las condiciones salariales específicas. Procedimiento: 1. Presentación de solicitud a la comisión paritaria del convenio. 2. Acreditación, con documentación pertinente, de la situación origen de la petición en un plazo máximo de 20 días naturales a contar desde la presentación de la solicitud. 3. La comisión paritaria, en un plazo de 10 días se reunirá y determinará, mediante acuerdo adoptado al efecto, la procedencia e improcedencia de la solicitud, teniendo en cuenta las siguientes condiciones: a) Que la empresa haya abonado a las personas trabajadoras los salarios correspondientes al convenio anterior, hasta la fecha de aplicación del convenio actual. b) A petición de cualquiera de las partes y por los medios que estimen oportunos, se comprobará la realidad de la situación planteada. c) La comisión paritaria adoptará el acuerdo que resulte procedente en el plazo de 10 días a partir de la entrega de la documentación. d) En el caso de informe favorable de la comisión paritaria, se establece un plazo de 15 días naturales para que la representación de las personas trabajadoras y la dirección de la empresa, acuerden el porcentaje de incremento sobre tablas salariales en vigor a la vigencia del convenio que proceda aplicar para cada caso<sup>130</sup>.

Justificación fehaciente de situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos últimos ejercicios contables, como base para inaplicar los porcentajes de incremento salarial establecidos en el convenio, teniendo en cuenta, asimismo, las previsiones para el año en el que se pretenda el descuelgue. En estos casos, se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. Las empresas deberán formular su solicitud por escrito a la comisión paritaria acompañando la documentación económica, financiera y contable, así como las actas de las reuniones en las que se adoptasen los acuerdos con las representaciones sindicales o, en su defecto, con las personas trabajadoras y que, en todo caso, demuestren la situación deficitaria alegada<sup>131</sup>.

<sup>130</sup> Art. 65 del Convenio colectivo estatal de las industrias siderometalúrgicas de Extremadura, señalando que en caso de falta de acuerdo con la comisión paritaria, se requerirá de la Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura, dictamen y Resolución sobre la pretensión de la empresa, remitiendo a dicha autoridad laboral toda la documentación conocida por la comisión paritaria.

<sup>131</sup> Art. 43 del Convenio colectivo provincial para el comercio de alimentación de Zamora para los años 2022-2024, indicando que para valorar la situación de la empresa se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderá a los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados; en caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas; en función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la representación de las personas trabajadoras la documentación precisa —balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas— que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado. En este sentido, en las de menos de 25 personas trabajadoras, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de los párrafos anteriores para demostrar la situación de pérdidas. En sentido similar, art. 34 del Convenio colectivo para el sector del comercio de metal de Palencia.

Sin perjuicio del contenido y de la posibilidad de hacer uso de lo establecido en el art. 82.3 ET, las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación del régimen salarial pactado, han de seguir el procedimiento y condiciones previstos en el convenio. Acreditación, objetiva y fehaciente, de situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos años anteriores, teniéndose en cuenta, igualmente las previsiones para los años de vigencia del convenio. La empresa deberá presentar ante los sindicatos la documentación precisa que justifique un tratamiento salarial diferenciado, incluyendo un estudio sobre la incidencia de los salarios en la marcha económica de la empresa y un plan de viabilidad. La empresa estará o no obligada a revisar los salarios durante el año en curso de acuerdo con lo que específicamente haya acordado con los sindicatos, debiéndose hacer constar tal decisión en el documento que recoja los acuerdos. Negociación con los sindicatos de un incremento salarial distinto al pactado en el convenio. Para poder acogerse a la cláusula de inaplicación pactada, la empresa debe comunicar a los sindicatos y a la comisión paritaria su intención de hacerlo en el plazo de 30 días naturales desde la publicación oficial del convenio; el incumplimiento de este plazo impedirá a la empresa acogerse a la cláusula de inaplicación salarial<sup>132</sup>.

#### Falta de definición de las causas económicas o remisión a la decisión de las partes o de la comisión paritaria

Posibilidad de inaplicar las tablas salariales del convenio cuando la situación y perspectivas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia del régimen salarial establecido en el convenio, afectando a las posibilidades del mantenimiento del empleo. La empresa debe explicar las medidas de carácter general que haya previsto para su viabilidad y el mantenimiento del empleo, debiendo también adjuntarse la documentación acreditativa de la causa que ocasiona la solicitud de la inaplicación. Remisión a los trámites y requisitos previstos en el art. 82.3 ET<sup>133</sup>.

La representación legal de las personas trabajadoras y la comisión paritaria, tras el estudio de la correspondiente documentación, determinarán si la situación es susceptible de descuelgue, atendiendo a criterios tales como: pérdidas en los dos últimos ejercicios contables, necesidades financieras del centro —devolución de préstamos, financiación de planes de inversión inaplazables, otros—,

<sup>132</sup> Art. 11.4 del Convenio colectivo estatal para la industria fotográfica 2022-2025, indicando que, en las empresas de menos de 25 personas trabajadoras, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores, por la documentación que resulte precisa para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

<sup>133</sup> Art. 25 del Convenio colectivo estatal de establecimientos financieros de crédito, señalando que, en caso de discrepancias sobre la valoración de los datos aportados por la empresa, podrán utilizarse informes de auditores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas; en las de menos de 25 personas contratadas, y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de los auditores por la documentación que resulte precisa para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas.

previsión negativa en el ejercicio en curso. Las nuevas condiciones salariales se basarán en unos criterios básicos previamente acordados en la comisión paritaria y únicamente se producirá mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras<sup>134</sup>.

## 2.2. Convenios colectivos de empresa o de grupos de empresas

Algunos convenios de empresa han incorporado previsiones sobre la inaplicación de las condiciones salariales pactadas, incluyendo en ocasiones renunciadas al descuelgue o endureciendo las exigencias establecidas en el art. 82.3 ET. Este tipo de regulaciones entendemos que son plenamente admisibles por implicar determinadas obligaciones que adquiere de modo directo la empresa con el banco social. De la muestra analizada extraemos algunas de las cláusulas que han incluido los convenios colectivos de empresa en esta materia.

Inaplicación del convenio de la empresa como mecanismo excepcional y extraordinario que solo se justifica por la existencia de causas económicas, técnicas y organizativas graves, al poner en riesgo la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo<sup>135</sup>.

El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia del convenio tendrá un tratamiento excepcional cuando la empresa acredite objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas en la cuenta de explotación que afecten sustancialmente a su estabilidad o viabilidad o al mantenimiento del empleo. El acuerdo de inaplicación empresa-representación de las personas trabajadoras deberá determinar con exactitud la regulación sustitutoria que se aplicará. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones inaplicadas no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género. En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el art. 82.3 ET<sup>136</sup>.

Con referencia solo a la documentación, se establece que cuando la empresa alegue causas económicas, deberá incorporar en la comunicación, al menos, los

---

<sup>134</sup> Disposición adicional tercera del Convenio colectivo de autoescuelas de Bizkaia, que recoge la siguiente documentación a aportar por la empresa, en los plazos establecidos por la ley, a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo y a la comisión paritaria: a) Cuentas auditadas de al menos los dos últimos ejercicios. b) Informes de auditoría correspondiente. c) Informes de gestión correspondientes. d) Memoria explicativa de las cuentas (cuenta de explotación, balance, estado de flujos, cambios patrimoniales). e) Previsión y presupuesto para el ejercicio en curso. Necesidades financieras derivadas de Planes de inversiones y compromisos con terceros. f) Plan de viabilidad del centro de trabajo. g) Otra documentación que se considere necesaria.

<sup>135</sup> Art. 43 del Convenio colectivo de Gureak Marketing.

<sup>136</sup> Art. 30 del Convenio colectivo de la Asociación Hospital Residencia San Francisco de Águilas, con referencia a que se tomará como referencia, sin que sea elemento determinante, los resultados anteriores en las cuentas anuales del plan general contable y las declaraciones fiscales de los últimos 2 años. La empresa deberá aportar la documentación necesaria, a la representación de las personas trabajadoras que acredite la mencionada situación.

siguientes documentos: a) Balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditoría, que justifique la inaplicación. b) Memoria explicativa de las causas económicas que motivan la solicitud, haciendo constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo. c) Medidas de carácter general que se hayan previsto para dar viabilidad a la empresa y al mantenimiento del empleo. d) Cualquier otra documentación que justifique la situación que se presenta como causa de descuelgue<sup>137</sup>.

Cláusula de descuelgue salarial, con alusión a los porcentajes de incremento salarial establecidos en el convenio. Acreditación objetiva y fehaciente de una situación de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores, teniéndose en cuenta las previsiones para el año siguiente y la evolución del mantenimiento del nivel de empleo. La fijación de los salarios se trasladará a las partes. No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos. Finalizado el periodo de descuelgue la empresa estará obligada a proceder a una actualización inmediata de los salarios de las personas trabajadoras, debiendo aplicar sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de la cláusula de descuelgue salarial<sup>138</sup>.

Cláusula de descuelgue salarial, con mención de la posible inaplicación del régimen salarial establecido en el convenio cuando concurren causas económicas, entendiéndose por tales un efecto negativo en la cuenta de resultados que suponga el cierre de un ejercicio en pérdidas superiores a 100.000 € o de un trimestre en pérdidas superiores a 40.000 €. También se consideran causas económicas cuando la sociedad se halle inmersa en las causas de disolución legal —patrimonio inferior a la mitad del capital social, reducción del capital social por debajo del mínimo legal—, empresa en concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos o volumen de insolvencias que afecte la rentabilidad de la empresa. El descuelgue, de ser aprobado, tendrá efectividad durante 1 año. Si la empresa deseara mantener por más tiempo el descuelgue salarial, deberá solicitar una nueva autorización. Transcurrido el periodo de descuelgue, sin haberse instado una prórroga, o denegada esta, la reincorporación a las condiciones previstas en el convenio será automática<sup>139</sup>.

Cláusula de descuelgue del régimen salarial previsto en el convenio cuando las circunstancias económicas resultantes pudieran dañar la estabilidad económica de la empresa, previa acreditación por parte de la dirección de la empresa. A tal efecto, se reunirá la comisión mixta del convenio colectivo, quien adoptará alguna de las líneas siguientes: a) Denegar la decisión de inaplicación salarial. b)

<sup>137</sup> Art. 33 del Convenio colectivo de la empresa Lácteas Castellano Leonesas, S.A.

<sup>138</sup> Anexo II del Convenio colectivo de la empresa Carpintería y Ebanistería, S.A., señalando que para valorar la situación de la empresa se tendrá en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderá a los datos que resulte de la contabilidad de la empresa, de sus balances y cuentas de resultados.

<sup>139</sup> Art. 21 del Convenio colectivo de la empresa Japan Car, S.A.



Autorizar la decisión de inaplicación salarial si existe un acuerdo favorable de al menos el 83 % de sus miembros. c) No adoptar decisión alguna si el acuerdo fuera inferior al 83 % de la representación de la propia comisión. Si se diera cualquiera de las decisiones a) o c) cualquiera de las partes podrá someter la cuestión ante la jurisdicción laboral o arbitraje<sup>140</sup>.

Prohibición de descuelgue *ex* art. 82.3 ET. Muchos convenios de empresa declaran que la empresa no podrá acogerse a la inaplicación del convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el art. 82.3 ET, de forma tal que cuando concurra alguna de las circunstancias indicadas en el precepto legal ambas partes negociarán o deberán intentar la revisión o renegociación del convenio colectivo antes de su vencimiento, para lograr otro, según lo establecido art. 86.1, párrafo 2 ET; ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación establecidos en el acuerdo interprofesional autonómico sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales<sup>141</sup>. Otros convenios han establecido que durante su periodo de vigencia se garantiza la no utilización del mecanismo dispuesto en el art. 82.3 ET para inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo en él reguladas<sup>142</sup>.

---

<sup>140</sup> Art. 30 del Convenio colectivo de la empresa Centro Gerontológico de Burgos, S.L. En sentido similar, art. 8 del Convenio colectivo de la empresa Fundación Argibide, señalando que la comisión paritaria del convenio adoptará alguna de las líneas siguientes: a) Denegar la decisión de inaplicación salarial, en cuyo caso, las partes someterán la cuestión a mediación y arbitraje ante el Tribunal Laboral de Navarra en el plazo de los 7 días siguientes a dicha denegación. b) Autorizar la decisión de inaplicación salarial si existe un acuerdo favorable de los miembros de la comisión paritaria.

<sup>141</sup> Art. 39 del Convenio colectivo de la empresa Hospital de Dña Quirón Salud Donostia. Disposición adicional segunda del Convenio colectivo de la Residencia municipal de ancianos San Gregorio de Buñuel, con referencia al Tribunal Laboral de Navarra, y aludiendo también al arbitraje, solo de aplicación por acuerdo de sometimiento de ambas partes. En sentido similar, art. 5 del Convenio colectivo de trabajo de Cementos Lemoa, S.A., centro de trabajo de Lemoa (Fábrica) para 2022; Anexo del Convenio colectivo de la empresa UTE Bizkaiko Hondartzak 2021 y las personas trabajadoras adscritas al servicio de limpieza de playas del municipio de Getxo: Las Arenas, La Bola, Ereaga, Puerto Viejo, Arrigunaga y Aizkorri/Gorrondatxe. Art. 2.6 del Convenio colectivo de la empresa Eulen Sociosanitarios, S.A. (ayuda a domicilio de Oñati). Art. 5 del Convenio colectivo de la empresa Harsco Metals Lycrete, S.A.U. (Centro de trabajo Arcelormittal en Sestao); art. 34 del Convenio colectivo de la empresa Belgicast Internacional, S.L. Todos ellos señalando a continuación que en el caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, y los procedimientos para la resolución de conflictos no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes para someter el desacuerdo sobre la inaplicación a la CCNCC u órgano tripartito que pudiera crearse en las Comunidades Autónomas.

<sup>142</sup> Disposición adicional segunda del Convenio colectivo de la empresa Megatech Industries Amurrio, SLU. En sentido similar, art. 43.6 del Convenio colectivo de la empresa Financiera Maderera, S.A.-CELLA II, que declara que ambas partes acuerdan que durante la vigencia del convenio la Empresa no aplicará descuelgues salariales.

## PARTE 2. LA DETERMINACIÓN DEL SALARIO Y LA ESTRUCTURA SALARIAL

### I. EL SALARIO BASE EN EL MARCO DE LA ACTUAL RIQUEZA ESTRUCTURAL DEL SALARIO

HENAR ÁLVAREZ CUESTA (COORDINADORA)

DAVID LANTARÓN BARQUÍN

DIEGO MEGINO FERNÁNDEZ

ROSA M.<sup>a</sup> MORATO GARCÍA

SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO

#### SUMARIO

1. **Introducción**
2. **El salario base como elemento estructural del salario**
3. **El salario mínimo interprofesional: regulación y cuantía**
4. **Interconexiones entre el salario base y el SMI: impacto del SMI en el salario base**
5. **La utilización del SMI como referencia en los convenios colectivos**
6. **Absorción y compensación en las cláusulas convencionales**

#### 1. INTRODUCCIÓN

El salario base constituye el punto de partida y el cimiento sobre el que se asienta la estructura de la remuneración de la persona trabajadora. Tradicionalmente aparece fijado por unidad de tiempo mensual o anual en la negociación colectiva y constituye la contraprestación esencial por los servicios prestados, devengándose de forma automática por el mero desempeño del puesto de trabajo y al margen de la eventual concurrencia o no de determinadas circunstancias.

Elemento este imprescindible y nuclear sin el cual no cabe entender el resto de componentes y a su análisis responden las páginas siguientes, si bien cabe advertir cómo cada vez ha ido perdiendo más peso en el conjunto de la remune-

ración, hasta el punto de perder protagonismo frente a complementos más fácilmente adaptables a las distintas necesidades productivas de cada momento.

Entrelazado indisolublemente con el salario base, el salario mínimo interprofesional (en adelante SMI) conforma otro de los referentes a examinar a la hora de intentar comprender el sistema retributivo negocial, en tanto constituye un suelo o garantía salarial mínima de todas las personas trabajadoras, con independencia de la rama de producción, servicios o categoría profesional en que se encuadren, actuando como garantía del derecho a una retribución suficiente.

Además, conviene prestar atención tanto a su uso como referente para calcular determinados salarios, complementos salariales o incluso la posibilidad de ejercer determinados derechos regulados en convenio, como al impacto que las subidas del SMI realizadas en los últimos años han supuesto en los salarios base de los grupos profesionales inferiores: cuando la revisión anual del SMI se mantenía en porcentajes pequeños, la negociación colectiva solía emplear el importe del salario mínimo como criterio para fijar el salario base de los trabajadores de estas categorías o grupos inferiores, en cambio ahora muchas veces el SMI supera el referente estructural.

Precisamente estas subidas del SMI han despertado un mayor interés en el pacto de las complejas cláusulas de absorción y compensación salarial, capaces de permitir aquilatar la incidencia real de las revisiones salariales legales y convencionales en los distintos niveles negociales y a cuyo estudio se dedica también un apartado de este Capítulo.

## 2. EL SALARIO BASE COMO ELEMENTO ESTRUCTURAL DEL SALARIO

El V AENC (Resolución de 19 de mayo de 2023), en la línea de los anteriores acuerdos, incorpora para sus tres años de vigencia (2023, 2024 y 2025) tanto determinadas recomendaciones sobre la estructura retributiva, como los criterios para la determinación de los incrementos salariales en próximos años. El propósito no es otro que el de recuperar los salarios (allí donde «la realidad económica de los sectores y/o empresas lo permita») como medida favorecedora de la competitividad de las empresas españolas y la creación de empleo; y, simultáneamente, promover «la racionalización de las estructuras salariales», así como la integración de la perspectiva de género en el tratamiento de estas cuestiones. Téngase presente que la estructura y determinación de la cuantía del salario es uno de los ejes nucleares de todo convenio colectivo. Pero junto a la asunción de las pautas generales contenidas en los sucesivos acuerdos adoptados, la fisonomía jurídica que en materia salarial se disponga viene condicionada por la observancia de las exigencias que el propio art. 26 ET contiene, entre las que destaca la presencia del concepto remuneratorio más estable, el salario base.

Lo cierto es que la simple lectura del texto estatutario permite aseverar que la intervención de la norma en aras a regular las condiciones retributivas es más bien escasa. Y es que en este contexto entra en juego un marco de fuentes reguladoras plural que posibilita determinar el salario exigible a partir de los márgenes cuantitativos contenidos en los convenios colectivos, cualquiera que sea su ámbito, que en modo alguno los pactos individuales pueden desconocer. Mientras que la autonomía colectiva es la fuente jurídica preferente para la regulación de estas cuestiones, el contrato de trabajo mantiene en este ámbito una posición subsidiaria<sup>1</sup>, si bien puede abordar la estructura retributiva en defecto de pacto colectivo al respecto, así como fijar unas retribuciones superiores a las previstas en el convenio (art. 3.1.c ET); es más, en la práctica no es extraño que así sea<sup>2</sup>.

El salario base es el componente necesario de toda estructura salarial y constituye la contraprestación esencial por los servicios prestados. Se devenga de forma automática por el mero desempeño de la función laboral asignada. Por tanto, queda al margen de la eventual concurrencia de determinadas circunstancias, a diferencia de lo que sucede con los complementos salariales que pueden derivarse de la práctica negocial<sup>3</sup>. En cumplimiento del mandato legal, las partes, de forma colectiva (y en su defecto, individual), acordarán qué deberá entenderse por salario base. Y a dicho componente o módulo básico se podrán añadir otros ingresos salariales. Es más, el salario base sirve de referente para el cálculo de los diferentes complementos. Ahora bien, en los casos en los que no se haya optado por la fórmula simplificadora del salario global (*ex* art. 3.1, c ET) y no se concrete la cantidad imputable al salario base, habrá que entender que la cuantía del salario base es coincidente con el importe del salario pactado<sup>4</sup>.

Aunque la literalidad de la norma estatutaria permite conceder una completa centralidad al salario base y configurar esta partida económica como la única

---

<sup>1</sup> Vid. MONEREO PÉREZ, J. L., *El salario y su estructura después de la reforma laboral de 1997. La gran transformación: la política salarial en el nuevo paradigma de organización industrial*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1998, p. 131. Subrayan RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M. y ALFONSO MELLADO, C. L., *El salario*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1994, p. 31, que «en el supuesto de que ante una falta de regulación en convenio, empresario y trabajador hayan fijado la estructura salarial en un pacto individual, es claro que esta cederá ante cualquier regulación más favorable para el trabajador que pueda establecerse en un posterior convenio colectivo que le resulte de aplicación, pues no parece que esta remisión a la autonomía individual, que se hace sólo en defecto de convenio, implique que el resultado que pueda producir es inmodificable hacia el futuro por una regulación convencional más favorable tal y como se desprende del art. 3.1.c) ET».

<sup>2</sup> Sobre el papel «no precisamente secundario» que a día de hoy desempeña la autonomía de la voluntad individual, *vid.* PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ALVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, 30.ª ed., Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, 2022, p. 638.

<sup>3</sup> Tal y como se ha aseverado, el precepto legal «posee una parte absolutamente imperativa — la necesaria existencia de un salario base— y una parte deslegalizada —la posible existencia de complementos salariales— siendo factible, así, que todas las cantidades percibidas por los trabajadores se imputen, en exclusividad, al salario base». Así en AA.VV. (SALA FRANCO, T.), *Los límites legales al contenido de la negociación colectiva: el alcance imperativo o dispositivo de las normas del Estatuto de los Trabajadores*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones, 2001, p. 77.

<sup>4</sup> Nuevamente, AA.VV. (SALA FRANCO, T.), *Los límites legales...*, cit., p. 78.

integrante del salario, en términos generales puede afirmarse que siguen predominando las estructuras complejas conformadas por el salario base, al que se adicionan distintos complementos salariales de variable naturaleza y finalidad, dispuestos en razón de la dinámica de funcionamiento de las empresas. De hecho, el panorama negocial y empresarial muestra una composición del salario cada vez más heterogénea, reflejo también de las continuas transformaciones de las formas organizativas de las empresas y del modelo de relaciones laborales. De ahí que, sin desmerecer este componente principal del salario, en alguna ocasión se haya hablado de «crisis» del salario base<sup>5</sup>, al haber ido perdiendo parte de la importancia y peso real respecto al total de las percepciones que tradicionalmente le había caracterizado.

En cualquier caso, resulta conveniente efectuar las siguientes precisiones:

a) El hecho de que el salario base se erija en un elemento central de la estructura remuneratoria no implica necesariamente que su importe sea invariable. Por un lado, es sabido que su cuantía está ligada al encuadramiento profesional (puede incluso haber diferenciaciones dentro de cada grupo profesional). Es común que los convenios contengan tablas salariales elaboradas a partir de cuadros que correlacionan el elemento clasificatorio con la remuneración correspondiente, habitualmente situadas en un Anexo<sup>6</sup>. Pero es que, además, esta partida básica suele depender de la jornada ordinaria, lo que posibilita que más allá de las revisiones salariales, los trabajadores puedan ver modificada su cuantía en atención al montante de días naturales trabajados<sup>7</sup>. Y es que, tal y como señala la norma estatutaria, su valor podrá fijarse por la negociación colectiva en función de unidades de tiempo de trabajo o de unidades de obra desempeñadas. No pocos convenios transcriben literalmente la norma estatutaria en este punto<sup>8</sup>. Cabe, no obstante, optar por una combinación de ambos criterios.

En el primer caso, el salario base alcanza una determinada cantidad en función del módulo temporal que el convenio determine, con independencia del re-

---

<sup>5</sup> MERCADER UGUINA, J. R., *Modernas tendencias en la ordenación salarial: la incidencia sobre el salario de la reforma laboral*, Aranzadi, Cizur Menor, 1996, p. 100. Asimismo, sobre la pérdida de protagonismo a la hora de emplearse como módulo de cálculo de los complementos salariales, sobre todo los no personales, *vid.* COSTA REYES, A., «La nueva estructura del salario en la jurisprudencia y en la negociación colectiva», *Relaciones laborales*, núm. 1, 1999, pp. 5-6 del documento digital LA LEY 5828/2002.

<sup>6</sup> Baste mencionar solo un ejemplo, el Convenio colectivo de bebidas refrescantes de la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 9496, de 23 de diciembre de 2022).

<sup>7</sup> Aclara la STS de 25 de noviembre de 2019 (rec. 102/2018) que cuando el convenio colectivo establece un salario base anual, el salario diario para el pago de las retribuciones mensuales cuando no se trabaja todo el mes debe calcularse dividiendo el anual por los 365 días del año. Es decir, conforme a la interpretación dada por el Tribunal para fijar el salario diario regulador de la indemnización por despido, habrá que considerar que el cálculo del salario diario, cuando debe ser tenido en cuenta de forma anual, se efectuará considerando los 365 días en lugar de 360 (como correspondería si se mensualizara), pese a la diferencia salarial que pudiera provocar este criterio.

<sup>8</sup> Art. 19 Convenio colectivo sectorial para las empresas de exhibición cinematográfica de la provincia de Valencia (BOP de Valencia núm. 192, de 5 de octubre de 2022).

sultado alcanzado. Precisamente el criterio mensual es el más habitual<sup>9</sup>, siendo el diario más residual (incluso diferenciando entre ambos en función del grupo profesional de que se trate<sup>10</sup>), aunque tampoco faltan los convenios que determinan la cuantía anual del salario base<sup>11</sup> o contienen los tres<sup>12</sup>. Pues bien, esta percepción salarial, que integra también la retribución correspondiente a los periodos de descanso, puede verse alterada en función de las horas de trabajo efectivamente realizado. La diferencia de días naturales de un mes a otro y el porcentaje de jornada trabajado puede hacer variar proporcionalmente su importe<sup>13</sup>. Al margen quedará, no obstante, el rendimiento que la persona trabajadora haya mostrado en la unidad de tiempo empleada por el convenio.

En cambio, cuando el baremo empleado toma como referencia la «obra» o resultado, la remuneración de la persona trabajadora no consistirá en una cuantía fija cada cierto período de tiempo. El importe variará en función de si la prestación de servicios llevada a cabo se aproxima o aleja a los resultados catalogados como esperados o normales en el convenio (dentro del marco temporal que se haya establecido como el previsto para la consecución de los logros o rendimiento proyectado). Podría, en tales casos, acompañarse este salario por obra del establecimiento de una retribución mínima garantizada que se contempla de manera subsidiaria<sup>14</sup>. Además, cabe la posibilidad de estipular un mayor valor a la superación de ciertos umbrales de rendimiento o a la realización de tareas específicas. Precisamente, el «salario a destajo», que únicamente toma en consideración elementos cuantitativos, es en la actualidad un sistema minoritario, pues a menudo se opta por fórmulas mixtas que, de un modo u otro, priorizan distintos enfoques de carácter cualitativo.

En definitiva, el salario base fijado por unidad de obra conecta el salario con la productividad y el rendimiento, pues «trata de valorar de modo específico la aportación de cada individuo a la organización con el evidente propósito de in-

<sup>9</sup> La inmensa mayoría de los convenios fijan el salario en módulo mensual, como sucede en el Anexo I XV convenio colectivo de la empresa «HOSPITAL SANTA TERESA, S.A.» (BOP Ávila núm. 75, 20 de abril de 2022).

<sup>10</sup> Salario mensual para encargado o jefe y salario diario para capataz o peón, art. 50 Convenio colectivo de la empresa U.T.E. Castro Urdiales, con las personas trabajadoras para el servicio de limpieza urbana, recogida y transporte de residuos en el término municipal de Castro Urdiales, para el periodo 2022-2023 (Boletín Oficial de Cantabria núm. 204, 24 de octubre de 2022).

<sup>11</sup> A modo de muestra, las tablas salariales del Convenio Colectivo de la Empresa Fiat Chrysler Automobiles Spain S. A. (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid núm. 168, 16 de julio de 2022) o del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Dadelos Agrosolutions, SL. (BOP Valencia núm. 4, 5 de enero de 2023).

<sup>12</sup> Tablas salariales Convenio colectivo de la empresa Cervezas Alhambra, S.L.U. (BOP Granada núm. 87, 9 de mayo de 2022).

<sup>13</sup> En relación con las faltas de puntualidad, advierte la STS 27 de mayo de 2021 (rec. 182/2019) que «durante el tiempo en que el trabajador no presta servicios laborales, teniendo obligación de hacerlo, sin justificación alguna, el carácter sinalagmático del contrato de trabajo supone que no se devenga salario, sin que ello suponga una multa de haber». De modo que no resulta contrario a derecho el hecho de descontar de las nóminas mensuales los retrasos en el fichaje de entrada.

<sup>14</sup> COSTA REYES, A., «La nueva estructura del salario...», cit., p. 4 (LA LEY 5828/2002).

centivarla mediante la mejora de la contraprestación salarial»<sup>15</sup>. Es indiscutible la emergencia de este tipo de política retributiva en las últimas décadas, si bien se advierte de manera mucho más infrecuente en la negociación colectiva donde sigue predominando muy ampliamente el salario por unidad de tiempo<sup>16</sup>. En realidad, no es extraño que la contraprestación determinada en función de cantidad y calidad del trabajo desarrollado no encuentre su regulación en el convenio, sino en otros instrumentos distintos a la norma convencional, como en los pactos o acuerdos informales alcanzados directamente en las empresas<sup>17</sup> o forma parte de los complementos salariales.

b) Los sujetos negociadores de los convenios colectivos gozan de un amplio margen para cuantificar los diferentes componentes del salario. Con todo, aquella partida que no venga formalmente encuadrada en la cuantía singularizada bajo la consideración de salario base, pero que no responda a una causa específica para su inclusión entre los abonos correspondientes a los complementos salariales (por corresponder a la generalidad de la plantilla y no obedecer en realidad a circunstancias distintas de las consideradas para cuantificar el salario base al percibirse de manera incondicionada, desligada de las condiciones personales del trabajador, del resultado obtenido o de la situación por la que atraviese la empresa)<sup>18</sup>, encontrará acomodo en dicha percepción económica básica, mereciendo tal consideración<sup>19</sup>. En esta línea, las percepciones en especie de naturaleza salarial que no sean reconducibles, por las razones antes apuntadas, a los complementos salariales, se imputarán al salario base.

Asimismo, conviene apuntar que una indebida configuración de los emolumentos en el convenio colectivo no empece para que el salario base acabe integrando conceptos erróneamente etiquetados, incluyendo a las percepciones económicas fraudulentamente incardinadas en las partidas extrasalariales que tampoco sean asimilables a ninguno de los complementos salariales<sup>20</sup>, como se analiza en el Capítulo correspondiente. Y es que, como fue tempranamente apun-

---

<sup>15</sup> Sobre la función del salario como instrumento al servicio de la política de recursos humanos y elemento motivador de las conductas de los trabajadores más afines al proyecto empresarial, *vid.* SANGUINETI RAYMOND, W., «Salarios y negociación colectiva en España: un panorama lleno de interrogantes», *Temas laborales*, núm. 98, 2009, p. 62.

<sup>16</sup> Téngase presente que históricamente el salario base aparecía definido de forma exclusiva como la parte de la «retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo». Así en el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, sobre ordenación del salario (art. 4).

<sup>17</sup> *Vid.* SANGUINETI RAYMOND, W., «Salarios y negociación colectiva...», *cit.*, pp. 70-73.

<sup>18</sup> Sobre el principio potenciador del salario base que consagraba el art. 10 de la Orden Ministerial de 22 noviembre 1973, se pronuncia la STS de 13 de julio de 1994 (rec. 3869/1992).

<sup>19</sup> Subrayan la STSJ País Vasco, 30 de noviembre de 1998 (rec. 2099/1998) y las SSTSJ Cataluña 3 de septiembre de 1998 y 24 de marzo de 2005 (rec. 1469/2004), que el salario base «constituye un concepto cierre, es decir, cuando una percepción no es asimilable a ninguno de los complementos salariales, debe imputarse al salario base».

<sup>20</sup> En defensa de la función racionalizadora, o *vis atractiva*, del salario base, LLOMPART BENNÀSSAR, M., *El salario: concepto, estructura y cuantía*, La Ley, Madrid, 2007, p. 3 de la versión digital (LA LEY 19567/2009).

tado, habrá que primar la realidad que subyace a la partida económica en cuestión, a su naturaleza y carácter, con independencia de la denominación que se le haya asignado<sup>21</sup>.

c) En relación a las pagas extraordinarias, que el art. 31 ET configura como obligatorias (y, por tanto, desprovistas de «excepcionalidad»), corresponde señalar que no existe unanimidad sobre si integran el salario base o forman parte de los complementos salariales. Estas gratificaciones gozan de vencimiento superior al mes, si bien pueden prorratearse en las doce mensualidades si así se acuerda en la negociación colectiva<sup>22</sup>. Precisamente, no son pocos los convenios que las asimilan al salario base, pues se considera que esta partida no hace sino renunciar la actividad ordinaria que lleva a cabo el trabajador<sup>23</sup>. De hecho, parte de la jurisprudencia ha entendido que «nada impide que en este concepto se integren percepciones de vencimiento supramensual (pagas extras, gratificación por fiestas patronales, etc.)», pues lo que resulta decisivo «es que hayan de abonarse sin tomar en consideración circunstancia adicional alguna a la del desempeño de la actividad en número de horas o de unidades de obra»<sup>24</sup>. Por el contrario, el art. 5 d) del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, de ordenación del salario, daba cabida a las gratificaciones extraordinarias entre los complementos salariales y así lo han mantenido distintos autores<sup>25</sup>.

<sup>21</sup> Advierten RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M. y ALFONSO MELLADO, C. L., *El salario*, cit., p. 36, que «es claro que el ET no está aludiendo a una distinción entre el salario base y complementos —y entre los distintos grupos de estos— en función del nombre que les den las partes, sino en atención a que respondan realmente al concepto que establece la ley». Así, también, en MERCADER UGUINA, J. R., *Modernas tendencias...*, cit., pp. 105 y 106. Por otra parte, sobre la aplicación de los principios de irrelevancia del *nomen iuris* y de causalidad, en materia de absorción y compensación, se pronunciaba la STS 30 de septiembre de 2010 (rec. 186/2009). Recientemente, las SSTS 25 de enero de 2017 (rec. 2198/2015), 11 de mayo de 2022 (rec. 5133/2018), 24 de enero de 2023 (rec. 2897/2019).

<sup>22</sup> Dicha medida no puede ser fruto de una decisión unilateral del empresario, si bien los tribunales han expresado mayores dudas sobre la posibilidad de que tenga origen en un pacto individual. La STS 18 de mayo de 2010 (rec. 2973/2009) había subrayado que «el Estatuto de los Trabajadores no prohíbe el prorrateo de las pagas extras cuando las partes lo acuerden». Sobre esta cuestión se remite a la reciente STS 18 de mayo de 2022 (rec. 1646/2020).

<sup>23</sup> De esta opinión son MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, 31ª ed., Tecnos, Madrid, 2022, p. 688 y ROQUETA BUJ., R., «La prestación salarial», en AA.VV. (GOERLICH PESET, J. M.ª, dir.), *Derecho del Trabajo*, 11.ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, pp. 363-364. *Vid.*, asimismo, HERRAIZ MARTÍN, M. S., *Los complementos por mayor trabajo realizado. Primas e incentivos*, CES, Madrid, p. 49 y LLOMPART BENNÀSSAR, M., *El salario...*, cit., p. 3.

<sup>24</sup> STS 10 de marzo de 2021 (rec. 157/2019). Previamente, las SSTSJ Asturias, 21 de noviembre y 12 de diciembre de 1997 (AS 1997/4164 y 1997/4182) habían señalado que la «naturaleza jurídica no sólo salarial — que siempre tuvo — sino además de retribución básica, que hoy corresponde a las pagas extraordinarias, es algo tan evidente, que no merece el menor análisis».

<sup>25</sup> ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.ª E., *Derecho del Trabajo*, 25ª ed., Civitas, Madrid, 2006, pp. 463-464 y PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ALVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, cit., p. 642, donde se afirma que «las gratificaciones extraordinarias son complementos salariales con vida legal autónoma (art. 31 LET)». En la jurisprudencia, han defendido que las gratificaciones extraordinarias no pueden computarse como parte del salario base, la STS 18 de enero de 1999 (rec. 274/1998) y las SSTSJ Andalucía, 14 de mayo de 1997 y 9 de diciembre de 1998 (rec. 3835/1996 y 248/1997, respectivamente).



d) Junto a la función racionalizadora <sup>26</sup>, el salario base cumple también una labor tuitiva <sup>27</sup> al margen de su cuantía real. Constituye la retribución que es considerada por la propia norma convencional como suficiente o mínima para cada grupo profesional o nivel retributivo dentro del grupo <sup>28</sup>. El propio art. 157 TFUE ya se refiere a dicha partida como «salario o sueldo normal de base o mínimo». Si bien, dicha suficiencia convencional dependerá de distintas variables, como son el sector de actividad o la empresa de que se trate, de ahí la distancia que lo separa de la suficiencia legal que constituye el SMI (de obligatoria observancia en todas las relaciones de trabajo tal y como establece el art. 27 ET). Estamos, por tanto, ante conceptos diferentes pues su función viene delimitada de forma distinta en nuestro ordenamiento jurídico. De hecho, el valor del salario base puede ser inferior al del SMI, siempre y cuando la cuantía del total de las percepciones en su conjunto y cómputo anual sea superior al mínimo cuantificado legalmente (así se desprende ya de la STS 13 de abril de 1989). Recientemente las SSTS 26 de enero de 2022 <sup>29</sup> y 29 de marzo de 2022 <sup>30</sup> han precisado que el SMI no se equipara al salario base, sino a la suma de éste y los complementos retributivos ordinarios. Y a dichos efectos se aplicará la regla de la absorción y compensación. Sólo en el supuesto de que el total de la retribución venga conformada por el salario base será exigible que la cantidad prevista para esta partida se iguale al menos a la contemplada con el SMI. Cabe además afirmar que, si la autonomía colectiva o individual no fijan el importe correspondiente al salario base, su cuantía será la del SMI.

Lo cierto es que, a día de hoy, el sustancial incremento progresivo de este sueldo retributivo no siempre está en la línea de la evolución seguida por los incrementos salariales en la negociación colectiva. Constituyó un punto de inflexión la subida del 22,3 % por el RD 1462/2018, de 21 de diciembre, que fija el SMI para 2019. Según se indicaba «el citado incremento atiende a la mejora de las condiciones generales de la economía y tiene como objetivo prevenir la pobreza en el trabajo y fomentar un crecimiento salarial general más dinámico. Para ello y en línea con las recomendaciones internacionales, para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a una remuneración equitativa y reconocer el de-

<sup>26</sup> HERRAIZ MARTÍN, M. S., *Los complementos por mayor trabajo realizado...*, cit., p. 49.

<sup>27</sup> ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. y PALOMO BALDA, E., «La reforma del régimen de los salarios», en AA.VV. (CASAS BAAMONDE, M.ª E. y VALDÉS DAL-RÉ, F., coords.), *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, La Ley, Madrid, 1994, pp. 27-28. *Vid.*, igualmente, MERCADER UGUINA, J. R., *Modernas tendencias...*, cit., p. 99.

<sup>28</sup> Los niveles retributivos, que no están contemplados legalmente, suelen conformar una subdivisión interna dentro de los propios grupos profesionales a partir de la valoración específica que reciben determinados puestos de trabajo o desempeño de tareas. Con todo, este elemento clasificatorio también figura en algunos convenios como resultado de la agrupación de los grupos profesionales a los que se le atribuye idéntica retribución. Sobre esto, *vid.* ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A., «Estructura salarial y clasificación profesional», en VV.AA. (ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., coord.), *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2006, pp. 449-452.

<sup>29</sup> Rec. 89/2022.

<sup>30</sup> Rec. 162/2019.

recho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso, el Comité Europeo de Derechos Sociales ha interpretado que dicho umbral se sitúa en el 60 % del salario medio de los trabajadores. Elevar el salario mínimo interprofesional a 900 euros mensuales nos acerca a dicha recomendación» y el último RD (a la sazón el RD 145/2024) vuelve a incidir en el mismo objetivo.

Mientras que hace años las subidas del SMI repercutían sobre un número limitado de trabajadores (principalmente sobre los que prestaban servicios sin la cobertura de un convenio colectivo)<sup>31</sup>, en la actualidad nos encontramos con mayor frecuencia con que el importe previsto para el salario base en los niveles clasificatorios inferiores se iguala o, incluso, queda por debajo del fijado anualmente por el Gobierno tal y como se analizará *infra*<sup>32</sup>. Y ello pese a que «no está pensada la negociación colectiva para alcanzar lo que ya está garantizado por la ley»<sup>33</sup>.

e) La propia dinamicidad de las fuentes reguladoras del salario puede plantear situaciones de concurrencia. Precisamente, mientras que los convenios de ámbito superior suelen ocuparse de fijar la estructura y composición genérica del salario<sup>34</sup>, los de niveles inferiores fijan las cuantías salariales que más se acomodan a la específica realidad de la unidad productiva en cuestión. Corresponde precisar que la derogación de la prioridad aplicativa en materia de cuantía salarial introducida por la reforma laboral de 2012 (anterior art. 84.2, a ET), impide en la actualidad desplazar la regulación salarial *in melius* de la negociación colectiva sectorial. Se parece poner freno, tras el RDL 32/2021, a la proliferación de convenios de empresa con regulaciones a la baja respecto del referente supraempresarial, sobre todo allí donde los salarios ya venían siendo exiguos y próximos al SMI<sup>35</sup>, aun cuando los salarios más bajos siguen estando situados en el referente convencional de ámbito menor.

<sup>31</sup> LLOMPART BENNÀSSAR, M., «Análisis crítico de la última jurisprudencia en materia de compensación y absorción de los incrementos del SMI», *Trabajo y Derecho*, núm. 93, 2022, p. 2 (LA LEY 7463/2022).

<sup>32</sup> Como mero ejemplo, baste apuntar salarios base para 2022 de 789,29, si bien sumando los complementos el total bruto es de 1159,75 euros, Anexo I Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Gibarfred, SL, per als anys 2021-2023 (BOP Girona núm. 1, 2 de enero de 2023).

<sup>33</sup> VIVERO SERRANO, J.B.: «La regulación del salario en los convenios colectivos propios de las empresas multiservicios entre el fraude de ley, el abuso del derecho y la acomodación a la subida anual del salario mínimo interprofesional», *Trabajo y Derecho*, núm. 46, p. 124.

<sup>34</sup> Art. 25 Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (BOE núm. núm. 243, 10 de octubre de 2022). Sin embargo, no falta algún convenio sectorial que sí fija las tablas salariales art. 15 Convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE núm. 229, 23 de septiembre de 2022).

<sup>35</sup> Sobre este aspecto positivo de la reforma de 2021 se manifiesta VIVERO SERRANO, J.B. Señala el autor que «un resultado así conecta mucho mejor con las señas de identidad estructurales del Derecho del trabajo, que es un ordenamiento de tutela o protección de las personas trabajadoras, pero sin dejar de contribuir a la sostenibilidad económica de las empresas». Sobre el mantenimiento de la prioridad aplicativa *ex lege* del convenio empresarial en materias distintas de la salarial, «ni es una excentricidad en el panorama europeo ni resulta indiferente para la legítima demanda empresarial de gestión flexible de los recursos humanos ni parece que

f) En fin, la determinación del salario base deberá tener presente el principio general de no discriminación salarial por razón de sexo, configurado como norma de derecho necesario absoluto en el art. 28 (con relevantes modificaciones incorporadas por el RDL 6/2019, de 1 de marzo), tal y como se analiza en el Capítulo correspondiente.

### 3. EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL: REGULACIÓN Y CUANTÍA

El art. 35.1 CE contempla el derecho a «una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades —*las de toda persona trabajadora*— y las de su familia» (véase la STC 31/1984). Bebe la Constitución de su conformación como derecho humano nacida desde los orígenes del tratamiento de esta materia por parte de la OIT<sup>36</sup>. Este mismo precepto constitucional incluye en su número 2 el mandato consistente en que «la ley regulará un estatuto de los trabajadores». Este Estatuto de los Trabajadores, el concreto existente, regula en su art. 27 ET este salario suficiente, el salario mínimo interprofesional, que conforma su rúbrica.

El régimen jurídico del art. 27 ET aborda los siguientes aspectos: su concreción anual por el Gobierno previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas; que a los efectos de su determinación se considerarán el índice de precios de consumo, la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general<sup>37</sup>; su posible revisión semestral «para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado», revisión que no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel; la inembargabilidad de su cuantía y cómo se concretará ésta, en particular como opera su garantía en relación con las pagas extraordinarias, aspecto éste, número 2 del art. 27 modificado *ex DF 1* de la Ley 3/2023, de 28 de febrero. Como se sabe, esta cuestión de la embargabilidad es objeto de más detallada regulación en la Ley de Enjuiciamiento Civil.

---

pueda debilitar en exceso a la negociación colectiva sectorial». Así en «La supresión de la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial», Brief AEDTSS (27 de enero de 2022), disponible en: <https://www.aedtss.com/la-supresion-de-la-prioridad-aplicativa-del-convenio-de-empresa-en-materia-salarial/>

<sup>36</sup> Muy recomendable, sobre este y otros extremos, es la lectura de LANTARÓN BARQUÍN, D., «Economía, flexibilidad y esencia finalista del salario: en aras de un nuevo modelo (I)», *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 164, 2014, pp. 21-53. Y «Economía, flexibilidad y esencia finalista del salario: en aras de un nuevo modelo (y II)», *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 167, 2014, pp. 19-57.

<sup>37</sup> Criterios que, aunque fijados por Ley, «son de contenido político al menos en su efectos y significación» STS (CA) 24-7-1991 (Rec. 151/1987).

La concreción anual de su cuantía se establece, pues, por el Gobierno, mediante su competencia reguladora ordinaria. Esto es, a través de Real Decreto, que, entre otros aspectos fija, como veremos, su cuantía para la jornada a tiempo completo ordinaria y proporcionalidad en atención a la prestada en caso de duración inferior a aquella.

Si tomamos como referencia el RD 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024, último de la serie histórica, observaremos que estos Reales Decreto incluyen en su régimen jurídico, siguiendo un patrón que presenta mínimas variaciones (en la serie estudiada, amén de las cuantías, su aproximación al objetivo del 60 % sobre el salario medio y otras previsiones relativas a su prórroga de vigencia) cuantía, una referencia a los complementos salariales, compensación y absorción, referencias específicas a las personas trabajadoras eventuales y temporeros y a los empleados de hogar, una transitoriedad relativa a ámbitos no afectos por la nueva cuantía del SMI, disposiciones finales sobre la competencia, desarrollo, ejecución y entrada en vigor y vigencia. No obstante, parece que existen discrepancias sobre la real consecución del objetivo del 60 % del salario medio.

Más concretamente, siguiendo como modelo con el RD 145/2024, su EM afirma que las nuevas cuantías constituyen un incremento del 5 % respecto del RD 99/2023. Los RR.DD. 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020; 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021, 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022 y 99/2023, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023, establecen, respectivamente, que estas subidas son del 5,56 %, 1,579 %, 3,63 % y del 8 % respecto del RD precedente. Posiblemente, la subida más importante de los últimos años acaeció en el año 2019, pasando de 735,90 a 900 euros mensuales, un 22,3 %. Respecto de estas subidas, recordar la aprobación del Acuerdo social para el incremento del SMI 2018-2020, suscrito por el Gobierno de España y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal, que definió un modelo de incremento progresivo del SMI en aras de la recuperación del poder adquisitivo de los salarios, como un instrumento de reactivación de la economía y de mejora de la financiación de la Seguridad Social<sup>38</sup>.

Se afirma también expresamente en el RD 145/2023 que, con esta subida, de acuerdo con el Informe presentado en junio de 2021 por la Comisión Asesora para el Análisis del Salario Mínimo Interprofesional, «por un lado, se atiende de manera efectiva, al derecho a una remuneración equitativa y suficiente que proporcione a las personas trabajadoras y a sus familias un nivel de vida decoroso; y, por otro, se mantiene y consolida el objetivo de que el salario mínimo interpro-

<sup>38</sup> CABERO MORÁN, E., «El acuerdo social para el incremento del salario mínimo interprofesional 2018-2020 y el Real Decreto Ley 20/2017, de 29 de diciembre», *Trabajo y Derecho*, número 38, 2018.

fesional alcance el 60 por ciento del salario medio en 2023, dando cabal cumplimiento a lo dispuesto por el Comité Europeo de Derechos Sociales en aplicación de la Carta Social Europea». Al tiempo considera que se contribuye al cumplimiento de las metas 1.2, 8.3 y 10.4 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relativas, de manera respectiva, a la erradicación de la pobreza, la promoción de políticas orientadas a la creación de puestos de trabajo decentes y a la adopción de políticas salariales que logren de manera progresiva una mayor igualdad, en especial entre mujeres y hombres, y a una mayor cohesión social.

En definitiva, tal y como recogen el Convenio núm. 131 de la OIT, la Carta Social Europea y la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales, ese umbral es el que aseguraría la percepción de una remuneración equitativa, suficiente y capaz de propiciar un nivel de vida decoroso. Y lo que se persigue con este concepto es que el salario permita la inclusión de las personas trabajadoras y sus familias en el marco de nuestra sociedad como ciudadanos plenos, en todos los niveles y no solo de obtener «una cuantía que permita cubrir necesidades básicas de alimentos, vestido y vivienda, sino que este estándar debe, asimismo, permitir la participación en actividades culturales, educativas y sociales, examinándose en particular aspectos relativos al acceso a la atención médica, a la educación y al transporte»<sup>39</sup>. El salario mínimo quedaría configurado como aquel «medio de vida fundamental del trabajador y de su familia», así como «un derecho social de ‘desmercantilización’ substraído al poder de determinación de la autonomía privada [...] [que] garantiza [...] la existencia digna de la persona que trabaja y de los que dependen de él»<sup>40</sup>.

En este sentido, «la función del salario mínimo ha ido cambiando a lo largo de los años. Si en un primerísimo momento, en las normas internacionales, el salario mínimo se asemeja a un salario mínimo vital entendido como salario de subsistencia para todos los que tuvieran empleo, progresiva y rápidamente el concepto de subsistencia va evolucionando hacia el concepto de salario equitativo y suficiente», capaz de prevenir «la pobreza en el trabajo y asegurar un nivel de vida digno, una remuneración equitativa y justa que impida la exclusión social y que proporcione los recursos necesarios para la participación del trabajador y su familia en la vida social»<sup>41</sup>.

Su artículo 1 establece como cuantía del salario mínimo interprofesional, para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, 37,8 euros/día o 1.134 euros/

<sup>39</sup> BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO, P.: «El salario mínimo interprofesional en España y la Carta Social Europea: el desacuerdo permanente», *Lex Social*, Vol. 12, núm. 1, 2022, pp. 16 y ss.

<sup>40</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: «Política de rentas y salario mínimo interprofesional: dos variables indisolublemente imbricadas», cit., pp. 19 y 20.

<sup>41</sup> ROALES PANIAGUA, E.: «Procedimiento y criterios de determinación del salario mínimo interprofesional», en AA.VV. (CRUZ VILLALÓN, J., Coord.), *Política de rentas salariales: salario mínimo y negociación colectiva*, Albacete (Bomarzo), 2022, p. 184.

mes, «computando únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquel». Cuantía referida a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorrata.

Para la aplicación en cómputo anual del salario mínimo se tendrán en cuenta las reglas sobre compensación que se establecen en los artículos siguientes y que parten del art. 27 ET. Así, el art. 2 dispone que a lo consignado en el artículo 1 se adicionan los complementos salariales «así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción». El artículo 3, sobre compensación y absorción salarial, se reitera lo contemplado en el ET y precisa que se tomará como salario mínimo en cómputo anual que sirve como término de comparación el resultado de adicionar al salario mínimo fijado en el artículo 1 de este real decreto los devengos a que se refiere el artículo 2, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 15.876 euros. Es decir, sin que pueda ser inferior a la cuantía anual del SMI.

Se precisa además que las normas legales, convencionales, laudos o contratos individuales sólo se verán afectados en la medida necesaria para asegurar esa percepción en cómputo anual, debiendo, en consecuencia, ser incrementados los salarios profesionales inferiores al indicado total anual en la cuantía necesaria para equipararse a este. El artículo 4 se dedica a los colectivos específicos mentados. Precizando, respecto de los trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios en una misma empresa no excedan de ciento veinte días que percibirán conjuntamente con el SMI definido en el art. 1 la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a que, como mínimo, tiene derecho toda persona trabajadora, correspondientes al salario de treinta días en cada una de ellas, sin que la cuantía del salario profesional pueda resultar inferior a 53,71 euros por jornada legal en la actividad. También percibirán la parte proporcional correspondiente a su derecho a vacaciones en los supuestos en que no existiera coincidencia entre el periodo de disfrute de las vacaciones y el tiempo de vigencia del contrato.

En relación con las personas empleadas de hogar, y de acuerdo con el artículo 8.5 del RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, cuando trabajen por horas en régimen externo se tomará como referencia el salario según las reglas del anterior colectivo. El SMI de estos trabajadores será de 8,87 euros por hora efectivamente trabajada. Nuevamente, no se podrá incluir a efectos de SMI la prestación de salario en especie.

La DT.<sup>a</sup> única contempla que, de acuerdo con el art. 13 RD Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas

urgentes en materia social, laboral y de empleo, las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional que se establecen en este real decreto no serán de aplicación, en resumen, a las normas vigentes de las Administraciones Territoriales que utilicen el salario mínimo interprofesional como indicador o referencia del nivel de renta para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos, salvo disposición expresa en contrario de esas propias Administraciones; a contratos y pactos de naturaleza privada que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia a cualquier efecto, salvo que las partes acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional, casos estos en que se utilizará la cuantía del SMI previamente vigente. Ello sin perjuicio del debido respeto al SMI según su configuración legal, reglas de compensación y absorción advertidas.

#### 4. INTERCONEXIONES ENTRE EL SALARIO BASE Y EL SMI: IMPACTO DEL SMI EN EL SALARIO BASE

Como ya se ha puesto de manifiesto, el salario mínimo profesional (SMI) «se convierte [...] en derecho necesario relativo para el convenio colectivo<sup>42</sup>, así como para el contrato individual, de manera que, [...] [uno y otro] podrán fijar un salario superior pero nunca inferior» al primero<sup>43</sup>, el cual, por razón de su jerarquía, está (o debe estar) llamado a ejercer el rol de «tractor de los salarios convencionales [...] [y] detonante de la evolución salarial del país»<sup>44</sup>.

Desde tal perspectiva, el SMI constituye un «suelo o garantía salarial mínima de todos los trabajadores, [...] [con independencia de] la rama de producción, servicios o categoría profesional en que se encuadren, [...] que actúa, de este modo, como garantía mínima del derecho a una retribución suficiente»<sup>45</sup>, a res-

---

<sup>42</sup> Adicionalmente, «el SMI no puede venir a vaciar de contenido o alterar la naturaleza jurídica de la negociación colectiva como espacio natural para la fijación de los salarios, puesto que ello supondría dejar sin contenido el derecho a la negociación colectiva previsto constitucionalmente en el artículo 37.1 CE y desarrollado por el Título III ET». Aclarándolo, PÉREZ HERNÁNDEZ, M.<sup>a</sup> del M.: «El salario mínimo interprofesional y la negociación colectiva. Sentencia del Tribunal Supremo núm. 74/2022, de 26 de enero», *Temas Laborales*, núm. 163, 2022, p. 252.

<sup>43</sup> Fundamentando una necesaria distinción entre «salario mínimo interprofesional, aplicable a todos los trabajadores [...], salario profesional, que es el percibido realmente por todos los conceptos en su conjunto y cómputo anual por los trabajadores, y el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación», la SAN, Sala de lo Social, núm. 71/2019, de 24 de mayo (cuyos llamativos planteamientos fueron confirmados en casación por la posterior STS, Sala de lo Social, núm. 272/2022, de 29 marzo), y las SSTSJ de la Comunidad Valenciana, núm. 915/2020, de 4 de marzo, o de las islas Canarias/Las Palmas, Sala de lo Social, núm. 1276/2021, de 23 de diciembre.

<sup>44</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: «Política de rentas y salario mínimo interprofesional: dos variables indisolublemente imbricadas», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, núm. 1, 2021, p. 31.

<sup>45</sup> SAN, Sala de lo Social, núm. 71/2019, de 24 de mayo.

En torno a los singulares fundamentos explicitados en dicha resolución véase, por ejemplo, el estudio de PÉREZ HERNÁNDEZ, M.<sup>a</sup> del M.: «La subida del salario mínimo profesional en 2019 y 2020, contex-

petar inexcusablemente y sin excepción por la negociación colectiva y la contratación individual <sup>46</sup>. Eso sí, en el bien entendido sentido de que la operatividad de dicho «suelo irreductible para retribuir la prestación de servicios en la relación laboral [...] [se hace depender de] un juicio previo de comparación entre la retribución que, por jornada normal y por todos los conceptos, [...] [venga] percibiendo el trabajador conforme al régimen salarial [...] aplicable»<sup>47</sup>.

Dentro de esta corriente parecen discurrir cláusulas como aquellas en virtud de las cuales se reconoce el derecho, condicionado lógicamente por el respectivo tiempo efectivo de prestación de servicios, «al salario base del nivel retributivo [...] [de adscripción], de acuerdo con la tabla [...] que refleja el salario bruto anual por grupo profesional [...] [el cual en] todo caso [...] estará siempre como mínimo a lo que fije el SMI en cada momento»<sup>48</sup>.

Sin embargo, en este tipo de planteamientos subyace un riesgo de enorme trascendencia, señaladamente en el ámbito de cierta negociación colectiva empresarial, a diferencia de lo que sucede en la negociación sectorial. Y es que, de

---

to y cuestiones jurídico-prácticas», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 231, 2020, pp. 1-22; quien no duda en remarcar que, con su exégesis teleológica acerca de la norma reguladora del SMI, la instancia judicial «ha abierto la caja de pandora de las interpretaciones posibles, poniendo de manifiesto las cuestiones jurídico-técnicas en duda» (p. 14). También de interés resulta la obra de VILA TIERNO, F.: «Una breve referencia a la nueva regulación del salario mínimo interprofesional: un ejemplo de inseguridad jurídica», *Lex Social*, Vol. 13, núm. 1, 2023, pp. 1-5, donde las valoraciones se centran en la ulterior respuesta del Tribunal Supremo, determinante, en opinión del autor y dados los términos en los cuales continúa expresándose el actual Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, de «un claro ejemplo de inseguridad jurídica» (p. 3).

Sea como fuere, en este incierto y problemático escenario la negociación colectiva ha de erigirse en protagonista, «como instrumento de seguridad jurídica y ello tanto para las empresas como para las personas trabajadoras, facilitando, asimismo, la labor judicial en los inevitables supuestos de conflictividad individual y/o colectiva». No en vano, aquella puede «tener proyección, al menos, sobre los siguientes ámbitos materiales. En primer lugar, la calificación y la definición de las percepciones extrasalariales más conflictivas [...] En segundo lugar, la precisa definición de las distintas partidas salariales, asignando a cada una un papel distinto [...] En tercer lugar, [...] la correcta configuración de los pluses salariales de vencimiento superior al mes [...] Y, en cuarto y último lugar, el establecimiento de reglas claras sobre absorción o compensación del incremento anual del SMI, ya se trate de reglas *ad hoc*, ya de reglas generales también aplicables en este terreno». Con superior detalle, VIVERO SERRANO, J. B.: «El incremento del salario mínimo interprofesional. La incidencia en la negociación colectiva y en la gestión empresarial de la retribución», *RTSS. CEF*, núm. 464, 2021, p. 70.

<sup>46</sup> STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, núm. 2443/2019, de 22 de octubre.

<sup>47</sup> STS, Sala de lo Social, de 19 de julio de 2010 (RCUD núm. 4200/2009).

<sup>48</sup> Revisión del convenio colectivo de la empresa Aquapark Internacional, SA (antes, Atlantis Mundo Acuático, SA), (BOP de Málaga núm. 242, de 21 de diciembre de 2022) [art. 18].

O, con predicamento en el contexto de las Administraciones Públicas, la sustitución como pauta del SMI por «el suelo base que corresponda al Grupo o Subgrupo en que se halle clasificado el Cuerpo o Escala a que pertenezca el personal laboral, en las cuantías reflejadas en la Ley de presupuestos generales para cada año» [art. 51.5 del convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Agost (BOP de Alicante núm. 1, de 2 de enero de 2023)]. De este modo, «las retribuciones básicas y complementarias [...] se actualizarán anualmente con la subida salarial que se determine en los Presupuestos Generales del Estado. Anualmente todos los conceptos retributivos sufrirán un aumento en el mismo porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año» [art. 16 del convenio colectivo del Ayuntamiento de La Puebla de los Infantes (BOP de Sevilla núm. 187, de 13 de agosto de 2022)].



no contemplarse la existencia de otros conceptos con los que nutrir los emolumentos a percibir, se acabarán fijando «unos salarios profesionales cada vez más cercanos al SMI, cuando no equiparados al mismo»<sup>49</sup>, a consecuencia de lo cual cabrá continuar «advirtiendo la existencia de los denominados ‘trabajadores pobres’, personas que, aun a pesar de tener trabajo, siguen en situación de pobreza»<sup>50</sup>.

El riesgo se torna certeza y aumenta de tener en consideración la reciente doctrina judicial a la luz de la cual la comparación no se circunscribe al salario base de referencia, sino, con variedad de redacciones, «al salario que perciban las personas trabajadoras por todos los conceptos salariales»<sup>51</sup>, ordinarios o extraordinarios<sup>52</sup>, en dinero o en especie<sup>53</sup>, frente a la jurisprudencia clásica que venía a sumar los complementos salariales del art. 26.3 ET.

De tomar como término de comparación el salario base, indica la sentencia que «la revisión del SMI tendría un efecto multiplicador sobre todos los convenios colectivos, cuyos salarios bases fueran inferiores al SMI, que se convertiría, de este modo, en salario base, o salario fijo por unidad de tiempo para todos los trabajadores, cuyos salarios base convenio o pactados contractualmente fueran inferiores al SMI de cada año, lo cual modificaría radicalmente su naturaleza jurídica y lo que es peor, violaría el papel de la negociación colectiva, que es el espacio natural para la fijación de los salarios [...] [Además] liquidaría también el mandato del art. 27.1 *in fine* ET, donde queda perfectamente claro que la revisión del salario mínimo interprofesional establecida en el [oportuno] RD no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo los trabajadores cuando tales salarios, en su conjunto y en cómputo

<sup>49</sup> Resaltando además que, si bien no «es un fenómeno generalizado, [...] [tampoco] se trata de algo puramente marginal o anecdótico», VIVERO SERRANO, J. B.: «El incremento del salario mínimo interprofesional. La incidencia en la negociación colectiva y en la gestión empresarial de la retribución», cit., p. 55.

<sup>50</sup> PÉREZ HERNÁNDEZ, M.ª del M.: «La subida del salario mínimo profesional en 2019 y 2020, contexto y cuestiones jurídico-prácticas», cit., pp. 2 y 3.

<sup>51</sup> III convenio colectivo de la empresa Lo Bueno Directo Servicio de Ventas, SLU (BOE núm. 249, de 17 de octubre de 2022) [disp. adic. 2.ª].

Pero donde, como se sabe, carece de espacio todo aquello no constitutivo de una genuina «retribución salarial, es decir, de una prestación pecuniaria correspondiente de la ejecución del trabajo que se realiza en provecho del empleador, [...] [como] una mera indemnización de los gastos que le ocasiona al trabajador la realización de la actividad laboral». Evidentemente, «resultaría contrario a la lógica efectuar la comparación necesaria [...] entre términos heterogéneos, como serían los formados por salario mínimo y complementos salariales, de un lado, y todo el conjunto de cobros de índole variada que percibe el trabajador por distintos motivos, de otro». La aclaración, entre otras muchas, en la STSJ de las islas Baleares, Sala de lo Social, núm. 308/1998, de 22 de julio.

<sup>52</sup> STSJ de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, de 24 de enero de 1992 (RS núm. 840/1991).

<sup>53</sup> STSJ de las islas Baleares, Sala de lo Social, núm. 415/1992, de 2 de diciembre.

Aun cuando, para no contravenir lo previsto en el artículo 26.1 del ET, el personal tiene «derecho a percibir en dinero la cuantía íntegra del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, además del salario en especie que en su caso se haya pactado» [art. 36 del convenio colectivo para el sector de las actividades agropecuarias de la provincia de León (BOP de León núm. 190, de 3 de octubre de 2022)].

anual, fuesen superiores a dicho salario mínimo interprofesional [...] [y] discriminaría a los trabajadores cuyos convenios o contratos utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia a cualquier efecto, puesto que el salario mínimo interprofesional que se les aplicaría sería menor que el de los trabajadores cuyos convenios o contratos no utilicen como referencia al SMI [...] y supondría, en la práctica que el efecto igualitario básico perseguido por el art. 27 ET, consistente en establecer un salario mínimo interprofesional aplicable a todos los trabajadores sin excepción, que debe respetarse en todo caso, quedaría vacío de contenido»<sup>54</sup>.

Refrendada dicha doctrina por el Tribunal Supremo, que advierte cómo «lo contrario supondría desconocer la regla del artículo 27.1 ET, pero también disolver el propio concepto de SMI, puesto que acabaría siendo distinto para cada colectivo sujeto a una regulación convencional, o incluso para cada persona (a la vista de sus complementos de tal índole)»<sup>55</sup>.

A la luz de esta interpretación, se hace necesario significar que el valor de esta comparación entre SMI y salario base dependerá en cualquier caso de la suma del salario base de referencia y de los complementos salariales percibidos, dejando como excepciones cuantos pactos recogen el SMI como referente para el salario base en los tramos inferiores de las tablas salariales<sup>56</sup>.

De la muestra analizada, cabe detectar numerosos convenios en los cuales a las categorías o grupos del tramo inferior se les fija un salario base inferior de forma sustancial al SMI fijado. Tal situación, lejos de obedecer a una subida de este último referente posterior a la aprobación del texto pactado, parecen responder al cambio de referente para la comparación (del salario base al salario total), en tanto las cuantías son sensiblemente inferiores (847,88 en 2022, 873,31 en 2023 o 895,14 en 2024 para el grupo peón II <sup>57</sup> —más sorprendente resulta cuando hasta el jefe de equipo recibe un salario base diario de 27,57 euros/días en 2022<sup>58</sup>—). A este salario base se sumarían los complementos que llevan aparejados hasta elevar la cuantía total percibida en la línea con la juris-

---

<sup>54</sup> Idea central en el argumentario de la SAN, Sala de lo Social, núm. 71/2019, de 24 de mayo, a posteriori recuperada por las SSTSJ de la Comunidad Valenciana, núm. 915/2020, de 4 de marzo, o de las islas Canarias/Las Palmas, Sala de lo Social, núm. 1276/2021, de 23 de diciembre.

<sup>55</sup> STS 74/2022 de 26 enero (Rec. 89/2020).

<sup>56</sup> Anexo I Convenio colectivo de la empresa Tranvías Urbanos de Zaragoza, S.L (BOP Zamora núm. 244, 24 de octubre de 2022); Art. 21 Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna (BOE núm. 294, de 8 de diciembre de 2022).

<sup>57</sup> Anexo I Convenio Colectivo de Eulen – Limpieza y Recogida de Basura del Puerto Pesquero de Vigo., 2022-2025 (BOPPO núm. 2, 3 de enero de 2023). En otro ejemplo, 951,57 como salario base para 2022 para pinche de cocina, lavadero/a y limpiador/a, subiendo a 975,37 para 2023, Anexo salarial Convenio colectivo de la Asociación Hospital Residencia San Francisco de Águilas (Boletín Oficial Región de Murcia núm. 120, 26 de mayo de 2022)

<sup>58</sup> Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “Comunidad de Regantes de Talavera la Real” (DOE núm. 2490, 10 de enero de 2023).

prudencia analizada. Se insiste en que los acuerdos que señalan estos salarios base sensiblemente inferiores a la norma imperativa acompañan a continuación con pluses como antigüedad, asistencia, festivos, o pluses de convenios para ofrecer el salario total<sup>59</sup>.

Las actividades que fijan un salario base de inferior cuantía suelen ser aquellas relacionadas con la limpieza<sup>60</sup> o actividades accesorias de otra principal<sup>61</sup> y en todo caso los niveles del salario base que quedan situados por debajo del SMI corresponden a las actividades de limpieza, peón, o auxiliar.

En otros convenios, más ocasionalmente, esta circunstancia se presenta en la mayor parte de su clasificación profesional<sup>62</sup>. Por último, también es menor si bien no testimonial el número de convenios que, aparentemente, presentan esta situación en la integridad de sus puestos<sup>63</sup>.

Conviene advertir, asimismo, cómo los convenios de ámbito supraempresarial no minoran (como regla general a la que cabe encontrar excepciones que establecen salarios bases de 933,34<sup>64</sup> o de 868,86<sup>65</sup>) el salario base por debajo del SMI, sino que establecen cuantías (sensiblemente en ciertos casos) superiores (lógicamente se atiende a los grupos o categorías situados en el nivel más inferior de las tablas): nivel A con salario base de 1.197,82<sup>66</sup>; nivel 5 ayudantes con salario base 1095,47<sup>67</sup>; o el último nivel tiene un salario base de 1085,01<sup>68</sup>. En fin, y de conformidad con la imposibilidad de minorar los salarios de aplicación

---

<sup>59</sup> Anexo I Convenio colectivo de la empresa «Lácteos Castellano Leonesas, S.A.», años 2021-2022 (BOP Zamora núm. 91, 5 de agosto de 2022); Anexo I Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa “Fomento de Construcciones y Contratas Medio Ambiente, SA, servicio de RSU de la provincia de Badajoz” (DOE núm. 242, de 20 de diciembre de 2022).

<sup>60</sup> Anexo tablas salariales Convenio colectivo provincial para las actividades de limpieza, abrillantado y pulimento de edificios y locales de Salamanca años 2021-2024 (BOP Salamanca, núm. 44, de 4 de marzo de 2022).

<sup>61</sup> Convenio colectivo del sector Comercio de equipos, recambios, componentes y accesorios del automóvil del Principado de Asturias (BOPA núm. 199, de 17 de octubre de 2022); Convenio colectivo para el sector de embotellado y comercio de vinos, licores, cervezas y bebidas de todo tipo de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BOC núm. 192, de 5 de octubre de 2022).

<sup>62</sup> Como muestra dos botones, el Convenio Colectivo de la empresa Oilogist H&B, S.L. y el Convenio colectivo del personal laboral del ayuntamiento de Hospital de Órbigo.

<sup>63</sup> Como sucede en el Convenio colectivo de «FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U.» limpieza viaria de Almansa; el Convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, S. L.U. (BOCM núm. 6, de 7 de enero); y, paradigmático en cierto sentido, incluyendo puestos del ámbito directivo, el Convenio Colectivo de la Empresa Flex Equipos de Descanso, S. A. U. Factoría de Getafe perciben un salario base inferior al SMI, si bien se aprecia la elevada entidad de otros complementos.

<sup>64</sup> Anexo I Convenio colectivo de ámbito estatal de jardinería 2021-2024 (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022).

<sup>65</sup> Anexo I Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022).

<sup>66</sup> Anexo I Convenio colectivo del Grupo Prisa Radio (BOE núm. 293, de 7 de diciembre de 2022).

<sup>67</sup> Anexo de Tablas salariales de l'XI Conveni col·lectiu de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques de Catalunya (BOG Cataluña núm. 8680, de 1 de junio de 2022).

<sup>68</sup> Tabla salarial Convenio Colectivo para el sector de Hostelería de Cantabria, para el periodo 2022-2025 (BO Cantabria núm. 204, de 24 de octubre de 2022).

previstos en el convenio supraempresarial (objeto de estudio en el Capítulo correspondiente), algún pacto se remite a las tablas salariales previstas en el convenio colectivo sectorial de aplicación<sup>69</sup>.

En consecuencia, sobre las organizaciones productivas afectadas recae la obligación de, cuando devenga preciso y según las posibles reglas establecidas, adecuar<sup>70</sup> o «complementar el salario de las personas trabajadoras hasta alcanzar el Salario Mínimo Interprofesional»<sup>71</sup>. Por ejemplo, mediante la aplicación inmediata del nuevo valor de referencia<sup>72</sup>; un concepto equilibrador de carácter específico<sup>73</sup>, al que nada impide tildar de «personal y absorbible»<sup>74</sup>; un ajuste destinado a cubrir el potencial diferencial «en la nómina de diciembre de cada año»<sup>75</sup>; o la actualización de las pertinentes tablas por parte de la comisión negociadora competente en «el improrrogable plazo de un mes»<sup>76</sup>.

<sup>69</sup> Tal y como establece la disposición adicional primera del Convenio da empresa RODICUT INDUSTRY S.A.U. para o ano 2022 al afirmar que las condiciones económicas establecidas por todos los conceptos no podrán ser, en cómputo anual, inferiores a las del Convenio colectivo de las Empresas del Metal en la Provincia de Pontevedra.

<sup>70</sup> Convenio colectivo para el sector de las actividades agropecuarias de la provincia de León (BOP de León núm. 190, de 3 de octubre de 2022) [art. 31.1].

<sup>71</sup> Convenio colectivo para el sector del transporte de viajeros por carretera de la provincia de Cáceres (DOE núm. 100, de 26 de mayo de 2022) [disp. adic.].

<sup>72</sup> «La retribución anual de las personas trabajadoras será, como mínimo, la establecida por el Salario Mínimo Interprofesional [...] [Y si] una vez publicada la actualización anual del SMI la retribución de algún grupo profesional quedara por debajo del mismo, automáticamente la empresa aplicará el nuevo SMI». Reflejándolo, el convenio colectivo de la empresa Entrecortinas, SL (BOP de Granada núm. 4, de 9 de enero de 2023) [art. 32]. En parecidos términos, precisando que «todos los salarios inferiores al SMI serán referidos a este en cada momento vigente si las retribuciones señaladas anteriormente fueran menores que el mismo», el convenio colectivo de la Escuela Superior de Diseño de Valladolid (BOP de Valladolid núm. 211, de 4 de noviembre de 2022) [tablas salariales].

Ello aun cuando un determinado grupo profesional experimente algún grado de diferenciación. Es el caso, *verbi gratia*, de «la retribución de los contratos suscritos en puestos del grupo auxiliares [...] [la cual] no podrá ser inferior al ochenta y cinco por ciento respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas [...] [ni] al salario mínimo interprofesional», según contempla el I convenio colectivo para el sector del comercio textil de la Comunidad Valenciana (BOGV núm. 9510, de 12 de enero de 2023) [art. 22]. También, «de los niveles salariales de inicio (nivel salarial 3) de las áreas de tienda y fábrica [necesariamente equivalentes al] salario mínimo interprofesional en cómputo anual», a tenor del convenio colectivo estatal para el sector de los elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE núm. 181, de 29 de julio de 2022) [anexo económico]. O, a pesar del riesgo cierto de poder incurrir en discriminación por razón de la edad (aun cuando la medida parezca querer vincularse a los contratos formativos), de «los trabajadores de 16 y 17 años [quienes] recibirán el salario mínimo vigente en cada momento», según el convenio colectivo para el sector de las industrias de hostelería de la provincia de Castellón (BOP de Castellón núm. 72, de 16 de junio de 2022) [tablas salariales].

<sup>73</sup> Convenio colectivo para el sector de la limpieza de edificios y locales de la provincia de Valencia (BOP de Valencia núm. 173, de 8 de septiembre de 2022) [tablas salariales] o el Convenio colectivo de Gureak Marketing, SLU (BOP de Gipuzkoa núm. 89, de 12 de mayo de 2022).

<sup>74</sup> Mediante el cual asegurar, «para los casos en los que la cuantía del salario en su conjunto y en cómputo anual fuera inferior al SMI, [...] que la persona trabajadora percibe, como mínimo, la cantidad mensual que se establezca como SMI para cada año». La plasmación, en el convenio colectivo estatal para el sector de la restauración colectiva (BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2022) [disp. trans. 4.ª].

<sup>75</sup> Convenio colectivo de la empresa Clínica Belén Grupo HLA, SLU (BORM núm. 151, de 2 de julio de 2022) [disp. final].

<sup>76</sup> Convenio colectivo estatal para el sector de los elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE núm. 181, de 29 de julio de 2022) [anexo económico].

En cambio, de una mejor recepción se hacen merecedoras las previsiones, menos habituales a lo largo de los acuerdos incluidos en la muestra analizada, capaces de ir un paso más allá, al instaurar como frontera un valor situado por encima del SMI. Es lo que sucede cuando, *verbi gratia*, se apunta que el importe alcanzado por ese último «no modificará la estructura del [...] convenio colectivo, ni la cuantía de las retribuciones salariales pactadas [...] [garantizando así] a las personas trabajadoras ingresos superiores en cómputo anual a los mínimos fijados por [las] disposiciones legales»<sup>77</sup>. También, cuando se añade un incremento porcentual al citado parámetro, que lo eleva a efectos de los usuales (y naturales) incrementos salariales<sup>78</sup>. Con cualquiera de las alternativas apuntadas, perfectamente válidas y recomendables, acaban confirmándose haberes superiores al «salario mínimo interprofesional en sentido estricto»<sup>79</sup>.

Este tipo de planteamientos positivos se ven reforzados, aun cuando sea de una manera un tanto indirecta e incompleta, con la necesidad de mantener, ante eventuales revisiones al alza del SMI, «un abanico o diferencia salarial mínima (en porcentaje) entre niveles salariales [...] para evitar que incrementos [...] [de aquel] durante esos ejercicios puedan condicionar y afectar las diferencias salariales vinculadas a la realización de una prestación de servicios de mayor responsabilidad»<sup>80</sup>.

En fin, resta aludir a la incidencia, en algunos casos preocupante<sup>81</sup>, que la cuestión puede tener sobre los complementos salariales. En relación con ellos, dentro del contexto convencional asoman dos modelos de intervención.

<sup>77</sup> Convenio colectivo para el sector de la construcción y las obras públicas de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 300, de 17 de diciembre de 2022) [disp. adic. 2.ª].

<sup>78</sup> Contemplando sendas subidas (en dos años consecutivos, 2023 y 2024) equivalentes al «SMI que se establezca para [...] [cada] ejercicio más un 3 % [adicional] con efectos desde el 1 de enero», el convenio colectivo estatal para el sector de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE núm. 181, de 29 de julio de 2022) [anexo económico].

<sup>79</sup> Por señalar algunas, las SSTs, Sala de lo Social, de 10 de diciembre de 1992 (RCUD núm. 1171/1992), 28 de enero de 1993 (RCUD núm. 2132/1991), 16 de mayo de 1995 (RCUD núm. 2517/1997) y 11 de junio de 1998 (RCUD núm. 3953/1997). Aplicando esta jurisprudencia, a modo de muestra, las SSTs de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, núm. 3508/2000, de 11 de septiembre, y de Galicia, Sala de lo Social, de 16 de mayo de 2001 (RS núm. 5187/1997).

<sup>80</sup> Convenio colectivo estatal para el sector de los elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE núm. 181, de 29 de julio de 2022) [anexo económico].

Por ejemplo, especificando que «durante la vigencia del convenio colectivo se garantiza que entre el nivel IV y el nivel III existirá siempre, como mínimo, un 1,5 % de diferencia», el convenio colectivo estatal para el sector de las marcas de restauración moderna (BOE núm. 294, de 8 de diciembre de 2022) [disp. trans. 5.ª].

En torno a la razón de ser y operatividad de este tipo de cláusulas, gracias a las cuales «la norma convencional [...] [procede a] regular la interrelación que haya de tener en la retribución del convenio la modificación del salario mínimo interprofesional cuando este afecte a la retribución de categorías del convenio cuyo importe quede por debajo del salario mínimo interprofesional», la STSJ de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, núm. 1147/2021, de 5 de julio.

<sup>81</sup> Entre la doctrina científica, despierta cierta alarma el hecho de «manejar el importe del SMI como módulo para cuantificar ciertos conceptos salariales [...] [pues de este modo] se incidirá de nuevo en un aumento real de los salarios profesionales» [LLOMPART BENNÀSSAR, M.: «La subida del salario mínimo interprofesio-

Por un lado, las disposiciones donde el SMI sirve de referencia para calcular el valor de ciertos conceptos como, señaladamente, el plus de antigüedad o *ad personam*<sup>82</sup>.

Por otro, la supresión o refundición de elementos, práctica que parece haber emergido con relativa fuerza a causa de las recientes y sustanciales elevaciones experimentadas por el SMI<sup>83</sup>, responsables de que este último «pase a incidir directamente sobre los niveles salariales más bajos de un número importante de convenios colectivos»<sup>84</sup>, con la subsiguiente afectación tanto sobre «la dinámica de la negociación colectiva [...] [como sobre] las estrategias de los actores sociales en la fijación salarial». Y ello por tres razones. En primer lugar, porque existen colectivos para los cuales sus salarios están muy cerca del SMI o son idénticos [...] En segundo lugar, porque hay sectores en los que el salario base de convenio está muy cerca del SMI y cualquier variación de este altera el salario

---

nal: repercusiones en la esfera laboral y de seguridad social», *Trabajo y Derecho*, núm. 57, 2019, p. 12], por cuanto «se trata de una práctica basada en la convicción del moderado incremento anual del SMI, privada de sentido en los últimos años con los notables y sostenidos incrementos anuales del SMI» [VIVERO SERRANO, J. B.: «El incremento del salario mínimo interprofesional. La incidencia en la negociación colectiva y en la gestión empresarial de la retribución», cit., pp. 82 y 83].

<sup>82</sup> Indicando, para diferentes provincias, que los «aumentos por antigüedad, que no tienen carácter acumulativo, quedaron congelados en el tramo de adquisición correspondiente a partir de primero de enero de 1995, conforme a los porcentajes siguientes: a) Un 3 % sobre el Salario mínimo interprofesional, al cumplirse los 3 años efectivos de servicio a la empresa; b) Un 8 % al cumplirse los 6 años efectivos de servicio a la empresa; c) Un 16 % al cumplirse los 9 años efectivos de servicio a la empresa; d) Un 26 % al cumplirse los 14 años efectivos de servicio a la empresa; e) Un 38 % al cumplirse los 19 años efectivos de servicio a la empresa; f) Un 45 % al cumplirse los 24 años efectivos de servicio a la empresa»; así como que «los trabajadores ingresados en las empresas a partir de 1 de enero de 1995 generarán el derecho por este concepto hasta alcanzar el porcentaje del 8 % sobre el Salario Mínimo Interprofesional, con el tope de 420,71 € sobre la base referida anteriormente y distribuido de la siguiente forma: A los 3 años de servicio a la empresa, el 3 %; y a los 6 años, el 8 %. Igualmente generarán dicho derecho aquellos trabajadores que a la referida fecha del 1 de enero de 1995 no hubiesen alcanzado el mencionado porcentaje del 8 %», el anexo del convenio colectivo estatal para el sector de la restauración colectiva (BOE núm. 115, de 14 de mayo de 2021).

De manera prácticamente idéntica, sin perjuicio de precisar también que, respecto del último grupo comentado («trabajadores ingresados en las empresas a partir de 1 de enero de 1995»), tales «complementos tendrán la condición de *ad personam*, no siendo compensables, ni absorbibles», el convenio colectivo para el sector de la hostelería de la provincia de Sevilla (BOP de Sevilla núm. 191, de 19 de agosto de 2022) [art. 12].

<sup>83</sup> Baste el siguiente ejemplo: «Para alcanzar en la tabla salarial anual [...] los importes que se recogen en la misma se ha procedido a incluir y han quedado integrados en la misma el denominado ‘plus repartidor’, el ‘plus de responsabilidad’, la ‘retribución por quebranto de moneda’, la ‘ayuda transporte’ y el concepto económico ‘uniformidad’, que venían desarrollados en los artículos 36, 38, 40, 41 y 42, respectivamente, del anterior convenio colectivo. De esta forma, dichos conceptos desaparecen del convenio al quedar integrados sus importes definitivamente en las propias tablas que se adjuntan. Dicha decisión es el fruto del esfuerzo de las partes que suscriben el presente colectivo marcado por la necesidad de adecuar a la realidad del sector el impacto directo que ha tenido el incremento del SMI durante los últimos ejercicios evitando, de este modo, una pérdida de competitividad con directos resultados negativos para el mantenimiento del empleo». Contenido, el precedente, extraído del convenio colectivo estatal para el sector de los elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE núm. 181, de 29 de julio de 2022) [anexo económico].

<sup>84</sup> CRUZ VILLALÓN, J.: «Caracterización de la regulación del salario mínimo y su conexión con la negociación colectiva», en AA.VV. (CRUZ VILLALÓN, J., Coord.), *Política de rentas salariales: salario mínimo y negociación colectiva*, Albacete (Bomarzo), 2022, p. 12.

base de convenio. El tercer motivo es que los cambios en el SMI podrían generar un efecto cascada sobre el resto de salarios de un sector»<sup>85</sup>.

Como efecto sobre el que siquiera deliberar, dichos aumentos implican «que los convenios colectivos dejan de comportarse como tradicionalmente lo han venido haciendo. Así, lo normal (por habitual) era que la norma paccionada incrementara para los grupos profesionales (o sistema de clasificación profesional que se empleara) los salarios que con carácter de mínimos fijaba el Gobierno. Ahora, cabe observar un nutrido grupo de acuerdos que sitúan la parte inferior de sus tablas salariales por debajo del SMI en el momento de la aprobación vigente»<sup>86</sup>.

## 5. LA UTILIZACIÓN DEL SMI COMO REFERENCIA EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

En atención a lo dispuesto en el artículo 11 ET, el SMI constituye una clara y expresa guía para los contratos de formación en alternancia y para la adquisición de práctica profesional [respectivamente, apartados 2 y 3 del precepto]. De este modo, «en ningún caso la retribución [a ellos asociada] podrá ser inferior [...] al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo».

Condicionante, ese último, que «marca una diferencia de tratamiento respecto de los tiempos formativos durante la jornada de trabajo del resto de los trabajadores, para los que sí se computa como tiempo de trabajo a efectos del cómputo del salario mínimo»<sup>87</sup>. Régimen distintivo que, no obstante, será válido en tanto en cuanto entre en escena «respetando el principio de igualdad de remunera-

---

<sup>85</sup> BANYULS LLOPIS, J.; CANO CANO, E. y AGUADO BLOISE, E.: «La incidencia del salario mínimo interprofesional en sectores de bajos salarios», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 29, núm. 2, 2011, pp. 364 y ss.

<sup>86</sup> Baste citar el Anexo I Convenio Colectivo de Eulen – Limpieza y Recogida de Basura del Puerto Pesquero de Vigo, 2022-2025 (BOPPO núm. 2, 3 de enero de 2023); o el Anexo I del Acuerdo mixto de empleados públicos de la Mancomunidad de Servicios Sociales de la Comarca del Noroeste (Boletín Oficial de la Región de Murcia núm. 119, 25 de mayo de 2022) que fija, en su tramo más bajo, un salario base de 669,30 euros mensuales.

<sup>87</sup> «Dicho en otros términos, a estos contratos formativos en alternancia se les considera como trabajadores a tiempo parcial en todo caso, lo que justifica un diferencial retributivo de partida respecto del resto. Con ello no pretendemos efectuar una crítica hacia la fórmula legal, cuando entendemos que incluso se podría ir más allá de ello, a la luz de la jurisprudencia constitucional [...] respecto de la admisión de salarios mínimos diferenciados en atención a la productividad del trabajador». La reflexión, en CRUZ VILLALÓN, J.: «Caracterización de la regulación del salario mínimo y su conexión con la negociación colectiva», cit., p. 17. En cambio, cuestionando dicho «elemento adicional de difícil justificación al garantizar el salario mínimo interprofesional únicamente en proporción a la jornada de trabajo efectivamente realizada», ESTEBAN LEGARRETA, R.: «El contrato para la formación y el aprendizaje. Perspectiva crítica tras las últimas reformas», *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, vol. 6, 2019, pp. 30 y 31.

raciones, con exclusión de todo trato discriminatorio que implique violación de ese principio»<sup>88</sup>.

Apuntado lo anterior, procede señalar que la previsión legal consta en numerosos convenios, bien para ambos vínculos formativos<sup>89</sup>, bien solo para el primero<sup>90</sup> o el segundo de ellos<sup>91</sup>.

Por el contrario, de nuevo aquí no abundan las disposiciones más ambiciosas, representando una *rara avis* las elaboraciones en atención a las cuales «la retribución del contrato de formación se fijará por encima del salario mínimo interprofesional»<sup>92</sup>. *Verbi gratia*, «en el primer año de contrato: SMI más un incremento del 20 %; en el segundo año de contrato: SMI más un incremento del 35 %»<sup>93</sup>.

<sup>88</sup> STSJ de Galicia, Sala de lo Social, núm. 1549/2014, de 18 de marzo.

<sup>89</sup> Convenios colectivos de la empresa Refresco Iberia, SAU, para los centros de trabajo de Oliva (Valencia) y Alcolea (Córdoba) (BOE núm. 108, de 6 de mayo de 2022) [art. 12]; estatal para el sector de las industrias lácteas y sus derivados (BOE núm. 144, de 17 de junio de 2022) [art. 51]; el sector de oficinas y despachos de la provincia de Huesca (BOP de Huesca núm. 283, de 14 de diciembre de 2022) [art. 38.1]; o el sector del comercio textil de la Comunidad Valenciana (BOGV núm. 9510, de 12 de enero de 2023) [art. 22].

<sup>90</sup> Convenios colectivos para los sectores del comercio de ópticas de la provincia de Badajoz (DOE núm. 192, de 5 de octubre de 2022) [art. 16]; y la construcción y las obras públicas de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 300, de 17 de diciembre de 2022) [art. 17.4] y la provincia de Córdoba (BOP de Córdoba núm. 242, de 21 de diciembre de 2022) [art. 28].

Adicionalmente, con mención expresa al pretérito contrato para la formación en alternancia, los convenios colectivos para los sectores de la acción e intervención social (BOE núm. 259, de 28 de octubre de 2022) [art. 17]; y la construcción y las obras públicas de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 300, de 17 de diciembre de 2022) [art. 17.3].

<sup>91</sup> Convenios colectivos para el sector de las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Ávila (BOP de Ávila núm. 79, de 26 de abril de 2022) [art. 7.m)]; estatal para el sector de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (BOE núm. 107, de 5 de mayo de 2022) [art. 32.2]; el sector del campo de la provincia de Albacete (BOP de Albacete núm. 85, de 20 de julio de 2022) [art. 16]; estatal para el sector de la industria fotográfica (BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022) [art. 6.9]; estatal para el sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco (BOE núm. 192, de 11 de agosto de 2022) [art. 12.2]; estatal para el sector de la acción e intervención social (BOE núm. 259, de 28 de octubre de 2022) [art. 17]; el Grupo Prisa Radio (BOE núm. 293, de 7 de diciembre de 2022) [art. 7]; o el sector de la construcción y las obras públicas de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 300, de 17 de diciembre de 2022) [art. 17.3] y la provincia de Córdoba (BOP Córdoba núm. 242, de 21 de diciembre de 2022) [art. 27].

Mencionando en cambio el derogado contrato en prácticas, el convenio colectivo de la empresa Seapeak Maritime Spain, SLU (BOP de Santa Cruz de Tenerife núm. 106, de 2 de septiembre de 2022) [Capítulo VII].

De hecho, no faltan tampoco los textos donde se establecen disposiciones transitorias, fruto de la modificación que, respecto de los vínculos formativos, llevó a cabo el RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre. Ahora bien, en todo caso conservando el SMI como límite infranqueable, huelga decir, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Así ocurre con el convenio colectivo de la empresa Financiera Maderera, SA-Cella II (BOP de Teruel núm. 158, de 19 de agosto de 2022) [disp. trans. única].

<sup>92</sup> Convenio colectivo de la empresa Celta de Artes Gráficas, SL (BOP de Pontevedra núm. 123, 29 de junio de 2022) [art. 30].

<sup>93</sup> Respecto del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, el convenio colectivo para el sector de la industria de la hostelería y el turismo de Catalunya (DOGC núm. 8827, de 5 de enero de 2023) [art. 21]. Documento donde, además y en relación ahora con el nexo para la formación en alternancia, únicamente se señala que «la forma de retribución y cuantía del salario [...] será la siguiente: En el primer año de contrato: SMI más un incremento del 20 %».



Aunque con una menor recurrencia e intensidad (si comparado con los dos apartados precedentes), de un modo u otro el SMI acaba dejándose notar sobre diversas condiciones o cuestiones laborales, no siempre caracterizadas por una evidente o inmediata naturaleza económica. En tales supuestos, termina convirtiéndose en una pauta o criterio decisivo a la hora de reconocer o condicionar el ejercicio de distintos derechos.

Esta suerte de polivalencia de la figura casa a la perfección con su tradicional concepción como «un módulo de múltiples usos, en el que no es posible deducir razonablemente un significado unívoco»<sup>94</sup>.

De todas maneras, los resultados obtenidos en el conjunto de textos convencionales examinados presentan unos marcados tintes de heterogeneidad e, inclusive, aleatoriedad. No existen lugares comunes o pautas predefinidas que sirvan para identificar o siquiera barruntar una tendencia o las materias merecedoras de una superior atención dentro de las mesas negociadoras.

Sin embargo, los ejemplos, pese a su cariz puntual, existen y han de ser puestos de relieve. Así:

- La ampliación en la duración máxima ordinaria de la excedencia por motivos familiares, susceptible de elevarse (en el supuesto concreto, un año más) cuando se destine al cuidado de «padres, cónyuge o hijos con ingresos inferiores a 2 veces el SMI»<sup>95</sup>.
- A ello procede añadir una eventual extensión del conjunto de sujetos causantes, al posibilitarse que «las trabajadoras y trabajadores [...] [tengan] derecho a un período de hasta 2 años de excedencia para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o conviviente que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda

<sup>94</sup> Si bien enlazándolo con «las más variadas prestaciones o los más variados topes de responsabilidad de entes públicos o privados», la STC núm. 153/1994, de 23 de mayo.

E ilustrando acerca de su trascendental «utilidad cuando se emplea como módulo cuantitativo en las normas de toda índole, [...] para regular el acceso a determinadas prestaciones, exenciones, servicios, etc., tal como ocurre con el reconocimiento del derecho a justicia gratuita [...] retenciones de salario por razón de embargo [...], obtención de becas para cursar estudios, acceso a créditos privilegiados para la obtención de viviendas de protección oficial, o [...] la prestación de desempleo», la STSJ de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, de 24 de enero de 1992 (RS núm. 840/1991). Entre los especialistas, recupera esta línea de pensamiento AGUILERA IZQUIERDO, R.: «Cuestiones actuales sobre el salario mínimo interprofesional», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 246, 2021, p. 4.

Es más, «aunque el objetivo central del SM como instrumento de política laboral es la redistribución de ingresos a favor de los colectivos que reciben bajos salarios, normalmente a lo largo del tiempo se ha asociado con otros objetivos, como por ejemplo la mejora de la protección social, disminuir las desigualdades de género, favorecer la inserción laboral, etc.». El apunte, en BANYULS LLOPIS, J.; CANO CANO, E. y AGUADO BLOISE, E.: «La incidencia del salario mínimo interprofesional en sectores de bajos salarios», cit., p. 366.

<sup>95</sup> Convenio colectivo para el sector del comercio de ópticas de la provincia de Badajoz (DOE núm. 192, de 5 de octubre de 2022) [art. 37].

valerse por sí mismo, aunque tenga una actividad retribuida, siempre que esta no supere el salario mínimo interprofesional»<sup>96</sup>

- La mejora en las aportaciones a la Seguridad Social, fruto de reconocer a «todo el personal [...] un permiso no retribuido en casos de fallecimiento o enfermedad grave (certificación médica) de cónyuge o familiares en primer grado de consanguinidad [...] [durante el cual] se mantendrá la cotización [...] [por un importe] equivalente al Salario Mínimo Interprofesional»<sup>97</sup>.
- El reconocimiento de ciertos privilegios a terceros ajenos a la relación laboral, como el otorgado a «los huérfanos solteros [quienes] podrán disfrutar de los mismos billetes que el personal jubilado, [...] [conservándolo incluso cuando] desempeñen un trabajo remunerado cuyas retribuciones sean iguales o superiores al salario mínimo interprofesional»<sup>98</sup>.
- El tratamiento específico dispensado al reintegro de anticipos del salario, por cuanto la devolución, en la particular hipótesis de quien experimente alguna deducción en su nómina a causa de «una orden judicial o administrativa», deberá permitirle conservar un «haber líquido [...] una vez descontadas las cantidades retenidas y las que correspondan al reintegro del anticipo concedido, [...] igual o superior al Salario Mínimo Interprofesional», aun cuando ello requiera reajustar «la cuantía de los reintegros y el plazo de amortización del anticipo»<sup>99</sup>.

Por último, reconocer a las personas sustitutas que cubran «ausencias derivadas [...] de IT, vacaciones, licencias, permisos y excedencias que se produzcan de manera sucesiva» el derecho a percibir la diferencia entre los denominados «salarios [...] iniciales o fijos, según los casos [...] [y] el salario mínimo interprofesional»<sup>100</sup>.

## 6. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN EN LAS CLÁUSULAS CONVENCIONALES

Las considerables subidas del SMI en los últimos ejercicios han potenciado el uso de las cláusulas de absorción y compensación de salarios estandarizadas<sup>101</sup>.

<sup>96</sup> Convenio colectivo de la empresa Elche-Crevillente Salud, SA (BOP de Alicante núm. 116, de 20 de junio de 2022) [art. 40].

<sup>97</sup> Convenio colectivo para el sector de la construcción y las obras públicas de la provincia de Gipuzkoa (BOP de Gipuzkoa núm. 180, de 22 de septiembre de 2022) [art. 38.bis].

<sup>98</sup> Convenio colectivo de Iberia LAE, SA, Operadora y sus tripulantes pilotos (BOE núm. 311, de 28 de diciembre de 2022) [art. 149].

<sup>99</sup> Convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Valladolid y sus Organismos Autónomos (BOP de Valladolid núm. 186, de 28 de septiembre de 2022) [art. 144.5].

<sup>100</sup> Convenio colectivo para el sector de los alojamientos de la provincia de Gipuzkoa (BOP de Gipuzkoa núm. 161, de 24 de agosto de 2022) [art. 6].

<sup>101</sup> MERCADER UGUINA, J. R.: «Compensación y absorción como método de ajuste en la negociación colectiva», cit., p. 172.

Y el examen de los convenios realizado refrenda la afirmación anterior: la mayoría de convenios de ámbito inferior al estatal se remiten o reproducen, con mayor o menor rigor, el tenor legal referido a la absorción y compensación<sup>102</sup>. De hecho, resulta excepcional encontrar algún pacto que no contenga referencia alguna a esta institución a lo largo de su articulado<sup>103</sup>.

Sin embargo, conviene advertir desde el principio las dificultades para su correcta interpretación y análisis aplicativo, no en vano esta institución se define por su «equivocidad conceptual», por su «notable confusiónismo» y por la «falta de claridad» de los criterios existentes en la materia<sup>104</sup>. De hecho, la heterogeneidad (e incluso contradicción entre las cláusulas de un mismo acuerdo referidas a estas instituciones) dificultan su interpretación y generan una cierta inseguridad jurídica, mermando la potencial operatividad que cabría esperar<sup>105</sup>.

Advertida ya la confusión terminológica, algunos convenios tratan de resolverla aportando definiciones propias de ambos conceptos, atendiendo, generalmente, al momento temporal:

- Así, entienden que «las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa»<sup>106</sup>.
- Y son absorbibles las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, cuando globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al acuerdo, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas<sup>107</sup>.

---

<sup>102</sup> Más de 38 convenios colectivos de los analizados reproducen el tenor literal legal, como sucede con el art. 6 I Convenio colectivo de comercio textil de la Comunitat Valenciana 2022-2024 (BO Generalitat Valenciana núm. 9510 de 12 de enero de 2023) o el art. 7 Convenio Colectivo de ámbito empresarial para Valeo España, S.A.U. Centro de Trabajo de Martos (BOP Jaén núm. 249, de 29 de diciembre de 2022). Otros introducen modificaciones menores, como el art. 6 Convenio Colectivo de la Empresa Fiat Chrysler Automobiles Spain S. A. (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid núm. 168, 16 de julio de 2022); o el art. 11 Convenio colectivo de Finanzauto, SA (BOE núm. 107, de 5 de mayo de 2022).

<sup>103</sup> Solo siete de los convenios analizados no contienen referencia alguna, como sucede, como ejemplo, con el Convenio colectivo de Randstad Empleo ETT (BOE núm. 157, de 1 de julio de 2022); o el Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco para los años 2021-2024 (BOE núm. 192, 11 de agosto de 2022).

<sup>104</sup> MERCADER UGUINA, J. R.: «Compensación y absorción como método de ajuste en la negociación colectiva», cit., p. 171.

<sup>105</sup> THIBAUT ARANDA, J.: *La compensación y absorción de salarios*, Valencia (Tirant lo blanch), 2002, p. 14.

<sup>106</sup> Art. 8 Convenio colectivo de la empresa Edscha Burgos, SA (BOP de Burgos núm. 98, de 24 de mayo de 2022). Con parecido tenor, art. 4 VIII Convenio colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Huesca (BOP Huesca, núm. 283, 14 de diciembre de 2022); art. 5 Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE núm. 181, de 29 de julio de 2022).

<sup>107</sup> Art. 4 VIII Convenio colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Huesca (BOP Huesca, núm. 283, 14 de diciembre de 2022).

Estas reglas (de contención y homogeneización) pretende evitar la superposición de mejoras salariales que encuentran origen en distintas fuentes reguladoras del salario (art. 26.5)<sup>108</sup> y ajustar, mediante la neutralización del incremento salarial previsto en un nuevo marco retributivo cuando el realmente disfrutado es superior a éste<sup>109</sup>. Por tanto, la absorción y compensación entran en juego cuando se establece un cuadro nuevo de retribuciones, en virtud de un acto normativo o convencional, necesitando de la existencia de dos situaciones que permitan la comparación<sup>110</sup>.

En cuanto hace a la finalidad de la institución analizada, en los convenios de empresa se utilizan estas cláusulas con una finalidad homogeneizadora y unificadora de las percepciones intra categoriales pagadas por la empresa en razón a la política de personal vigente en cada momento, normalmente se utilizan técnicas de sustitución por cantidades a tanto alzado o se congela en otros casos su cuantía. En los convenios de empresa de ámbito supraprovincial, habida cuenta de la diversidad salarial en razón de la ubicación geográfica de los distintos centros de trabajo, la referida cláusula se utiliza con la finalidad de racionalizar la estructura salarial de la empresa, primando los aspectos cualitativos antes que los cuantitativos. Finalmente, los convenios supra empresariales tratan de prevenir, con la inclusión de este tipo de cláusulas, la influencia de modificaciones futuras, además instrumentar una vía de actuación empresarial a la estructura salarial genérica del convenio<sup>111</sup>. En este nivel negocial se busca «la racionalización de la estructura salarial de la empresa, así como su adaptación a la prevista genéricamente en el convenio. Y aun habría que señalar una última funcionalidad, cuando la cláusula del convenio permite la compensación y absorción entre conceptos no homogéneos, dado que al amparo de este tipo de cláusulas se puede verificar la sustitución de la estructura salarial contenida en el convenio anterior»<sup>112</sup>.

De profundizar en la finalidad de esta técnica, cabe advertir cómo, en el aspecto individual, el simple hecho de estar prevista en nuestro ordenamiento laboral, elimina el posible temor empresarial a que cualquier incremento que se efectúe sobre el mínimo establecido legal y convencionalmente acabe consolidándose, de suerte que se admite la posibilidad de que el empresario pueda elevar los salarios cuando las condiciones económicas de la empresa y del mercado lo permiten y eliminarlas cuando éstas últimas desaparecen<sup>113</sup>. «Desde

<sup>108</sup> STS 28 de febrero de 2005 (rec. 2486/2004).

<sup>109</sup> STS 21 enero 2014 (Rec. 99/2013).

<sup>110</sup> LLOMPART BENASSAR, M.: «Análisis crítico de la última jurisprudencia en materia de compensación y absorción de los incrementos del salario mínimo interprofesional», *Trabajo y Derecho*, núm. 93, 2022.

<sup>111</sup> MERCADER UGUINA, J. R.: «Compensación y absorción como método de ajuste en la negociación colectiva», cit., p. 173.

<sup>112</sup> GIL PLANA, J.: «Compensación y absorción en la negociación colectiva», cit., p. 299.

<sup>113</sup> MERCADER UGUINA, J. R.: «Compensación y absorción como método de ajuste en la negociación colectiva», en AA.VV.: *El contenido económico de la negociación colectiva*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2005, p. 172.

este punto de vista, la previsión legal de la compensación y absorción permite una individualización salarial que redundará en la flexibilización del sistema retributivo. Además, la aplicación efectiva de la compensación y absorción permite al empresario una homogeneización de los niveles salariales de sus trabajadores cuando el grado de individualización se convierte en un factor distorsionador de la política salarial de la empresa»<sup>114</sup>.

Para que pueda operar esta técnica, según el art. 26.5 ET, son necesarias las siguientes condiciones: la existencia de dos niveles salariales distintos, fijados el uno en convenio colectivo y el otro en una fuente distinta; los conceptos retributivos sobre los cuales actuar sean homogéneos, entendiéndose por tales cualesquiera conceptos económicos (todos los complementos, pero no las partidas extrasalariales) de cuantía concreta y determinada y periodicidad fija (como sucede con las condiciones más beneficiosas incluidas en contrato)<sup>115</sup>; y que la persona trabajadora ya viniera disfrutando de retribuciones salariales superiores en conjunto y en cómputo anual.

Tradicionalmente ha estado meridianamente claro que la compensación y absorción encuentran límite en la necesaria homogeneidad de los conceptos retributivos<sup>116</sup>, valorada caso por caso en función de las condiciones concurrentes<sup>117</sup> (habrá de valorarse su naturaleza y finalidad<sup>118</sup>), sin que sea posible entre componentes que obedezcan a diferente causa<sup>119</sup>; de modo que habría que entender que no cabe la compensación y absorción en el salario base de un complemento personal percibido con ocasión de la concurrencia de ciertas circunstancias específicas<sup>120</sup>. La imposibilidad de absorber y compensar conceptos no homogéneos ha llevado también a los tribunales a entender que no cabe dicha operación en el caso de cantidades que se corresponden al salario por unidad de tiempo y al complemento por cantidad y calidad del trabajo desarrollado<sup>121</sup>. En cambio, se ha matizado este requisito en otros casos. En concreto, sí cabría aplicar la técnica de la compensación y absorción al complemento de antigüedad, pues puede ser «homogeneizado» con el salario base<sup>122</sup>.

<sup>114</sup> GIL PLANA, J.: «Compensación y absorción en la negociación colectiva», cit., p. 298.

<sup>115</sup> Por todas, STS 9 diciembre 1999.

<sup>116</sup> RAMO HERRANDO, M. J.: «Compensación y absorción», en AA.VV.: *Tiempo de trabajo y salario en la negociación colectiva sectorial estatal*, Cizur Menor (Thomson Reuters-Aranzadi), 2022, p. 304.

<sup>117</sup> Recuerda la STS 6 de marzo de 2019 (rec. 72/2018) que en caso de «remuneraciones complejas, debe atenderse a los términos, modo y extensión en los que han sido pactadas».

<sup>118</sup> LLOMPART BENNÀSSAR, M.: «La absorción y compensación del incremento del salario profesional», *Actualidad Laboral*, núm. 19, 2006, pp. 2211 y ss.

<sup>119</sup> Señala LLOMPART BENNÀSSAR, M., «Análisis crítico...», cit., p. 4, que «son equivalentes entre sí el salario base, las pagas extraordinarias, los pluses convenio, los incentivos o primas cuando no son tales a pesar de su denominación, las pagas de beneficios no ligadas a mayor beneficio de la empresa, las mejoras voluntarias y los complementos de empresa».

<sup>120</sup> STS 25 de mayo de 2005 (rec. 89/2004).

<sup>121</sup> STS 10 de junio de 1994 (rec. 2274/1993).

<sup>122</sup> STS 18 de julio de 1996 (rec. 2724/1995). Asimismo, la STS 26 de enero de 2022 (rec. 89/2020) se pronuncia sobre la compensación y absorción del plus de antigüedad previsto en el convenio colectivo tras la aprobación

En aplicación de tal doctrina judicial, algunos convenios consideran absorbible el complemento de antigüedad<sup>123</sup>; los «complementos a bruto»<sup>124</sup>; el complemento de mejora voluntaria<sup>125</sup>; o el complemento personal asignado<sup>126</sup>.

Otros pactos absorben y compensan un complemento por otro<sup>127</sup> al entenderlos homogéneos; integran un complemento, como el de peligrosidad, en el salario base<sup>128</sup>; absorben el plus de permanencia en caso de promoción profesional<sup>129</sup>; o el plus de garantía por disminución de aptitud<sup>130</sup>.

Frente a la regla general de la homogeneidad de los conceptos, se ha admitido la compensación entre partidas retributivas heterogéneas cuando se haya pactado expresamente<sup>131</sup> o autorizado en el convenio colectivo de aplicación<sup>132</sup>, tal y como reitera en sus sentencias el Tribunal Supremo, que considera esta materia disponible, pudiendo compensarse conceptos heterogéneos o extrasalariales si así se acuerda en convenio colectivo<sup>133</sup>. En cambio, la neutralización entre partidas salariales heterogéneas no puede partir del ejercicio unilateral del empresario<sup>134</sup>.

A mayor abundamiento, la STS 7 de marzo de 2022 (rec. 16/2020) ha entendido que la heterogeneidad excluyente de la compensación y absorción se ve afectada cuando los negociadores colectivos optan por homogeneizar y unificar los conceptos salariales. Se considera entonces válido el acuerdo por el que quedan suprimidos los pluses de transporte y vestuario, que pasan a integrarse en el

---

ción del RD sobre SMI para 2019. En concreto, admite la compensación de los trienios, en cuanto concepto retributivo por unidad de tiempo.

<sup>123</sup> Art. 33 Convenio Colectivo de Trabajo del Campo de la Comunidad Autónoma de Extremadura (BO Extremadura núm. 124 de 29 de junio de 2022).

<sup>124</sup> Art. 5.2 Convenio colectivo de trabajo de la empresa Dadelos Agrosolutions, SL. (BOP Valencia núm. 4, 5 de enero de 2023).

<sup>125</sup> Art. 46 Convenio colectivo, para los años 2022-2025, de la empresa Hospital Quironsalud Ciudad Real (BOP Ciudad Real núm. 175, de 9 de septiembre de 2022).

<sup>126</sup> Art. 43 IX CONVENIO COLECTIVO DE BP OIL ESPAÑA, S.A.U. (BOCM núm. 126, de 28 de mayo de 2022).

<sup>127</sup> Disposición transitoria 1.ª Convenio colectivo de la empresa Cajasur Banco, SAU (BOJA núm. 239, de 15 de diciembre de 2022).

<sup>128</sup> Art. 9 Convenio colectivo de la empresa Gonvarri I. Centro de Servicios, SL (BOP de Burgos núm. 74, de 19 de abril de 2022).

<sup>129</sup> Art. 14 Convenio colectivo de la empresa Seguros Lagun Aro, SA; Seguros Lagun Aro Vida, SA; y Seguros Lagun Aro 2003, AIE (BOP de Bizcaia núm. 217, de 15 de noviembre de 2022).

<sup>130</sup> Anexo II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «NISSAN MOTOR IBÉRICA, S.A. – CENTRO DE TRABAJO DE ÁVILA» (BOP Ávila núm. 188, de 28 de septiembre de 2022)

<sup>131</sup> La STS 10 de enero de 2017 (rec. 4255/2015) subraya «sin desconocer en absoluto los postulados clásicos que sobre la figura de la compensación y absorción ha venido manteniendo el Tribunal Supremo, en el sentido de exigir homogeneidad entre los conceptos compensables y absorbibles, también ha mantenido que esta regla reviste naturaleza dispositiva, siendo posible exceptuar su aplicación si se acuerda expresamente».

<sup>132</sup> STS 5 de abril de 2017 (rec. 622/2016).

<sup>133</sup> STS 26 enero 2022 (RJ 2022/6039).

<sup>134</sup> STS 10 de julio de 2018 (rec. 139/2017).

nuevo salario base, salvaguardando el mantenimiento del mismo importe percibido hasta ese momento, sin que quepa considerar una transgresión de las normas legales de contenido mínimo de garantía salarial. Esto es, las partes negociadoras podrán integrar en el salario base conceptos que hasta ese momento no eran homogéneos. Serán por tanto compensables y absorbibles con la subida salarial. Así, algunos pactos consideran absorbibles el plus de distancia y transporte<sup>135</sup> o el plus de jefe de equipo<sup>136</sup>.

Por las razones apuntadas, cada vez son más frecuentes las cláusulas convencionales que posibilitan que quiebre la exigencia de homogeneidad al formular la compensación y absorción con mayor amplitud e indeterminación<sup>137</sup>; por ejemplo, cuantos prevén cómo todos los conceptos retributivos son homogéneos y compensables<sup>138</sup>, sin importar la naturaleza y el origen de las condiciones salariales<sup>139</sup>; algunos, pocos, incluyen también en esa homogeneización las extrasalariales<sup>140</sup>.

Concurriendo los requisitos anteriores, y a tenor del precepto legal, «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»; es decir, una vez producida la revisión salarial anual será menester efectuar una operación de comparación entre la nueva cifra establecida en convenio y la conferida a la persona trabajadora a partir de otras fuentes reguladoras del salario, calculadas ambas «en su conjunto o cómputo actual».

Si de la comparación resultare que el salario del convenio no supera el reconocido a la persona trabajadora, este último importe no habrá de variar, quedando el incremento del pacto absorbido por esa última cifra superior; por el contrario, si resultara que el salario del convenio ha superado la cuantía contractual, se deberá proceder a incrementar su importe hasta alcanzar el previsto en acuerdo

<sup>135</sup> Art. 24 XX Convenio colectivo de SEAT, SA (BOE núm. 234, de 29 de septiembre de 2022).

<sup>136</sup> Art. 34 XVIII Convenio colectivo de Ford España, SL (BOE núm. 238, de 4 de octubre de 2022).

<sup>137</sup> Art. 6 Convenio Colectivo Comercio del Metal para la provincia de Palencia (BOP núm. 152, 21 de diciembre de 2022); Art. 6 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «NISSAN MOTOR IBÉRICA, S.A. – CENTRO DE TRABAJO DE ÁVILA» (BOP Ávila núm. 188, de 28 de septiembre de 2022); Art. 7 Convenio Colectivo para el sector Comercio de Ópticas de la provincia de Badajoz (COE núm. 192, 5 de octubre de 2022).

<sup>138</sup> Art. 7 VII Convenio colectivo del grupo Generali España (BOE núm. 277, de 18 de noviembre de 2022)

<sup>139</sup> De los convenios examinados, 16 de ellos así lo hacen, como sucede en el art. 10 Convenio colectivo de la empresa Prezero (BOP de Pontevedra núm. 82, de 29 de abril de 2022); o el art. 7 Convenio Colectivo para el Sector de Suministros Industriales de la provincia de Huelva (BOP Huelva núm. 209, 2 de noviembre de 2022).

<sup>140</sup> Art. 18 Convenio colectivo del sector Comercio de equipos, recambios, componentes y accesorios del automóvil del Principado de Asturias (BOPA núm. 199, de 17 de octubre de 2022); Art. 35 Convenio Colectivo del Sector de Construcción y Obras Públicas (BO Comunidad de Madrid núm. 300, de 17 de diciembre de 2022); Art. 6 Convenio Colectivo de la Empresa Fiat Chrysler Automobiles Spain S. A. (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid núm. 168, 16 de julio de 2022); Art. 35 Convenio Colectivo de la empresa Talleres Landaluze, SA, para el periodo 2022-2023 (Boletín Oficial de Cantabria núm. 192, 5 de octubre de 2022).

colectivo, teniendo en cuenta cómo la revisión no debe quedar situada en la misma cuantía a la experimentada por la retribución a partir de la previsión convencional; antes bien, habrá de hacerlo sólo la derivada de la partida que separa las cuantías comparadas, compensándose la diferencia<sup>141</sup>.

En principio, no haría falta una mención expresa en el convenio para conseguir la plena operatividad de la regla contenida en el art. 26.5 ET *supra* referida, pues se trata de un precepto de directa aplicación aun cuando nada estableciera aquél. Sin embargo, la mayoría de convenios establecen, como se ha visto, algún tipo de regulación, máxime ahora, tanto por la posibilidad de absorber y compensar conceptos salariales heterogéneos como por las subidas del SMI que han impactado en las tablas salariales con cuantías más bajas.

En cuanto al procedimiento de dicha institución, algunos pactos contienen otra regulación similar al tenor legal, pero más detallada, al especificar o acotar ciertos extremos a la hora de realizar la absorción y compensación. Así, algunos establecen límites función del tiempo y de la cuantía de que se trate<sup>142</sup> o de alcanzar un determinado porcentaje de subida<sup>143</sup>, y en caso contrario no se procedería a la compensación. Otros pactos unen la compensación y absorción en relación con el grupo profesional (y el salario) de que se trate<sup>144</sup> o la categoría<sup>145</sup>.

Algunos acuerdos ligan la absorción y compensación a los cambios que pudieran producirse, como la promoción (en cuyo caso se absorben y compensan las situaciones más beneficiosas «*ad personam*»<sup>146</sup>); en caso de cambio funcional, salvo los pluses inherentes al puesto de trabajo<sup>147</sup>; o, en fin, en caso de movilidads geográficas o funcionales<sup>148</sup>.

---

<sup>141</sup> GIL PLANA, J.: «Compensación y absorción en la negociación colectiva», en AA.VV.: *Evolución de los contenidos económicos de la negociación colectiva en España (2007/2015)*, Madrid (Ministerio de Empleo y Seguridad Social), 2018, p. 298.

<sup>142</sup> Art. 12 Convenio colectivo del Sector del Comercio del Metal (BO Comunidad de Madrid núm. 234, de 1 de octubre de 2022).

<sup>143</sup> Art. 32 Convenio colectivo del Grupo Marítima Dávila (BOE núm. 108, de 6 de mayo de 2022); Art. 5 Convenio colectivo para el sector de embotellado y comercio de vinos, licores, cervezas y bebidas de todo tipo de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BOC núm. 192, de 5 de octubre de 2022).

<sup>144</sup> Disposición adicional 3.ª Convenio colectivo de bebidas refrescantes de la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 9496, de 23 de diciembre de 2022); Art. 7 Convenio colectivo de la empresa Centro Médico Salus Baleares, SL (BOP de Alicante núm. 183, de 26 de septiembre de 2022); art. 7 Convenio Colectivo de la empresa BEANACA, S.A. suscrito por un lado por la representación de la empresa y, por otro, por la representación de las personas trabajadoras (BOP Alicante núm. 183, 26 de septiembre de 2022).

<sup>145</sup> ANEXO XV ACTA DE LOS ACUERDOS COMPLEMENTARIOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «NISSAN MOTOR IBÉRICA, S.A. – CENTRO DE TRABAJO DE ÁVILA» (BOP Ávila núm. 188, de 28 de septiembre de 2022).

<sup>146</sup> Art. 5 Convenio colectivo 2021-2022-2023-2024-2025-2026 para la empresa Mercedes Benz España, SAU (BOP Territorio Histórico de Álava núm. 111, de 28 de septiembre de 2022).

<sup>147</sup> Art. 10.2 Convenio colectivo de la empresa Sidenor Aceros Especiales, SLU (Fábrica de Basauri) (BOP de Bizkaia núm. 68, de 7 de abril de 2022).

<sup>148</sup> Art. 21 Convenio colectivo de Cegelec, SA (BOE núm. 119, de 19 de mayo de 2022).



No faltan cuantos respetan lo contenido en los acuerdos anteriores (doble escala) y su carácter compensable o absorbible (o no) <sup>149</sup>; o bien, con el fin de facilitar y simplificar la articulación convencional, especifican la absorción y compensación automática en caso de suscribirse algún acuerdo u otro convenio de ámbito autonómico o nacional <sup>150</sup>.

En fin, de forma anecdótica algún convenio atribuye la competencia para efectuar la absorción y compensación a la Comisión Paritaria del Convenio <sup>151</sup>; le confiere la negociación de futuros incrementos salariales y su posible compensación <sup>152</sup>; o especifican cuándo pagar las diferencias una vez aplicada esta institución <sup>153</sup>.

Desde la perspectiva opuesta, algunos convenios establecen límites y fronteras a la absorción y compensación. Así, los menos, prohíben compensar y absorber <sup>154</sup>; señalan el carácter mínimo de las cuantías salariales del convenio <sup>155</sup> para realizar tales operaciones o bien impiden la absorción y compensación para ciertas escalas salariales, las más bajas <sup>156</sup>, de tal modo que los salarios más altos no experimentarán idéntica subida a los más bajos y se recortarán las diferencias entre ambos.

Otros convenios no prohíben totalmente la absorción y compensación, sino que la vetan para ciertos complementos, a los que blindan de esta manera. Así, algunos pactos impiden la compensación de ciertas partidas salariales expresamente recogidas en el texto <sup>157</sup>, siendo las referencias convencionales más numerosas las referidas al plus de asistencia o el de transporte (5 convenios) <sup>158</sup>; los

<sup>149</sup> Art. 7 Convenio colectivo de restauración colectiva (BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2022).

<sup>150</sup> Art. 40 CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS DE GRANADA Y PROVINCIA (BOP Granada, núm. 277, de 2 de febrero de 2023).

<sup>151</sup> Art. 6.bis Convenio Colectivo para el sector de Hostelería de Cantabria, para el periodo 2022-2025 (BO Cantabria núm. 204, de 24 de octubre de 2022).

<sup>152</sup> Art. 6 IV Convenio colectivo de Cash Converters, SL, y sociedades vinculadas (BOE núm. 309, de 26 de diciembre de 2022).

<sup>153</sup> Disposición adicional 2.ª Convenio Colectivo Provincial de Córdoba para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas (2022-2026) (BOP Córdoba núm. 242, de 21 de diciembre de 2022).

<sup>154</sup> Salvo las mejoras voluntarias, que sí serán absorbibles y compensables, art. 3 Convenio colectivo para el sector del comercio de materiales de construcción de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BOC núm. 194, de 7 de octubre de 2022); Art. 7 V Convenio colectivo do sector de residencias privadas de persoas de idade de Galicia (BO Xunta de Galicia núm. 108, de 7 de junio de 2022).

<sup>155</sup> Art. 18 Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos (BO Comunidad de Madrid núm. 172, de 13 de agosto de 2022).

<sup>156</sup> Art. 8 Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados (BOE núm. 144, de 17 de junio de 2022); art. 19 Convenio colectivo provincial para el comercio de alimentación de Zamora (BOP de Zamora núm. 115, de 3 de octubre de 2022).

<sup>157</sup> Art. 34 Conveni col·lectiu de treball de Creu Roja Espanyola a Lleida per als anys 2022 a 2025 (BOP Lleida núm. 203, de 21 de octubre de 2022); Art. 12 Convenio colectivo del Sector del Comercio del Metal (BO Comunidad de Madrid núm. 234, de 1 de octubre de 2022); Art. 5 Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna (BOE núm. 294, de 8 de diciembre de 2022).

<sup>158</sup> Entre los que cabe apuntar el art. 9 Convenio Colectivo del Sector del Transporte de Mercancías por Carretera, Agencias de Transportes, Despachos Centrales y Auxiliares, Almacenistas, Distribuidores y operadores

complementos personales (7 convenios)<sup>159</sup>; aquellos ligados al puesto de trabajo o a la función que se desarrolle (3 convenios)<sup>160</sup>; el plus de convenio (que había sustituido el plus de transporte)<sup>161</sup>.

De forma anecdótica y vinculados a su propia estructura salarial, ciertos pactos la impiden para determinados pluses (complemento de permanencia<sup>162</sup>; complementos personales y de puesto de trabajo salvo pacto en contrario por escrito<sup>163</sup>; plus personal especial<sup>164</sup>; salario base, complemento de actividad y complemento *ad personam*<sup>165</sup>; complemento de adaptación de convenios<sup>166</sup>; plus referencia<sup>167</sup>; plus de consolidación<sup>168</sup>; plus de peligrosidad<sup>169</sup> y ligados a la penosidad, incentivos, nocturnidad<sup>170</sup>; complemento excategoría<sup>171</sup>; plus de homogenización<sup>172</sup>; plus de productividad<sup>173</sup>; seguro de vida y accidentes<sup>174</sup>; los com-

---

Logísticos de la provincia de Málaga (años 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023) (BOP Málaga núm. 172, de 7 de septiembre de 2022).

<sup>159</sup> Así sucede, como mera muestra, con el art. 5 Convenio Colectivo de la Empresa Flex Equipos de Descanso, S. A. U. Factoría de Getafe (BOCM núm. 168, de 16 de julio de 2022).

<sup>160</sup> Art. 4 VIII Convenio colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Huesca (BOP Huesca, núm. 283, 14 de diciembre de 2022); Art. 9 CONVENIO COLECTIVO DE «ELIS MANOMATIC, S.A.» (BOP Albacete núm. 131, de 9 de noviembre de 2022); Art 5 Convenio Colectivo da empresa Prezero S.A.U para o Concello da Coruña (BOP Coruña núm. 215, de 14 de noviembre).

<sup>161</sup> Sustitutivo del plus de transporte, Art. 10 VIII convenio colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Huesca (BOP de Huesca núm. 238, de 14 de diciembre de 2022); Art. 4.4.1 Conveni col·lectiu de treball de l'empresa B. Braun logistics, S.L.U. del centre de treball de Santa Oliva, per l'any 2022 (BOPTarragona, 15 septiembre de 2022); Art. 15 Convenio Colectivo da empresa Prezero S.A.U para o Concello da Coruña (BOP Coruña núm. 215, de 14 de noviembre).

<sup>162</sup> Art. 20 Convenio colectivo para el sector de embotellado y comercio de vinos, licores, cervezas y bebidas de todo tipo de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BOC núm. 192, de 5 de octubre de 2022).

<sup>163</sup> Art. 7 Conveni col·lectiu interprovincial del sector de la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya (BOG Catalunya núm. 8827, de 5 de enero de 2023).

<sup>164</sup> Art. 24 Convenio colectivo del sector del ciclo integral del agua de la provincia de Zamora (BOP de Zamora núm. 131, de 11 de noviembre de 2022).

<sup>165</sup> Art. 5 CONVENIO COLECTIVO L.N.P.L.R. GUADALAJARA, S.L. (BOP Guadalajara núm. 231, de 5 de diciembre de 2022).

<sup>166</sup> Art. 29 VII Convenio colectivo del grupo Generali España (BOE núm. 277, de 18 de noviembre de 2022).

<sup>167</sup> Art. 13 Convenio Colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, S. L.U. (BOCM núm. 6, de 7 de enero).

<sup>168</sup> Art. 25 Convenio colectivo de la empresa Real Grupo de Cultura Covadonga (BOPA núm. 165, de 26 de agosto de 2022).

<sup>169</sup> Art. 12 Convenio colectivo de la Asociación Provincial Consignataria de Buques de Santa Cruz de Tenerife (BOP de Santa Cruz de Tenerife núm. 48, de 22 de abril de 2022).

<sup>170</sup> Art. 2.2 Convenio colectivo para la industria fotográfica (BOE núm.187, de 5 de agosto de 2022).

<sup>171</sup> Art. 10 Convenio colectivo de la empresa Gonvarri I. Centro de Servicios, SL (BOP de Burgos núm. 74, de 19 de abril de 2022).

<sup>172</sup> Art. 11.4 XII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022).

<sup>173</sup> Art. 22 Convenio colectivo del personal laboral del ayuntamiento de Hospital de Órbigo (BOP León núm. 190, de 3 de octubre de 2022).

<sup>174</sup> Art. 99 IX CONVENIO COLECTIVO DE BP OIL ESPAÑA, S.A.U. (BOCM núm. 126, de 28 de mayo de 2022); Art. 31 CONVENIO COLECTIVO L.N.P.L.R. GUADALAJARA, S.L. (BOP Guadalajara núm. 231, de 5 de diciembre de 2022).

plementos de especialidad, de atención óptima del paciente y Técnico<sup>175</sup>; por rendimiento, cantidad o calidad en el trabajo<sup>176</sup>; para el personal subrogado<sup>177</sup>; o el aumento voluntario acordados individualmente<sup>178</sup>).

También se prohíbe compensar y absorber en caso de profundas transformaciones fruto de la implantación de nuevos grupos profesionales con el objetivo de impedir una bajada salarial por esta vía. Así «cuando el salario base de convenio fuera inferior al que el trabajador venía percibiendo en su antigua categoría profesional, la diferencia existente pasará a denominarse exceso salario Base, el cual será revisado como mínimo en igual porcentaje que el salario base de convenio, no siendo absorbible ni compensable», complemento por exceso de salario base<sup>179</sup>.

De forma semejante, la prohibición de absorber y compensar antigüedad, presente en varios pactos (11 convenios analizados)<sup>180</sup> suele aparecer vinculada a la inexistencia de este concreto complemento para las nuevas contrataciones o a partir de determinada fecha<sup>181</sup>.

Por último, también cabe tener en cuenta la virtualidad de estas cláusulas ante los incrementos del salario mínimo interprofesional, pues este último parámetro actúa como suelo salarial irreductible. El art. 27.1 *in fine* ET establece que «la revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel». Entonces, la revisión anual del SMI no llegará a afectar ni a la cuantía ni a la estructura del salario siempre que este último resulte superior, en su conjunto y en cómputo anual, al mínimo fijado por el Gobierno. En otras palabras, las subidas del SMI se verán compensadas si los ingresos salariales que perciben los trabajadores siguen por encima de dicho mínimo y ello con independencia del instrumento de regulación que los recoja, ya se trate de normas legales o convencionales, laudos arbitrales o los contratos de trabajo. De manera que las cuantías que pudieran corresponderse con las retribuciones ordinarias percibidas por la persona trabajadora no deberán elevarse si la

---

<sup>175</sup> Art. 46.2 Convenio Colectivo de la empresa ELCHE-CREVILLENTE SALUD, S.A. (BOP Alicante núm. 116, de 20 de junio de 2022).

<sup>176</sup> Art. 7 Convenio colectivo de Monedero Instalaciones y Servicios, SA, para sus centros de trabajo en la Comunidad de Madrid y en la provincia de Valladolid (BOE núm. 174, 21 de julio de 2022).

<sup>177</sup> Disposición Final CONVENIO COLECTIVO L.N.P.L.R. GUADALAJARA, S.L. (BOP Guadalajara núm. 231, de 5 de diciembre de 2022).

<sup>178</sup> Art. 1 Convenio colectivo para la empresa Megatech Industries Amurrio, SLU (BOTerritorio Histórico de Álava núm. 142, de 19 de diciembre de 2022).

<sup>179</sup> Art. 25 Convenio colectivo del sector del ciclo integral del agua de la provincia de Zamora (BOP de Zamora núm. 131, de 11 de noviembre de 2022).

<sup>180</sup> Así sucede, a modo de ejemplo, en el art. 14 VIII Convenio colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Huesca (BOP Huesca, núm. 283, 14 de diciembre de 2022).

<sup>181</sup> Entre otros, el art. 13 Convenio colectivo para el sector del comercio de la piel, cuero y calzado de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BOC núm. 192, de 5 de octubre de 2022).

suma de todas ellas alcanza una cifra idéntica o superior al global anual del SMI, en tanto se habrá absorbido en ese caso la subida del salario mínimo.

Sin embargo, —recuerda el art. 3 del RD 145/2024—, el nuevo valor anual del SMI provocará el aumento correspondiente en las cuantías salariales que, en conjunto y cómputo anual, queden por debajo de este suelo legal, y ello con el objeto de equipararse al mínimo establecido —que en 2024 ha quedado fijado en 37,8 euros/día o 1134 euros/mes—. Téngase en cuenta que el alza no se corresponderá con la totalidad del incremento fijado reglamentariamente, pues únicamente consistirá en la diferencia necesaria para alcanzar el nuevo límite superior, siendo objeto de compensación el resto<sup>182</sup>.

Dicho esto, la aplicación de las reglas de compensación y absorción ha sido objeto de reinterpretación en los últimos años con ocasión de distintos pronunciamientos judiciales iniciados por la SAN 24 de mayo de 2019<sup>183</sup>, como ya se ha avanzado *supra*, la cual resuelve uno de los recursos que se interpusieron ante el considerable incremento del SMI en el RD 1462/2018, de 21 de diciembre (SMI para 2019). De acuerdo con la misma, el nuevo valor anual del SMI absorbe y compensa el salario base, pero también los complementos salariales del art. 26.3 ET. Bajo este entendimiento, la operación de comparación ha de efectuarse de manera global, con las partidas salariales del convenio, y no concepto por concepto. Sostiene el Alto Tribunal que la normativa reglamentaria resulta incompatible con la estatutaria<sup>184</sup>. El art. 27.1 *in fine* ET incluye a todos los salarios en su conjunto y sin efectuar distinciones en función de su naturaleza. De modo que, salvo que el convenio colectivo disponga lo contrario, todos los conceptos son compensables y absorbibles, sin que haya de procederse a discernir su carácter homogéneo o heterogéneo, en claro perjuicio a los intereses de los trabajadores. Dicho de otro modo, «solo cabe bloquear la compensación y absorción por heterogeneidad de los conceptos salariales, cuando se haya convenido así en el convenio»<sup>185</sup>.

Esta interpretación judicial no ha estado exenta de críticas al considerarla «controvertida, heterodoxa y rupturista»<sup>186</sup>. A partir de la misma, parecería nece-

<sup>182</sup> STS 11 de mayo de 2009 (rec. 52/2008).

<sup>183</sup> Confirmada por la STS 26 de enero de 2022 (rec. 89/2020).

<sup>184</sup> Sobre la necesidad de reconfigurar la regulación estatal sobre el mecanismo compensatorio ante la revisión anual del SMI, *vid.* LLOMPART BENNÀSSAR M., «Análisis crítico...», cit., p. 11 y VIVERO SERRANO, J. B., «El incremento...», cit., pp. 77-81.

<sup>185</sup> STS 26 de enero de 2022 (rec. 89/2020).

<sup>186</sup> VIVERO SERRANO, J. B., «El incremento del salario mínimo interprofesional. La incidencia en la negociación colectiva y en la gestión empresarial de la retribución», *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 464, pp. 65-69. Con todo, reconoce el autor que debe atribuirse a la misma «el mérito de haber puesto sobre la mesa una nueva mirada sobre una problemática que, a la vista de las nuevas circunstancias fácticas, no puede seguir respondiendo mecánicamente o por inercia a las soluciones del pasado, concebidas para unos hechos y unos problemas muy distintos de los actuales» (p. 69). En parecidos términos, encuentra LLOMPART BENNÀSSAR afirmaciones en el pronunciamiento judicial «con las que es difícil no estar de acuerdo». Así en «Análisis crítico...», cit., p. 7.

sario que el nuevo reglamento sobre SMI acoja la nueva doctrina jurisprudencial e incluya «una definición exhaustiva del instituto de la compensación y absorción frente al ascenso del SMI. Con carácter más específico, sería recomendable aclarar cuáles son las magnitudes a comparar, esto es, qué ha de entenderse por salario efectivamente percibido o salario profesional y por SMI»<sup>187</sup>. Sin embargo, el último RD 145/2024 sigue reproduciendo el texto ya consolidado referido a esta institución.

La SAN citada es posteriormente confirmada por la STS 29 de marzo de 2022 (rec. 162/2019), donde se advierte que la doctrina relativa a la aplicación de la absorción y compensación ha evolucionado «tanto por lo que se refiere a las previsiones del convenio colectivo (respecto de los salarios individuales) cuanto a las de la norma que establece el SMI anual (respecto de los salarios convencionales)». Tal es así que, en un notorio esfuerzo didáctico, la sentencia contrapone la «doctrina tradicional sobre compensación y absorción respecto del SMI»<sup>188</sup> a la «doctrina actual sobre compensación y absorción del SMI». La Sala cuarta subraya que ante la revisión del SMI se aplicará la regla especial contenida en el art. 27.1 *in fine* ET (en lugar del criterio general del art. 26.5 ET). De modo que el nuevo valor que cada año se asigne al SMI no puede aplicarse como salario base a fin de proyectar sobre el mismo las previsiones convencionales sobre complementos.

De acuerdo con la nueva doctrina de la AN y el TS, a los efectos de aplicar el mecanismo compensatorio ante aumentos del SMI, el salario que debe compararse con el nuevo importe incluye a todos los complementos salariales, incluidos los variables. Quedan sin embargo fuera del juicio de comparación todas aquellas partidas recibidas por la persona trabajadora cuya causa o fundamento no sea la contraprestación por el trabajo, en referencia a los conceptos extrasalariales<sup>189</sup>. La idea que sostiene esta regla está clara, salario mínimo y salario base no son equiparables. Una interpretación distinta, se sostiene, «provocaría un efecto multiplicador sobre todos los convenios cuyos salarios base fueran inferiores al SMI»<sup>190</sup>, vulnerando así el papel de la negociación colectiva como espacio natural para la fijación de los salarios. Contra esta afirmación cabe argumen-

---

<sup>187</sup> RUZ LÓPEZ, J. M.<sup>a</sup>, «Incidencias del salario mínimo sobre las partidas salariales», en AA.VV. (CRUZ VILLALÓN, J., coord.), *Política de rentas salariales: salario mínimo y negociación colectiva*, Bomarzo, Albacete, 2022, p. 389.

<sup>188</sup> Con cita a las SSTS 9 de marzo de 1992 (rec. 529/1991), 6 de julio de 2004 (rec. 4562/2003) y 19 de julio de 2010 (rec. 4200/2009).

<sup>189</sup> Entre otras, consúltense las SSTS 9 de diciembre de 2020 (rec. 121/2019), 25 de mayo de 2021 (rec. 4329/2018), 8 de junio de 2021 (rec. 190/2019), 7 de marzo de 2022 (rec. 16/2020) y 1 de abril de 2022 (rec. 60/2020). La SAN 18 de febrero de 2020 (271/2019) estima la absorción y compensación por la subida del SMI de unos pluses de transporte y de mantenimiento de vestuario que figuran como extrasalariales en el convenio, y ello en atención a que se abonan mensualmente, con cuantía fija para todos los trabajadores, con independencia de que se produzca efectivamente dicho gasto o no.

<sup>190</sup> ARAGÓN GÓMEZ, C., «El impacto del SMI sobre las nóminas, a la luz de las últimas resoluciones judiciales», *Blog Foro de Labos*, 7 de abril de 2022.

tar cómo la «comparación analítica es un criterio respetuoso con los convenios que retribuyen adicionalmente determinadas circunstancias concurrentes en cada prestación de servicios. Por tanto, el pretendido efecto igualitario del SMI al que alude la Audiencia puede acabar por contravenir la autonomía colectiva —también la individual— de aquellos agentes que han decidido retribuir de manera adicional y justificada determinadas prestaciones de servicios»<sup>191</sup>.

Como consecuencia de esta doctrina judicial, el incremento del salario mínimo no tiene necesariamente que producir un aumento en cadena de todos los salarios profesionales si estos resultan superiores a su importe, pero aquellos salarios profesionales que, en cómputo anual, queden por debajo del nuevo salario mínimo deben ser elevados, al menos, hasta la cuantía del salario mínimo<sup>192</sup>. El salario mínimo interprofesional actuaría, así, «como un límite externo o de resultado, global y en cómputo anual, pero sin que penetre, ni mucho menos transforme, la estructura de conceptos y cuantías que la negociación colectiva plasme en los convenios colectivos»<sup>193</sup>. Esta interpretación judicial ha tenido reflejo, como se verá en el apartado correspondiente, no tanto en la estructura salarial sino en el concreto importe del salario base convencional, en particular en las categorías o grupos más bajos, que han visto cómo permanecen en cuantías sensiblemente inferiores al SMI.

Como efecto indirecto de las subidas porcentuales del SMI, cada vez más cláusulas convencionales especifican que la compensación y absorción de conceptos retributivos (alguno incluye incluso las condiciones no salariales<sup>194</sup>) se van a aplicar también o exclusivamente a los incrementos que vengan fijados en disposiciones legales o reglamentarias futuras (haciendo una referencia encubierta al SMI)<sup>195</sup>. Con todo, excepcionalmente en algún caso se establece una garantía de revisión al alza automática<sup>196</sup>.

En fin, y en relación con los mecanismos de absorción y compensación entre el salario convencional y aquel percibido individualmente en virtud de pacto,

---

<sup>191</sup> LLOMPART BENNÀSSAR, M., «Análisis crítico...», cit., p. 8.

<sup>192</sup> LLOMPART BENNÀSSAR, M.: «Análisis crítico de la última jurisprudencia en materia de compensación y absorción de los incrementos del salario mínimo interprofesional», Trabajo y Derecho, núm. 93, 2022.

<sup>193</sup> GODINO, M.: «El salario mínimo condiciona pero no transforma la negociación colectiva. Comentario a la STS 272/2022, de 29 de marzo», RevistaVLex, septiembre, 2022.

<sup>194</sup> Art. 9 Convenio colectivo de la empresa Edscha Burgos, SA (BOP de Burgos núm. 98, de 24 de mayo de 2022); Art. 4 Convenio Colectivo de la empresa agricultores de la vega de valencia s.a. (bopalicante núm. 230, de 2 de diciembre de 2022).

<sup>195</sup> De la muestra, 27 convenios colectivos, mayoritariamente de ámbito empresarial, contenían este tipo de cláusulas «Las mejoras económicas establecidas en el presente convenio podrán absorber o compensar las que pudieran establecerse por disposición legal», art. 5 Convenio colectivo 2021-2022-2023-2024-2025-2026 para la empresa Mercedes Benz España, SAU (BOP Territorio Histórico de Álava núm. 111, de 28 de septiembre de 2022).

<sup>196</sup> Art. 6 IV Convenio colectivo de Mercedes-Benz Retail, SA, Unipersonal (Madrid y Guadalajara) (BOE núm. 88, de 13 de abril).

contrato o decisión empresarial, la inmensa mayoría de los convenios de empresa incluyen una cláusula de garantía *ad personam*<sup>197</sup>: de tal modo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las empresas que impliquen, en su conjunto y en cómputo anual, condiciones más beneficiosas respecto a las convenidas en este texto, se mantendrán estrictamente *ad personam*, o bien respetan en todo caso, las condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos que se vengan disfrutando a título individual y que supongan una mejora respecto del conjunto de las condiciones que globalmente se establecen en el presente Convenio Colectivo<sup>198</sup>. En algún caso, establecen una excepción para las situaciones «consolidadas»<sup>199</sup>, descubriendo una singular garantía de incremento salarial: «el personal afectado por el presente Convenio que disfrute de condiciones económicas superiores a las establecidas en éste tiene un incremento mínimo, para el año de su vigencia, equivalente al incremento experimentado en el salario base sin que se pueda absorber o compensar otros conceptos salariales»<sup>200</sup>.

---

<sup>197</sup> Basten los siguientes ejemplos, art. 6 Convenio colectivo de la empresa Marbella Club Hotel, SA (BOP de Málaga núm. 212, de 7 de noviembre de 2022) o art. 1 Convenio colectivo para la empresa Megatech Industries Península Ibérica, SLU (BO Territorio Histórico de Álava núm. 148, 26 de diciembre 2022).

<sup>198</sup> Art. 7 Convenio Colectivo Comercio del Metal para la provincia de Palencia (BOP núm. 152, 21 de diciembre de 2022)

<sup>199</sup> Art. 7 Convenio Colectivo para el sector Comercio de Ópticas de la provincia de Badajoz (COE núm. 192, 5 de octubre de 2022).

<sup>200</sup> Art. 28 Convenio Colectivo para el sector Comercio de Ópticas de la provincia de Badajoz (COE núm. 192, 5 de octubre de 2022).

## II. LAS CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ADRIÁN TODOLÍ SIGNES (COORDINADOR)  
AMPARO ESTEVE SEGARRA (COORDINADORA)  
MARÍA AMPARO BOHIGUES ESPARZA  
RAFAEL MOLL NOGUERA  
ÓSCAR REQUENA MONTES  
JOSÉ MIGUEL SÁNCHEZ OCAÑA

### SUMARIO

#### 1. Introducción

- 1.1. Las cláusulas de revisión salarial
- 1.2. El uso de las cláusulas de revisión salarial y la inflación
- 1.3. Efectos económicos de las cláusulas de revisión salarial sobre los salarios

#### 2. La revisión negociada año a año: una fórmula excepcional en la muestra

#### 3. Análisis de las cláusulas de revisión salarial

- 3.1. Incremento salarial inicial
- 3.2. Las cláusulas de salvaguarda
- 3.3. Cuestiones referidas a la dimensión temporal de los incrementos iniciales y de las cláusulas de salvaguarda
- 3.4. La efectividad de la cláusula de la revisión salarial para conseguir su objetivo

#### 4. Cláusulas de revisión salarial en convenios condicionados por la ejecución de contratos del sector público

- 4.1. Cláusulas de incremento salarial inicial
- 4.2. Cláusulas de salvaguarda salarial
- 4.3. Revisión de los precios de los contratos

#### 5. El previsible impacto del AENC 2023 en las cláusulas de revisión salarial: ¿la fijación de un modelo de cláusula de revisión salarial?

### 1. INTRODUCCIÓN

#### 1.1. Las cláusulas de revisión salarial

La fijación del salario y su revisión en la relación laboral es función casi exclusiva de la negociación colectiva. Es a través de los convenios colectivos como



se determina la cantidad del salario a percibir y su revisión con el paso de los años. La fijación del salario mínimo interprofesional y unos pocos elementos más son los últimos componentes que existen a nivel legal después de la flexibilización del marco regulador del salario en pro de un aumento de la autonomía colectiva sin intervención pública<sup>1</sup>. Así, en el caso de la revisión salarial, las partes negociadoras establecerán si existe o no esta revisión y, si existe, en qué forma se realizará.

En nuestro país existen dos grandes formas de revisar y actualizar los salarios. La primera es la revisión negociada (cada año se negocia colectivamente la actualización salarial) y la segunda, es la actualización automatizada y previamente determinada, mediante una cláusula de revisión salarial integrada en el convenio colectivo. Dentro de este segundo grupo -revisión mediante cláusula de actualización salarial- existen en la práctica muchos modelos de cláusulas de revisión diferentes que, además de redacciones distintas, tienen alcances diferentes como se verá en este trabajo. La vigencia tradicional de los convenios colectivos en España es de carácter plurianual, por lo que resulta especialmente relevante atender al tratamiento dado por los textos convencionales a la evolución que pudiera atribuirse a los salarios durante la vigencia<sup>2</sup>. El instrumento por antonomasia son las cláusulas o estipulaciones convencionales de revisión o actualización salarial, donde los agentes sociales (o, si se quiere, los representantes de los trabajadores y los empresarios) establecen la cuantía del salario o su forma de determinación periódica con los objetivos de mantener o incrementar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras y de hacerlo con seguridad jurídica y transparencia<sup>3</sup>. A estas finalidades se suman objetivos subyacentes tales como la justicia social o el control de la conflictividad social. En cualquier caso, no puede obviarse que, a lo largo de las últimas tres décadas, los convenios colectivos han hecho frente a situaciones económicas de diversa índole y, en algún caso —los menos— han arbitrado cláusulas de incremento que han tomado en consideración índices o parámetros ajenos a la medida del poder adquisitivo general de los trabajadores<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> TODOLÍ SIGNES, A., «La revisión salarial ante la desaparición del IPC previsto de la LPGE y con un año en deflación (IPC real negativo)», *Revista española de derecho del trabajo*, n.º 180, 2015, pp. 221-240.

<sup>2</sup> TODOLÍ SIGNES, A., «Salario y negociación colectiva: últimas tendencias», en AA.VV. (ed.), *Cláusulas de vanguardia y problemas prácticos de la negociación colectiva actual*. Lex Nova, 2015.

<sup>3</sup> CCOO (2009). *Nota informativa Núm. 2/2009 Negociación colectiva y establecimiento de la cuantía del salario*. Centre d'estudis i recerca sindical.

<sup>4</sup> La introducción, por ejemplo, de índices vinculados a la situación económica de la empresa sale, al menos en parte, del objetivo de mantenimiento o incremento del poder adquisitivo. En otro orden de cosas, esta dinámica de introducción de índices ajenos al poder adquisitivo, aunque escasa, se ha venido frenando en los últimos años, sobre todo desde el aumento de la inflación. Cabe señalar que, en el ámbito de la Seguridad Social, el ya sin efecto Índice de Revalorización de Pensiones introducido en 2013 por la Ley general de Seguridad Social, tenía como objetivo contribuir al equilibrio entre ingresos y gastos de las cuentas de la Seguridad Social. En la actualidad, sin embargo, la revalorización de las pensiones se ha realizado atendiendo al IPC.

En este momento, parece relevante avanzar que habitualmente una cláusula de revisión salarial está formada por dos partes (o dos cláusulas). De un lado, el incremento inicial pactado por las partes, que implica un aumento -normalmente incondicionado- de salario de un año a otro. De otro lado, una salvaguarda salarial, que tradicionalmente consistía en un incremento salarial a final de año condicionado a la inflación de ese año (y aplicado de forma retroactiva a todo el año). De esta forma, si el IPC a final de año es superior al incremento inicial -con objeto de que los trabajadores no pierdan poder adquisitivo- la parte de la cláusula salarial llamada salvaguarda salarial, obligará a la empresa a aumentar el salario como mínimo lo que haya aumentado la inflación.

## 1.2. El uso de las cláusulas de revisión salarial y la inflación

Desde la aplicación de los Pactos de la Moncloa, firmados el 25 de octubre de 1977 entre los partidos políticos entonces representados en el Congreso de los Diputados, la evolución de los salarios posee una nota caracterizadora por excelencia: la moderación. Aunque en este periodo de más de 40 años (1978-2023) ha habido diferentes etapas de mayor o menor incremento salarial o de mayor, menor o incluso pérdida de poder adquisitivo de las personas trabajadoras, de manera global se puede afirmar que la tendencia sufrida por la inflación y, paralelamente, por los salarios, ha sido de decrecimiento hasta alcanzar un índice relativamente bajo.

Los incrementos salariales pactados en la negociación colectiva pasaron del 25 % en 1977 al 2,6 % en 1998, igual que el IPC que pasó del 26,4 % al 2,4 %. A partir de ese año se ha mantenido relativamente estable y siempre cercano al 2 %, que es el objetivo para la inflación del Banco Central Europeo (en adelante BCE) llegando incluso algún año a ser el IPC negativo (2014 y 2020), hasta la llegada del periodo actual (2021-2023).

Durante este periodo de tiempo los únicos años en que la moderación salarial en la negociación colectiva no ha estado tan patente han sido 1980, 1985, 1986, 1989, 1990, 1995 y del 1999 al 2002. Precisamente en este último periodo se rompe la tendencia de reducción constante de la inflación, que se produjo de manera ininterrumpida desde 1977 (excepto en 1986). Durante estos años se pueden ver dos situaciones claramente diferenciadas que, dentro de la moderación salarial, arrojan resultados muy distintos.

Por un lado, tenemos los periodos de pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores, siendo el periodo del 1981-1986, el primer ejemplo. Durante estos años, el poder adquisitivo de los trabajadores se ve reducido de manera constante. Además, se produce un estancamiento en la economía española, cuyo Producto Interior Bruto (en adelante PIB) no supera el 2,5 % a excepción del 1986, cuando comienza el periodo expansivo. Esto ocurre igualmente en 1994 y 1995

cuando, a pesar de ser un periodo de relativa expansión económica (crecimiento del PIB del 2,4 % y 2,8 % respectivamente), los salarios reales son negativos. Esto puede ser explicado por dos motivos:

- El primero son las consecuencias de la crisis económica del periodo 1992-1993 que arrastraron sus efectos a las expectativas con las que las partes negociaron para los años siguientes.
- El segundo motivo fue la reforma laboral del último Gobierno socialista de Felipe González que debía ser implementada principalmente vía negociación colectiva, cosa que debilitó la posición negociadora de los sindicatos, que tuvieron que moderar las reivindicaciones salariales con objeto de reducir los efectos perjudiciales de esta reforma laboral<sup>5</sup>.

También en el periodo de 2012-2013 los salarios reales pactados fueron negativos (2012 un -1,2 % y en 2013 -1 %) consecuencia de la crisis económica de 2007 y de la reforma laboral de 2012.

Por otro lado, existen periodos de aumento del poder adquisitivo de los trabajadores, como ocurre entre los años 1987-1993, cuando tras la salida de un periodo de casi diez años de bajo crecimiento de la economía se produce un fuerte crecimiento de esta (en 1987 se llega al 5,5 % de crecimiento del PIB). También algo similar se produce en el periodo 2003-2008 cuando un alto crecimiento del PIB se refleja en un aumento relativamente constante de poder adquisitivo.

Con esto llegamos al momento presente. En los últimos 30 años no se había registrado un dato sobre el IPC tan preocupante como el del periodo 2021-2023. Precisamente, esta relativa estabilidad de los precios de las últimas décadas ha provocado que la negociación colectiva estuviese hasta el AENC pobremente preparada para este fenómeno. Veamos los datos.

El IPC acumulado en 2021 se situó en un 6,5 % y 2022 de 5,7 %. Por su parte, los salarios pactados en la negociación colectiva, tras la activación de la cláusula de salvaguarda, allá dónde se pactaron, fue del 1,61 % en 2021<sup>6</sup> y un

---

<sup>5</sup> A este respecto, CES, *Economía, trabajo, y sociedad, España 1995. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, Consejo Económico y Social Madrid, 1995, pp. 213 y 232; CES, *Economía, trabajo, y sociedad, España 1996. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, Consejo Económico y Social Madrid, 1996, pp. 243 y 244; CES, *Economía, trabajo, y sociedad, España 1997. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, Consejo Económico y Social Madrid, 1997, pp. 194 y 310; JIMENO J. F., «Las causas del paro y algunos mitos sobre sus soluciones», en Jiménez, J. C. (ed.) *La economía española en el camino de la convergencia europea*. Editorial Civitas, Madrid, 1997.

<sup>6</sup> En efecto, los 4.727 convenios colectivos con efectos económicos registrados para 2021 hasta junio del 2023, que afectaban a 11,5 millones de personas trabajadoras, pactaron una variación salarial revisada de 1,61 %.

3,13 % en 2022. Una reducción del poder adquisitivo que es la mayor de los últimos 15 años.

En el fondo, no es de extrañar los graves efectos que está provocando la inflación en el poder adquisitivo de las personas trabajadoras, dado que en los últimos 15 años las cláusulas de salvaguarda salarial —aquellas que permiten incrementar el salario automáticamente conforme aumenta el IPC— han pasado de proteger el salario frente a pérdidas de poder adquisitivo del 71 % de los trabajadores, a solamente un 19 % en 2020 y a un 16,3 % en 2021<sup>7</sup>. Adicionalmente, este menor recurso al IPC como indexador automático de los salarios en la negociación colectiva no ha sido sustituido por fórmulas alternativas de incremento retributivo automático (participación en beneficios empresariales, en la productividad o en la competitividad empresarial<sup>8</sup>).

Este fenómeno se explica, entre otras razones, por la existencia en décadas pasadas de niveles de inflación más elevadas y la precaución mostrada en los procesos negociales entre agentes sociales ante sorpresas inflacionistas. Tanto es así que las cláusulas de salvaguarda, tradicionalmente, han previsto niveles de amortiguación de los efectos de la inflación más efectivos que los actuales, rebasados por la realidad, pues los topes estaban ajustados<sup>9</sup>.

Es decir, a finales de la década de los 2000, y como venía siendo costumbre en la negociación colectiva tradicionalmente, la gran mayoría de los convenios colectivos plurianuales contenían cláusulas de salvaguarda que aseguraban que, con independencia de los salarios inicialmente pactados en el convenio, si a final de año se constataba que el IPC había sido superior a esos aumentos iniciales, las empresas venían obligadas a aumentar el salario conforme al IPC con objeto de mantener el poder adquisitivo<sup>10</sup>.

De hecho, como se ha sostenido en otros trabajos<sup>11</sup>, las cláusulas de salvaguarda salarial no solamente protegían el poder adquisitivo de los trabajadores, sino que eran usadas en beneficio de la parte empresarial para controlar el potencial incremento de salario inicial pactado. Esto es, ante un dato desconocido en el momento de la negociación del convenio (la inflación futura) los sindica-

<sup>7</sup> IZQUIERDO, M., & HERRERA, J. L. Recuadro 6. Un análisis del contenido de las cláusulas de salvaguarda firmadas hasta el 2022 en: Informe trimestral de la economía española. Boletín Económico 3/2022, 2022, <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/>; TODOLÍ SIGNES, A., «La devaluación salarial se mantiene: análisis de la reforma laboral de 2021 desde la perspectiva salarial en un contexto de inflación desbocada y propuestas de cambio», *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, n.º 2, 2022.

<sup>8</sup> TODOLÍ SIGNES A., *Salario y productividad*, Tirant lo Blanch, 2016.

<sup>9</sup> El ‘Shock o sorpresa inflacionista’ es el término informal para referirse a los casos en los que algún acontecimiento provoca una escalada repentina y general de los precios (Jareño Cebrían, F. (2007). Cambio de metodología en la elaboración del IPC y su impacto sobre la respuesta sectorial ante anuncios de inflación. *Información Comercial Española, ICE*, 836, 127-140, <https://revistasice.com/index.php/ICE/article/view/1054>).

<sup>10</sup> Para ver los datos sobre el uso de este tipo de cláusulas en la negociación colectiva ver, Todolí Signes, 2012.

<sup>11</sup> TODOLÍ SIGNES, A., *La revisión salarial*, Tirant lo Blanch, 2012.

tos estaban dispuestos a exigir menores aumentos salariales, si sabían que, en caso de una alta inflación real, su poder adquisitivo quedaba protegido<sup>12</sup>. Adicionalmente, estas cláusulas ayudaban a mantener baja la inflación ya que permitían que los aumentos salariales iniciales se pactaran conforme a la inflación esperada y no conforme a la inflación pasada (considerado uno de los grandes éxitos de los Pactos de la Moncloa de 1977 y que han permitido mantener la inflación a raya)<sup>13</sup>.

Sin embargo, en parte por la relativa estabilidad/previsibilidad de la inflación de los últimos diez años (2010-2020) y, en parte, por la debilidad negociadora de los sindicatos en la última década de crisis económica, a partir de 2007, los convenios colectivos han dejado de incluir este tipo de cláusulas de salvaguarda salarial. Este hecho está provocando, de un lado, una falta de automaticidad en la revisión salarial y, consecuentemente, un incremento del conflicto colectivo y, de otro lado, una pérdida de poder adquisitivo de las personas trabajadoras, mayor incluso que la sufrida en los años de la profunda crisis económica.

A nadie se le escapa que, a pesar de que la reforma de 2012 tuvo como objetivo principal la devaluación salarial y que la reforma de 2021 tuviera como propósito declarado revertir sus «efectos más perjudiciales»<sup>14</sup>, la realidad es que, actualmente, la pérdida de poder adquisitivo en 2021 y 2022 no solamente se mantuvo, sino que fue la mayor de la última década<sup>15</sup>.

### 1.3. Efectos económicos de las cláusulas de revisión salarial sobre los salarios

Conviene analizar en este momento cuáles son los efectos que la cláusula de revisión salarial tiene en los incrementos salariales pactados, tanto inicialmente, como los resultantes finalmente. Es decir, si la presencia o no de dichas cláusulas tiene algún efecto en la cuantía de los crecimientos salariales.

Respecto a los aumentos inicialmente pactados, los datos muestran que, como regla general, son superiores en los convenios que no pactan cláusulas

---

<sup>12</sup> En efecto, las cláusulas de salvaguarda salarial funcionan como un seguro. Es decir, los sindicatos están dispuestos a pagar una «prima» —menor incremento inicial— a cambio de tener la certeza de que no perderán poder adquisitivo si el IPC real a final de año es superior al previsto en el momento de la negociación. Todolí Signes, 2012.

<sup>13</sup> NOCEDA Miguel, «Los Pactos de la Moncloa, el acuerdo que cambió España hace 40 años», *El País*, 2017, [https://elpais.com/politica/2017/10/20/actualidad/1508514039\\_177535.html](https://elpais.com/politica/2017/10/20/actualidad/1508514039_177535.html) (acceso 6/6/2022).

<sup>14</sup> TODOLÍ SIGNES, A., «La devaluación salarial se mantiene: análisis de la reforma laboral de 2021 desde la perspectiva salarial en un contexto de inflación desbocada y propuestas de cambio», *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, n.º 2, 2022.

<sup>15</sup> CCOO, Pacto de rentas plural y equilibrado, Madrid, junio 2022.

de salvaguarda salarial en comparación con los que sí la pactan <sup>16</sup>. Por citar algún periodo concreto, en 2005 y 2006 las diferencias de incrementos salariales iniciales entre los convenios con cláusula de revisión salarial y sin cláusula se situó en el 0,9 % a favor de los convenios sin cláusula de revisión salarial.

Estos datos nos llevan a la conclusión de que la incorporación de cláusulas de revisión salarial favorece la moderación salarial en las reivindicaciones de los trabajadores de crecimientos salariales iniciales <sup>17</sup>. El mecanismo que parece actuar en estos casos puede asimilarse al de un seguro para los trabajadores, que aceptan incrementos salariales iniciales menores a cambio de cubrirse frente a las desviaciones de la inflación <sup>18</sup>. Por esta razón, se argumenta que la desaparición de estas cláusulas de salvaguarda salarial en los convenios colectivos puede causar peticiones de incrementos salariales superiores, e incluso, podría provocar que las personas como trabajadores tomaran como referencia para sus exigencias de aumentos iniciales la inflación pasada, en lugar del criterio predominante desde los Pactos de la Moncloa que es la inflación prevista, con las negativas consecuencia que ello conllevaría.

Adicionalmente, hay que señalar que la doctrina económica está apuntando a que la inflación del periodo postpandemia proviene principalmente de dos factores; de un lado del aumento de los costes de materias primas y de otro de un aumento de los márgenes empresariales. De esta forma, la inflación no parece estar siendo causada por los aumentos salariales <sup>19</sup>. En efecto, conforme a la teoría económica de costes que explica la fijación de precios conforme a la suma de los costes (laborales, de materias primas, etc., ...) más un beneficio empresarial, el aumento de cualquiera de estos factores acabará repercutiendo en el precio final de los productos y consecuentemente en la inflación <sup>20</sup>. De hecho, conforme aumenta la concentración empresarial y disminuye la competencia real en los mercados, las empresas tienen mayor poder para incrementar el margen de beneficios sin perder ventas frente a la competencia (precisamente por la inexistencia

---

<sup>16</sup> Se puede señalar alguna notable excepción como en 1993, año en que son superiores los incrementos salariales iniciales en los convenios con cláusula o en 1997 en que son iguales los aumentos salariales que se pactan inicialmente en los dos tipos de convenios.

<sup>17</sup> En este mismo sentido, PÉREZ INFANTE, «La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España» *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n.º 46, 2003, p. 79; IZQUIERDO y JIMENO, «Las consecuencias de la indicación salarial sobre la inflación», *Boletín Económico Banco de España*, noviembre 2008, p. 69; Informe de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, sobre «La negociación colectiva en España en 2006, 2007 y 2008», *op. cit.*, pp. 116 y PÉREZ INFANTE, «La negociación colectiva, las cláusulas de revisión salarial y la inflación en España», *op. cit.*, p. 54.

<sup>18</sup> IZQUIERDO y JIMENO «Las consecuencias de la indicación...», *op. cit.*, p. 69.

<sup>19</sup> TODOLÍ SIGNES, A., «La devaluación salarial se mantiene: análisis de la reforma laboral de 2021 desde la perspectiva salarial en un contexto de inflación desbocada y propuestas de cambio», *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, n.º 2, 2022.

<sup>20</sup> TODOLÍ SIGNES A., *La revisión salarial*, Tirant lo Blanch, 2012.

de empresas de la competencia que ofrezcan alternativas con menores precios para los consumidores de forma efectiva).

## 2. LA REVISIÓN NEGOCIADA AÑO A AÑO: UNA FÓRMULA EXCEPCIONAL EN LA MUESTRA

Como se ha indicado en la introducción, la negociación colectiva española suele optar por convenios de duración plurianual<sup>21</sup>. Sin embargo, aunque escasos, resultan de interés aquellos casos en los que los negociadores pactan la revisión pero sin fijar un parámetro objetivo al momento de la firma del convenio, sino que optan por calcular la revisión año a año a la vista de la evolución del contexto económico (el art. 36 del IV *Conveni col·lectiu de treball del cycle integral de l'aigua* señala que «dada la incertidumbre actual, el incremento del precio de los combustibles, los materiales y la energía con los consecuentes impactos negativos en los resultados de las empresas, así como el Índice de Precios al Consumo, ambas partes acuerdan negociar la revisión de 2022 y los incrementos y posibles revisiones de 2023 en el mes de enero y febrero de 2023, y para el año 2024, se negociará en el mes de enero y febrero en el año 2024. Esta negociación estará bajo el principio de la buena fe comercial y dará respuesta a criterios de equilibrio y razonabilidad tanto por los intereses de las empresas como por sus trabajadores»).

Otro ejemplo sería el caso del Convenio de la empresa Agfa Offset<sup>22</sup>, en el que los años siguientes al primero toman en consideración los resultados económicos de la empresa, aun sin establecer una fórmula o índice, puesto que delega en una futura negociación la determinación definitiva del incremento. Lo que implica una nueva negociación cada año.

## 3. ANÁLISIS DE LAS CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL

### 3.1. Incremento salarial inicial

La gran mayoría de los convenios colectivos contemplan exclusivamente procedimientos de actualización o revisión salarial que atienden a un único factor de modificación plurianual. De entre estos elementos destaca la revisión por medio de tablas que modifican al alza los salarios anualmente mediante el señalamiento de un porcentaje, incorporando directamente la cuantía aumentada o, incluso, estableciendo un montante en euros de subida<sup>23</sup>. Lo más frecuente es

<sup>21</sup> TODOLÍ SIGNES A., *La revisión salarial*, Tirant lo Blanch, 2012.

<sup>22</sup> Convenio colectivo de la empresa Agfa offset by sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid (art. 24).

<sup>23</sup> A modo de ejemplo, el art. 6 del Convenio Colectivo del sector de transportes interurbanos de viajeros en autobuses de la provincia de Sevilla establece que «para el año 2021 se abonará una subida lineal de 215 € que no se aplicarán a tablas salariales del convenio».

que este aumento proporcionalmente no sea el mismo para los distintos años de vigencia del convenio. Podría decirse que estos mecanismos, sin embargo, no se sirven necesariamente de un parámetro que garantice con precisión el mantenimiento o el incremento del poder adquisitivo, por lo que se hacen necesarias las cláusulas de salvaguarda como mecanismo de cierre y garantía del objetivo de mantenimiento o incremento del poder adquisitivo. Cabe señalar que el factor del IPC real del año se utiliza en menor medida debido a que se trata de un índice que se conoce *a posteriori*, mientras que se ha pasado a utilizar en mayor medida el IPC real del año anterior a la subida. Por otra parte, el resto de los índices, indicadores o fórmulas son prácticamente residuales: EBITDA, cifra de negocio, PIB, índices internacionales<sup>24</sup>, etc.

La opción para establecer la cuantía del primer año no se explicita en los convenios, por lo que no podemos afirmar que se trate en todo caso del IPC real del año anterior como índice efectivamente conocido. Otras opciones para articular el incremento inicial es basarse en el IPC real del año en curso (indicador adelantado del IPC) o en el IPC previsto para el año en curso. Ha de advertirse que, no obstante, este último dejó de usarse «definitivamente» tras la reforma de las pensiones de 2013 cuando el Índice de Revalorización de las Pensiones sustituyó al IPC previsto y, por ende, los agentes sociales no dispusieron de la referencia.

Actualmente, Ley General de Seguridad Social, tras la reforma operada por la Ley 21/2021, de 28 de diciembre<sup>25</sup>, contempla que las pensiones de la Seguridad Social [...] se revaloricen al inicio de cada año «en el porcentaje equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del Índice de Precios al Consumo de los doce meses previos a diciembre del año anterior». No estaríamos ante un IPC previsto como operaba antes de 2013, sino ante una suerte de inflación media registrada en el ejercicio anterior que se ha concretado en la LPGE y el Real Decreto de revalorización de los años subsiguientes que se sustancia en el 8,1 % para 2023)<sup>26</sup>. Asimismo, la LPGE contem-

---

<sup>24</sup> Uno de ellos podría ser el Índice de Precios de Consumo Armonizado (IPCA) que proporciona una medida común de la inflación que permite realizar comparaciones internacionales. Se obtiene como resultado de homogeneizar los aspectos metodológicos más importantes de cada uno de los Índices de Precios de Consumo de cada uno de los estados miembros de la Unión Europea (UE) para hacerlos comparables. Según la información proporcionada por el INE este índice cubre parcelas que superan el uno por mil del total de gasto de la cesta de la compra nacional y en cada Estado se realizan ajustes particulares para conseguir la comparabilidad necesaria o deseada mediante inclusión o exclusión de partidas de consumo. Información extraída del portal web del INE: [www.ine.es](http://www.ine.es). Algunos de los estudios de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos diferencian entre los convenios que solo disponen de una variable durante toda la vigencia del contrato; aquellos que tienen distintas variables en un mismo año de la vigencia del convenio; una variable diferente en los distintos años de vigencia; y, aquellos textos que se remiten o reproducen, por ejemplo, acuerdos de negociación colectiva CCNCC. Cláusula de variación salarial en los convenios colectivos. *Observatorio de la negociación colectiva*, n.º 49, 2015, p. 2.

<sup>25</sup> Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones.

<sup>26</sup> Según la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, las pensiones experimentarán un incremento porcentual igual al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del Índice de Precios al Consumo de los doce meses previos a diciembre de



pla un incremento para las retribuciones del personal al servicio del sector público (2,5 % más un 1 % condicionado para el año 2023)<sup>27</sup>.

Tras esta breve referencia a las medidas de revisión en el ámbito público, continuamos con el análisis de los convenios colectivos señalando que cuando se opta por establecer un porcentaje fijo de incremento inicial, se advierte una considerable variedad en lo que respecta a los conceptos sobre los que se aplica, yendo desde el salario base<sup>28</sup>, hasta algunos<sup>29</sup> o todos los complementos salariales y extrasalariales<sup>30</sup>, incluido el plus consolidado generado con carácter previo a la entrada en vigor del convenio<sup>31</sup>. Algunos otros se quedan a medio camino, pues aplican el porcentaje al salario base y algunos complementos salariales<sup>32</sup> o a los conceptos salariales<sup>33</sup>.

El porcentaje de incremento salarial, incluido en las cláusulas de revisión salarial<sup>34</sup> o actualización<sup>35</sup>, se determina en función del IPC del año inmediatamente anterior<sup>36</sup>, si bien siempre o casi siempre sometidos a un porcentaje máximo explícitamente tasado. Otros convenios optan por tomar como referencia los

---

2022. Esta fórmula se concreta en el Real Decreto 1058/2022, de 27 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2023.

<sup>27</sup> Por un lado, se aplica un 2,5 por ciento de incremento fijo y, por otro lado, dos cláusulas de revisión del 0,5 por ciento cada una. La primera vinculada al Índice de Precios al Consumo Armonizado (IPCA) y la segunda al Producto Interior Bruto (PIB) nominal.

<sup>28</sup> Convenio Colectivo de la Fundación Cajasol (arts. 24.2 y 32).

<sup>29</sup> Convenio Colectivo de la empresa Gran Casino del Sardinero S. A.: «Salario Base, Plus Asistencia y Puntualidad, Plus Transporte y Plus Mantenimiento».

<sup>30</sup> Convenio Colectivo de Grúas Lozano (art. 32): «Para el año 2022 se acuerda un incremento salarial consistente en el 4,5 % que se aplicará a salario base y todos los complementos salariales establecidos para el año 2021. Dicha revisión salarial se abonará con carácter retroactivo desde enero y antes del 30 de Junio del año en curso. Respecto de los complementos extrasalariales y dietas, la revisión será del 3 % y se abonará desde el 1 de Marzo»; Art. 3 del Convenio Colectivo de Terminal de contenedores de Tenerife, S.A.U.: «Dichos incrementos se llevarán a cabo en todos los conceptos salariales, siendo incrementado el total del incremento de los pluses en el salario base (véase anexo tablas), a excepción del año 2021»; Art. 15 del Convenio colectivo de trabajo para el sector de limpieza de edificios y locales de Palencia y Provincia: «todos los conceptos económicos del convenio». Y en parecidos términos, el art. 17 del Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos.

<sup>31</sup> Convenio Colectivo do sector da carpintería y ebanistería da provincia da Coruña, 2020-2025 (art. 4) y el Convenio Colectivo del sector del Comercio de Metal en Cantabria, para el periodo 2020-2025 (art. 10).

<sup>32</sup> Disposición complementaria segunda del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Riofresh, SL, para los años 2022 a 2024: salarios, pagas extras, antigüedad, horas extras y nocturnidad; o salario base y antigüedad en el art. 27 del Convenio Colectivo de «Celta de artes gráficas, Sociedad Limitada» y sus trabajadores, para los años 2021 y 2022.

<sup>33</sup> Entre otros, el Convenio Colectivo de la empresa Beanaca, S.A. (art. 22), el Convenio Colectivo relativo a la empresa Sibelco minerales S.A. (art. 6) y el Convenio Colectivo para el sector del Comercio Textil de Cantabria, para el periodo 2021-2024 (art. 3).

<sup>34</sup> El término revisión salarial se emplea, por ejemplo, en el art. 36 del Convenio colectivo da empresa Aguas de Cabreiroá, S.A.U. o art. 16 del Convenio colectivo de trabajo para el sector de limpieza de edificios y locales de Palencia y Provincia.

<sup>35</sup> Es el nombre atribuido a la cláusula que regula el incremento salarial en el art. 24 del Convenio Colectivo de la Fundación Cajasol.

<sup>36</sup> Convenio Colectivo de la Fundación Cajasol (Art. 24.2): «Índice de Precios al Consumo (IPC) del año inmediatamente anterior, con el límite máximo del 3 %».

PGE<sup>37</sup>. Asimismo, en ocasiones tal incremento queda supeditado a los rendimientos de la empresa, según el EBITDA<sup>38</sup>, e incluso se usan a modo de incentivo, de modo que solo se cobra si al final del año hay beneficios<sup>39</sup>, incrementándose si los beneficios son superiores al del año anterior<sup>40</sup>.

En la mayoría de los convenios analizados se regula un incremento inicial respecto de las tablas de los años anteriores o en cada uno de los años subsiguientes respecto del año precedente. Esto se realiza en buena parte de los convenios estableciendo un porcentaje para cada año o señalando una cuantía superior. No siempre queda recogido expresamente el incremento inicial en enero durante los distintos años del convenio<sup>41</sup> y, cuando se prevé una subida en distintos años, el porcentaje o la cantidad de subida pocas veces es la misma<sup>42</sup>. En la gran mayoría es diferente y decreciente<sup>43</sup>, pero hay excepciones<sup>44</sup>. Ese hecho tiene relación

---

<sup>37</sup> *El Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci Sociosanitari de Santa Coloma de Queralt per als anys 2021-2022: «percentatge màxim d'increment de la massa salarial que sigui permesa per la Llei General de Pressupostos de l'Estat per l'any 2022, del 2 %» (art. 32).*

<sup>38</sup> *Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization*, traducible como «resultado antes de intereses, depreciación, amortizaciones e impuestos». Así, el art. 3 del Convenio Colectivo LAFARGEHOLCIM España, S.A.U., centro de Jerez de la Frontera (2021-2025), donde se precisa que: «El citado incremento se realizará en un complemento personal especial, no compensable, ni absorbible, ni pensionable de los trabajadores. Dichos incrementos se irán acumulando en el citado complemento personal. En función de la consecución del EBITDA operativo del perímetro de cemento de la compañía en España, el incremento tendrá una parte fija y un % de incremento calculado sobre el valor de las tablas anexas al convenio, en función del grupo profesional y categoría / puesto de cada trabajador. Los valores entre tramos se realizarán de manera proporcional. Los valores de EBITDA son valorados en el perímetro de la actividad de cementos a nivel de País».

<sup>39</sup> *Anexo II del Convenio Colectivo do sector da carpintería e ebanistería da provincia da Coruña, 2020-2025: «As porcentaxes de incremento salarial establecidos neste convenio non serán de necesaria e obrigada aplicación para aquelas empresas que acrediten obxectiva e fidedignamente situacións de déficit ou perdas mantidas nos dous exercicios contábeis anteriores ao que se pretenda implantar esta medida. Así mesmo, teranse en conta as previsións para o ano seguinte, nas que se contemplarán a evolución do mantemento do nivel de emprego».*

<sup>40</sup> Convenio Colectivo para los establecimientos financieros de crédito (art. 24).

<sup>41</sup> Sí, por ejemplo, en el art. 32 del Convenio Colectivo de la empresa Grúas Lozano S.A., que es solo para los años 2021 y 2022: «Dicha revisión salarial se abonará con carácter retroactivo desde enero y antes del 30 de junio del año en curso». O también, el art. 13 del Convenio Colectivo de la empresa Evos Algeciras SAU. El incremento salarial correspondiente a cada año tendrá efectos desde el 1 de enero, aunque se harán efectivos, junto con los atrasos, en la nómina de abril, coincidiendo con el proceso de evaluación del desempeño.

<sup>42</sup> Del 1 %, fijo, en el art. 22 del Convenio Colectivo de la empresa Beanaca, S.A., y del 2 % en el art. 17 del Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos. Por su parte, el art. 3 del Convenio Colectivo LAFARGEHOLCIM España, S.A.U., centro de Jerez de la Frontera (2021-2025), indica que las tablas salariales quedan congeladas durante la vigencia del convenio (2021, 2022, 2023, 2024 y 2025). Asimismo, se establecen los siguientes pagos a cuenta, hasta la regularización final una vez conocidos las cuentas auditadas del EBITDA de cada año: 400,00 euros para los años 2022, 2023, 2024 y 2025 no regularizable con el incremento final. De manera excepcional y para compensar el esfuerzo de los trabajadores se abonará la cantidad de 400,00 euros por el año 2021.

<sup>43</sup> Art. 16 del Convenio Colectivo de la empresa Harsco Metals Lycrete, S.A.U. (Centro de trabajo Arcelormittal en Sestao): «Los trabajadores y jefes de equipo percibirán los conceptos salariales detallados en la tabla anexa. Para el año 2021 se mantienen las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2020. Para los años siguientes: En 2022, las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2021 se incrementarán en un 6 % respecto del anterior; en 2023 incrementarán en un 4 % respecto del anterior; en 2024 se incrementarán en un 3 % del anterior; y, finalmente, en 2025 se incrementarán en un 3 % respecto de 2024.

Véase, en términos similares, aunque con porcentajes sustancialmente más bajos: Art. 3 del Convenio Colectivo de la empresa «Terminal de contenedores de Tenerife», S.A.U.

<sup>44</sup> Convenio colectivo de trabajo para el sector de limpieza de edificios y locales de Palencia y Provincia (art. 15).

con el propio proceso de negociación, y más en concreto, entre la fecha de firma del convenio y el inicio de su vigencia, que lógicamente no siempre es coincidente.

Los agentes negociadores no explicitan en el convenio qué motiva el establecimiento de un porcentaje o cuantía, pero buena parte de los convenios señalan incrementos diferenciados por cada año<sup>45</sup>. Algún convenio rechaza expresamente el incremento salarial durante los dos primeros años de vigencia del convenio<sup>46</sup> o durante el primero<sup>47</sup>, lo que nuevamente se fundamenta en los equilibrios necesarios en los procesos de negociación convencional. Con el mismo sentido, de equilibrar lo pactado desde la fecha de firma del convenio y el inicio de vigencia de este, se especifica para el primer año de vigencia del convenio, que el incremento se ejecuta sobre los salarios actualizados del año anterior sin atrasos<sup>48</sup>.

Al mismo tiempo, en cuanto al momento en que toman efecto o vigencia los incrementos en cuestión, en algún caso da comienzo el último semestre de vigencia del convenio, generalmente coincidiendo con la fecha de firma del convenio o, de forma retroactiva, desde comienzos del año natural (generalmente año en curso)<sup>49</sup>.

Los incrementos salariales, por regla general, se aplican a todos los grupos y categorías o a algunas de ellas, pero, aunque resulta extraordinario, algún convenio colectivo prevé reglas específicas para trabajadores con salarios bajos<sup>50</sup> o

---

<sup>45</sup> Por ejemplo, el art. 4 del Convenio Colectivo *do sector da carpintería y ebanistería da provincia da Coruña*, 2020-2025: para el 2021 incremento del 3,1 % sobre el 2020; en el 2022 un 3,5 respecto del 2021; en 2023 un 3,5 respecto de 2022; en 2024 un 3 % respecto de 2023; y, finalmente, en 2025 un 3,5 sobre el 2024.

<sup>46</sup> Art. 20 del Convenio Colectivo del sector de confitería, pastelería, bollería, repostería, churrería, fábrica de chocolate y turrónes de Sevilla y provincia.

<sup>47</sup> Art. 28 del Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada de Aragón (años 2021-2023).

<sup>48</sup> Art. 13 del Convenio Colectivo para el sector del Comercio Textil de Cantabria, para el periodo 2021-2024: «Año 2021: incremento del 3 % sobre los salarios actualizados de 2020, sin atrasos».

<sup>49</sup> Se trata del supuesto más sencillo de aplicar, sin perjuicio de las cláusulas de la salvaguarda, y que acogen textos como el Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «Fomento de Construcciones y Contratas SA, servicio de RSU de la provincia de Badajoz» para la zona centro de la Provincia de Badajoz; el Convenio Colectivo de la empresa Herederos de Ángel Fernández, S.L.; Convenio Colectivo de la Empresa «Comunidad de Regantes de Talavera la Real»; Convenio Colectivo para el sector del Comercio de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Productos Agroalimentarios de Cantabria.

<sup>50</sup> Por ejemplo, en el art. 16 del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Riofresh, SL, para los años 2022 a 2024, a las tres categorías más bajas se les reconoce el incremento necesario para adecuar sus salarios a la subida del SMI para 2022 (14.000 euros), aunque cabe matizar dos aspectos: que esto solo ocurre el primer año, mientras que los restantes recibirán el mismo incremento que el resto de categorías, y que existe una cláusula convencional de revisión salarial —aun con límites— con arreglo al IPC. También en relación con el SMI, el art. 20 del Convenio Colectivo «Gran Casino del Sardinero» S.A., señala que: «Las cantidades que se hayan venido abonando a las personas trabajadoras cada año para alcanzar el salario mínimo interprofesional (SMI) vigente en cada momento y que se vienen abonando bajo la denominación de Ajuste SMI, serán compensables y absorbibles con los incrementos salariales pactados». Asimismo, aunque en este caso se trata de una mejora al incremento salarial, el art. 6 del Convenio Colectivo de la empresa Industria de Tuberías Aeronáuticas, S.A.U.

con especialidades en lo que respecta a su jornada, aplicando, en su caso, el principio de proporcionalidad<sup>51</sup>.

Si atendemos a las subidas salariales de los convenios analizados, que generalmente tienen una vigencia que principia en el año 2022 o 2023, el incremento inicial en la mayoría de los convenios oscila entre un mínimo del 0,5 % y un máximo del 5 %. En la mayoría de los convenios estos incrementos se establecen respecto de la tabla anterior. No obstante, algún convenio establece un incremento alto (14 %), si bien, se excluyen los pluses, aplicándose únicamente al salario base, y un porcentaje similar respecto de los pluses, y solo respecto del primer año de vigencia del convenio<sup>52</sup>. Esta dinámica de incremento tan pronunciado suele generarse en el primer año de vigencia del contrato. Esto tiene que ver también con la relación entre fecha de firma del convenio e inicio de vigencia de este y, suele ocurrir para compensar, precisamente, cuando la negociación se ha alargado varios años en los que no se ha producido incremento.

Algún convenio mantiene las remuneraciones en términos nominales de las percibidas en el año anterior a la vigencia del convenio y durante algún o algunos años y únicamente actualiza las tablas en el penúltimo año (tercer año), y respecto de esta actualización un incremento del 2 % para el último año<sup>53</sup>.

Salen de la media las regulaciones convencionales del incremento inicial que bifurcan el método de determinación de la cuantía según el año. El primer año suele determinarse de forma clara mediante tablas salariales o la fijación de un porcentaje. Para los años subsiguientes, sin embargo, se emplean, en ocasiones índices externos o internos a la empresa. Así, resulta paradigmático el caso del Convenio colectivo de empresa de la UTE Bizkaiko Hondartzak, por dos motivos. En primer lugar, combina el incremento inicial mediante el establecimiento de tabla salarial para el primer año, con la revisión de dicha tabla conforme al IPC de la Comunidad Autónoma Vasca en los dos años posteriores<sup>54</sup>. No es fre-

---

<sup>51</sup> El art. 6 del Convenio Colectivo del sector de transportes interurbanos de viajeros en autobuses de la provincia de Sevilla señala: «Se cobrarán íntegramente por todas las personas trabajadoras que hayan estado en ERTE durante dicho año. Se aplicará de manera proporcional a quien tenga una jornada inferior a la marcada en el convenio o a quien haya tenido un contrato inferior al año».

<sup>52</sup> El art. 36 del Convenio Colectivo de Autoescuelas y escuelas de conductores y conductoras de Bizkaia prevé: «Para el año 2021 sobre los salarios base del Anexo II se aplicará un incremento de un 14 % (salvo pluses y antigüedad). Para los pluses se procederá a aplicar, con efectos del 01 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021, el 13,6 % de incremento. El resultado de las referidas revisiones salariales, de los dos puntos anteriores, se recoge en el Anexo III».

<sup>53</sup> Art. 25 del Convenio colectivo de transporte de viajeros por carretera para la provincia de Cáceres (2019-2022), bajo el título incremento salarial, prevé: «Para la vigencia del presente convenio, se han establecido las retribuciones salariales que se indican en las Tablas del Anexo I, que suponen un mantenimiento de las remuneraciones en términos nominales de las percibidas en 2018 para los años 2019, 2020 y 2021. Para el año 2022 se establece un incremento salarial equivalente a actualizar los salarios de 2021, establecidos conforme lo dispuesto en el párrafo anterior, con un incremento del 2 % y al resultado de esta actualización aplicar un incremento del 2 %».

<sup>54</sup> Convenio Colectivo de la empresa UTE Bizkaiko Hondartzak 2021 (servicio de limpieza de playas de Getxo).

cuenta que los convenios se remitan a índices circunscritos a la Comunidad Autónoma en la que radica su ámbito territorial, pero es una tradición asentada en algunos convenios de empresa. Por último, en atención a ciertas especificidades, encontramos la previsión, en un convenio de empresa, que hace referencia al incremento del convenio sectorial provincial en caso de que sea superior al pactado en el convenio de empresa<sup>55</sup>.

En relación con el incremento inicial, en algunos convenios se opta por fijar un porcentaje fijo aplicable de forma anual durante la vigencia del convenio, desvinculando así la revisión salarial del contexto económico<sup>56</sup>. De modo similar, algunos convenios incluyen tablas salariales actualizadas con un porcentaje diferente cada año de vigencia, porcentaje que puede o no reflejarse expresamente<sup>57</sup>.

Finalmente, puede analizarse la aplicación de los incrementos a trabajadores y trabajadoras para los que juega la absorción y compensación prevista en el art. 26 ET. En este sentido, es posible analizar si los negociadores que han pactado cláusulas de revisión salarial han tenido en cuenta las condiciones económicas superiores que, en su caso, pudieran estar ya disfrutando determinados trabajadores. A este respecto, de no señalarse el carácter no absorbible ni compensable por convenio colectivo, estos trabajadores verán que las subidas salariales se ven compensadas con su retribución previa, de suerte que las cláusulas de salvaguarda salarial no suponen, para estos trabajadores, el mantenimiento del poder adquisitivo. Así, no es nada frecuente que el convenio incluya algún tipo de garantía de incremento salarial a título personal (por ejemplo, sí lo contempla el art. 28 del Convenio Colectivo de sector Comercio de Ópticas de la Provincia de Badajoz<sup>58</sup>). Otra fórmula es la empleada por el Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas SA, servicio de RSU de la provincia de Badajoz, que establece que, a fin de no perjudicar al personal con retribuciones superiores a las establecidas en las tablas salariales, dada la compensación y absorción, las partes acuerdan para este personal, un pago único no consolidable por importe de la totalidad bruta incrementada en tablas, hasta que se produzca la convergencia salarial.

En sentido contrario, es posible identificar algún convenio que expresamente declara el carácter compensable de complementos personales en cuanto a las subidas salariales que deban aplicarse<sup>59</sup>.

---

<sup>55</sup> Convenio Colectivo de la empresa Beanaca, S.A. (art. 22).

<sup>56</sup> Art. 25 del Convenio colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera para la provincia de Cáceres; art. 35 del Convenio colectivo del Grupo Marítima Dávila.

<sup>57</sup> Anexo I Convenio colectivo para el sector de Suministros Industriales de la provincia de Huelva.

<sup>58</sup> «El personal afectado por el presente Convenio que disfrute de condiciones económicas superiores a las establecidas en éste, tiene un incremento mínimo, para el año de su vigencia, equivalente al incremento experimentado en el salario base sin que se pueda absorber o compensar otros conceptos salariales».

<sup>59</sup> Art. 12 del Convenio de la empresa EVOS Algeciras SAU.

### 3.2. Las cláusulas de salvaguarda

En este segundo bloque, el análisis de la muestra de convenios va referido a las cláusulas de salvaguarda o de garantía salarial. De entrada, atendiendo a la cuestión nominal de los términos utilizados por los convenios para regular el incremento salarial inicial podemos afirmar que, en la mayoría de los casos, se emplean los términos «incremento salarial» o, en alguna ocasión, «actualización salarial»<sup>60</sup> o «revisión salarial»<sup>61</sup>. Sin embargo, cabe señalar que cuando se hace alusión a la revisión salarial se establece, además, una cláusula de salvaguarda, como dijéramos al exponer la definición de tal concepto. La tradición convencional en España ha previsto en una parte de los convenios colectivos, ya sean sectoriales, ya sean de empresa, estas cláusulas ante eventuales o estructurales incrementos del IPC con el fin de compensar la pérdida de poder adquisitivo de las personas trabajadoras cuando el resultado de este indicador supere al incremento salarial que se hubiera pactado en el convenio. El ejemplo más claro de esta situación se da cuando el convenio colectivo ha utilizado como criterio de referencia el IPC previsto y finalmente el IPC real es superior. También podrá darse cuando existe una diferencia entre el IPC real del año anterior y el IPC real del año en curso.

En primer lugar, cabe advertir que no existe una terminología única para referirse a estas cláusulas de revisión salarial, sino que, si hacemos un repaso por la muestra, observamos que los negociadores se refieren a ellas de forma distinta. Así, es posible identificarlas bajo el nombre de cláusulas de mantenimiento<sup>62</sup>, actualización salarial<sup>63</sup>, actualización económica<sup>64</sup>, incrementos salariales<sup>65</sup>, crecimiento de salarios<sup>66</sup> o revisiones salariales<sup>67</sup>.

A continuación, el estudio de convenios se detiene en la dimensión objetiva de estas cláusulas de salvaguarda. Se trata, en primer lugar, de averiguar qué factor referencial se ha pactado para revisar el salario inicialmente establecido.

#### *a. Los factores vinculados a la inflación: variantes del IPC real previsto y la fuente de fijación de los índices*

En algunos convenios colectivos se utiliza el IPC real para corregir la desviación que, en su caso, pueda darse respecto a la subida inicialmente fija-

<sup>60</sup> Tanto el VIII Convenio colectivo de Oficinas y Despachos como el Convenio colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera para la provincia de Cáceres mencionan el incremento salarial y la actualización como términos intercambiables en el primer caso y como un término de revisión a posteriori en el segundo.

<sup>61</sup> Convenio colectivo de la empresa Gestión y Técnicas del Agua, S.A. (ciclo integral del agua) para los centros de trabajo de la provincia de Granada (Huétor Tájar y Cortes de Baza).

<sup>62</sup> Art. 17 del Convenio Colectivo para el sector del Comercio de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Productos Agroalimentarios de Cantabria.

<sup>63</sup> Art. 21 del Convenio colectivo de trabajo para el sector de comercio de metal de Palencia y Provincia.

<sup>64</sup> Art. 17 del Convenio colectivo *de trabajo da entidade redondela* U.T.E.

<sup>65</sup> Art. 8 del Convenio Colectivo de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana.

<sup>66</sup> Art. 14 del Convenio Colectivo de la empresa Herederos de Ángel Fernández, S.L.

<sup>67</sup> Anexo I Convenio colectivo de la empresa ute bizkaiko hondartzak.

da<sup>68</sup>. De la muestra, parece que existe una tendencia a que el IPC real sea el más usado. En algún caso, como ya se ha expuesto, en lugar de referirse al IPC real estatal, se utiliza el IPC real de la Comunidad Autónoma, especialmente en comunidades con sentimiento nacionalista<sup>69</sup>. En relación con el IPC real como factor de referencia, también es posible identificar convenios que usan el IPC real agregándole un porcentaje a mayores, en el sentido de garantizar un aumento por encima del IPC real. En este último sentido, estas cláusulas no solo mantendrían el poder adquisitivo, sino que gracias a ese incremento añadido al IPC real lo mejorarían<sup>70</sup>.

También es frecuente que los negociadores se refieran al IPC real acumulado, de suerte que en estos casos el periodo tomado de referencia es mayor al abarcar varios años, normalmente coincidente con los años de vigencia del convenio<sup>71</sup>. Similar cláusula es la referencia al IPC de varios años fijado por los negociadores. Para su correcto entendimiento estimamos oportuno compartir un ejemplo: el art. 8 del Convenio Colectivo de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana señala que, al finalizar su vigencia, se comprobará si la suma del IPC general de 2022, 2023 y 2024 es superior al 8 %. En caso de que el IPC real acumulado supere ese porcentaje del 8 %, se procedería a revisar los salarios en función de cuánto se ha excedido.

Debe significarse que algunos convenios no diferencian el tipo de IPC al referirse al IPC publicado por el INE<sup>72</sup>, permaneciendo la duda de si se refiere al IPC real del año anterior o al IPC real del año en curso.

### *b. Los elementos para limitar la incertidumbre en las subidas*

En segundo lugar, dentro de la dimensión objetiva, procede analizar si la efectividad de las cláusulas de salvaguarda está condicionada, de modo que la revisión salarial, fijada conforme al índice de referencia por los negociadores ya analizado, solo tendrá lugar de cumplirse con tal condición.

---

<sup>68</sup> Art. 6.4 del Convenio colectivo de la empresa gestión y técnicas del agua, S.A. ciclo integral del agua para los centros de trabajo de la provincia de Granada (Huétor Tájar y Cortes de Baza); DA 1.ª del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Fomento de Construcciones y SA, servicio de RSU de la provincia de Badajoz; art. 29 del *Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Diagoturo, S.L.*

<sup>69</sup> Anexo I del Convenio colectivo de la empresa UTE Bizkaiko Hondartzak 2021 servicio de limpieza de playas de Getxo; art. 4 del Convenio Colectivo de Autoescuelas y escuelas de conductores y conductoras de Bizkaia.

<sup>70</sup> Art. 5 del Convenio Colectivo para el sector de Comercio de Materiales de Construcción de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

<sup>71</sup> Art. 18 del VIII Convenio colectivo de Oficinas y Despachos de Huesca; art. 37 del Convenio colectivo *de treball da entidade redondela* U.T.E; art. 29 del Convenio Colectivo de sector Comercio de Ópticas de la Provincia de Badajoz; art. 16 bis del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Riofresh, S.L., para los años 2022 a 2024.

<sup>72</sup> Art. 9 del *Conveni col·lectiu de autonòmic* de Establecimientos Sanitarios hospitalización, consulta y asistencia de Baleares.

- El condicionamiento relacionado con que el IPC supere un nivel. Por un lado, se observa que en aquellos convenios que utilizan algún tipo de IPC agregado por años tienden a condicionar la revisión a que la suma del IPC de dichos años supere un porcentaje fijado por los negociadores<sup>73</sup>.
- Porcentajes topados de subidas vinculadas a la inflación. Por otro lado, se condiciona la revisión anual pactada sobre un porcentaje fijo, a que dicho porcentaje sea superior al IPC (o el IPC más un porcentaje)<sup>74</sup>. En otros casos, se conjuga esta condición con la fijación de un tope, de modo que solo se actualizarán las tablas si el IPC es superior a las subidas que ya recogen estas y como máximo en un 50 % de la diferencia<sup>75</sup>. En algún caso se ha combinado un incremento inicial, con una cláusula de garantía salarial topada<sup>76</sup>.
- La situación de la empresa y otros condicionantes. Por último, también se identifican algunas revisiones salariales condicionadas a los resultados de la empresa. Por ejemplo, el art. 24.5 del Convenio colectivo de la Fundación Cajazol señala que la actualización no se llevará a cabo en el caso de que los resultados económicos de la Fundación a fecha 31 de diciembre de los citados años sean negativos. Otro ejemplo lo representa el art. 36 del Convenio colectivo de la empresa Aguas de Cabreiroá, S.A.U. al indicar que en el caso de que el IPC del año 2022 sea superior al 2,75 % y se superen los litros por contenedor establecidos, la empresa abonará 200 euros en concepto de pago no consolidable. Del mismo modo, la empresa EVOS Algeciras fija en el art. 13 de su convenio que las revisiones salariales pactadas se revisaran conforme al IPC real, salvo que los resultados arrojen pérdidas.

Por otra parte, la referencia a otros índices como los beneficios, la facturación o las ventas, que son datos internos de la empresa, no es usual, y lo es menos aún, el tomar como referencia, el precio medio internacional del petróleo, ni está extendida en la práctica.

### *c. Los elementos para limitar la incertidumbre en casos de IPC negativo*

En tercer lugar, resulta interesante fijarse en si los convenios prevén qué ocurre cuando el referente económico resulta negativo. Esta situación no es desconocida en nuestra economía, habiéndose producido años donde el IPC real fue menor que el previsto (años 1997-1998, 2008-2009) o siendo las tasas de IPC

<sup>73</sup> Art. 35 del Convenio colectivo del Grupo Marítima Dávila.

<sup>74</sup> Art. 36 del Convenio Colectivo de Autoescuelas y escuelas de conductores de Bizkaia.

<sup>75</sup> Convenio colectivo de trabajo da entidade redondela U.T.E.

<sup>76</sup> El art. 5 del Convenio colectivo de trabajo de la Comunidad de Regantes de Talavera la Real indica que se efectuará una subida del 2 % —porcentaje fijo de la subida—, pero si el IPC real del año anterior superara dicho porcentaje, la subida se incrementará de igual manera hasta un máximo del 3,25 %.



negativo (año 2014 y 2020)<sup>77</sup>. Ello daría lugar a debates y una gran conflictividad sobre qué ocurriría en estas situaciones, en particular cuando se trataba de aplicar cláusulas que no contenían ninguna previsión específica. La academia, con diferentes denominaciones aludió a una tipología de cláusulas univariantes o bivariantes<sup>78</sup>, o, en términos sinónimos unidireccionales o bidireccionales, semibidireccionales según se previera la posibilidad de aplicación sólo en caso de incremento, o también de decrecimiento, o se tratara de cláusulas que no son completamente unidireccionales ni bidireccionales. Estas últimas eran claramente minoritarias puesto que iban contra la función clásica de las cláusulas de revisión salarial.

Lo más frecuente es que el convenio colectivo nada diga de forma expresa, pero sí de forma indirecta, ya que la activación de la cláusula parte del requisito de que el IPC supere el incremento inicialmente pactado. En cualquier caso, no debe olvidarse, en este sentido, la doctrina del Tribunal Supremo según la cual no se puede repercutir el IPC negativo en la revisión salarial anual, salvo que lo permita expresamente el convenio colectivo (STS de 21 de junio de 2018, rec. 197/2017)<sup>79</sup>. En términos de esta doctrina «para que se produjera el efecto de revisión a la baja, sería preciso que así se hubiera establecido de manera clara y expresa en el pacto en virtud del cual se acordaba la revisión. En el ámbito de la negociación colectiva existía en nuestro mercado laboral una larga, reiterada y uniforme práctica de convenir en la aplicación del IPC previsto, con revisión al alza de acuerdo con el que acabara siendo el IPC real al final del año. Nunca se pactó revisión a la baja, porque nunca, desde que se implantó la negociación colectiva, la inflación real a fin de año había sido inferior a la prevista. Cambiar ese uso general y sin excepciones aceptado por los componentes de las mesas negociadoras, habría exigido que así se estableciera de manera expresa».

Por tanto, conforme a esta doctrina, en caso de que el convenio colectivo nada dijese al respecto, el trabajador no podrá ver afectada a la baja su retribución. De hecho, la tendencia es la contraria, la de garantizar la indemnidad retributiva del trabajador mediante la prohibición de reducir su salario si el IPC fuera negativo<sup>80</sup>.

En cualquier caso, los convenios antes detallados son la excepción, la referencia al IPC aplicable al incremento inicial de cada año conlleva la posibilidad de que el comportamiento de dicho indicador no obedezca a las

<sup>77</sup> TODOLÍ SIGNES, A., La revisión salarial ante la desaparición del IPC previsto de la LPGE y con un año en deflación (IPC real negativo)», *Revista española de derecho del trabajo*, n.º 180, 2015, pp. 221-240.

<sup>78</sup> MERCADER UGUINA, J. R. y PÉREZ DEL PRADO, D., Cláusulas de revisión salarial. Instrucciones de uso para tiempos de crisis, *Temas Laborales*, n.º 103, 2010, p. 27.

<sup>79</sup> TODOLÍ SIGNES, A., «La revisión salarial ante la desaparición del IPC previsto de la LPGE y con un año en deflación (IPC real negativo)», *op. cit.*, pp. 221-240.

<sup>80</sup> Convenio colectivo de la empresa *UTE Bizkaiko Hondartzak 2021* servicio de limpieza de playas; Convenio colectivo de trabajo de la Comunidad de Regantes de Talavera la Real; X Convenio colectivo de Iberia LAE, S.A., Operadora y sus tripulantes pilotos.

expectativas de los negociadores. En todo caso, como quiera que la mayoría de los convenios establecen la previsión de que para que se aplique la cláusula de revisión es necesario que el IPC o el referente que se haya establecido supere el incremento inicial, no podría activarse esta cláusula de salvaguarda, al no cumplirse el presupuesto en casos en que el IPC arroje cifras negativas.

### 3.3. Cuestiones referidas a la dimensión temporal de los incrementos iniciales y de las cláusulas de salvaguarda

Las cláusulas de revisión salarial (tanto el incremento inicial como la salvaguarda salarial) también pueden ser analizadas desde su dimensión temporal. En este sentido, parece adecuado preguntarse, en primer lugar, por el carácter retroactivo o no en el pago de la diferencia entre el incremento inicial y el pactado en la salvaguarda (A); en segundo lugar, procede averiguar si los convenios se refieren a los trabajadores cuya relación laboral se extinguió antes de la fecha de aplicación de la cláusula de salvaguarda (B); y, en tercer y último lugar, debemos prestar atención a la consolidación o no de la subida (C).

#### A. *El posible carácter retroactivo de las subidas*

Respecto de la retroactividad del incremento inicial, en la mayoría de los convenios, sobre todo teniendo presente que los mismos se negocian y se aprueban durante el año natural en el que deben tener efectos, se prevé con efectos del 1 de enero del año correspondiente. Sin embargo, en algunos casos, los efectos de este incremento se aplican con efectos del último semestre. Incluso es posible que extienda los efectos retroactivos respecto de años anteriores a la entrada en vigor<sup>81</sup>.

A continuación, si nos fijamos en el modo en que se retribuye esta aplicación retroactiva, es posible identificar diferentes fórmulas, como por ejemplo, que se abonarán en los meses siguientes a la publicación del convenio a razón del 50 % cada mes<sup>82</sup>; o que se abonen en el mes siguiente a la publicación del convenio<sup>83</sup>; o se pacta que las tablas se revisarán retroactivamente el uno de enero de

<sup>81</sup> Lo que ocurre con el Convenio Colectivo de Terminal de Contenedores de Tenerife S.A.U., que establece que excepcionalmente se realizará un incremento retroactivo salarial del 1,5 % correspondiente al año 2021 previo a la entrada en vigor abonándose en nómina tras la firma del convenio en un complemento personal, a aquellos trabajadores que no hayan tenido revisión salarial durante el año 2021.

<sup>82</sup> Disposición complementaria segunda del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Riofresh, SL, para los años 2022 a 2024.

<sup>83</sup> Art. 28 del Convenio colectivo para la actividad de transportes por carretera, garajes y aparcamientos de Burgos y su provincia; DF 2.º del Convenio colectivo de trabajo para el sector de Comercio del Metal de Palencia y Provincia.

cada año y se adaptarán, devengándose los correspondientes atrasos que se pagarán dentro del primer trimestre de la nueva anualidad<sup>84</sup>.

Tal vez la regla general es que el convenio se limite a señalar que los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de cada año, sin especificar el momento exacto del pago<sup>85</sup>.

En punto no a los incrementos iniciales, sino a las cláusulas de revisión por garantía salarial o de actualización, algún convenio colectivo limita el alcance de la revisión estableciendo expresamente que no tendrá efectos retroactivos<sup>86</sup>. En este sentido, muchos convenios colectivos no establecen ninguna cláusula expresa de retroactividad<sup>87</sup>.

### *B. La aplicación a trabajadores que hubieran extinguido su relación con la empresa*

En relación con los trabajadores que, al momento de llevar a efecto la revisión salarial, hubieran extinguido la relación con la empresa, pocos convenios colectivos se refieren a ellos para incluirlos expresamente<sup>88</sup>. Seguramente ello se explique porque los negociadores conozcan la doctrina del Tribunal Supremo de que la empresa tiene obligación de pagar los atrasos a todos los trabajadores que prestaran servicios en el intervalo de tiempo al que se refieran los mismos, incluyendo a los trabajadores que ya no estuvieran prestando servicios en la empresa por cualquier razón, incluso a pesar de haber firmado la renuncia a reclamación posterior en el momento de liquidar su relación. En este sentido, la STS de 23 de noviembre de 1991, rec. 2443/1991 aclara que «en lo que concierne a esta materia salarial, el ámbito personal de todos esos convenios comprende a todos los empleados que en esa fecha estaban prestando servicios para los organismos referidos, aunque sus contratos de trabajo se hubiesen extinguido antes de la publicación de aquéllos». Es más, sería nula la cláusula convencional que excluyera a trabajadores con contrato extinguido de la mejora salarial pactada (STS 22 de julio de 1997, rec. 178/1997).

<sup>84</sup> Art. 5 del Convenio Colectivo para el sector de comercio de materiales de construcción de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

<sup>85</sup> Art. 7 del Convenio Colectivo de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana; art. 29 del Convenio Colectivo de sector «Comercio de Ópticas de la Provincia de Badajoz» y art. 132 del X Convenio colectivo de Iberia LAE, SA, Operadora y sus tripulantes pilotos.

<sup>86</sup> Art. 8 del Convenio colectivo de trabajo para la actividad de Hoteles y Alojamientos Turísticos de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

<sup>87</sup> Convenio colectivo para el sector de suministros industriales de la provincia de Huelva; *Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Diagoturo*, S.L. y Convenio colectivo del Grupo Marítima Dávila.

<sup>88</sup> Art. 16 del Convenio colectivo de trabajo para el sector de limpieza de edificios y locales de Palencia y Provincia; art. 4. Convenio Colectivo de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana.

### C. La prórroga, la ultraactividad del convenio y las cláusulas de revisión salarial

Aunque buena parte de los convenios no abordan condición alguna de incremento tras la finalización de la vigencia del convenio —salvo alguna excepción<sup>89</sup>— no es menos cierto que, en cuanto al incremento inicial y al mantenimiento de este en período de ultraactividad, la mayoría de los convenios analizados mantienen la tabla salarial del último año de vigencia del convenio, pues prácticamente todos prorrogan su vigencia en todo su contenido, normativo y obligacional, sin abordar el aspecto del incremento salarial en años posteriores<sup>90</sup>.

No obstante, alguno prevé expresamente que se entenderán prorrogadas únicamente las condiciones económicas. Esto se hace explicitando que alcanza a todos los conceptos retributivos, omitiendo especificaciones a conceptos que se entienden comprendidos en dicha expresión, hasta la firma de un nuevo convenio<sup>91</sup> o las cláusulas económicas y normativas de aquel<sup>92</sup>; todo ello con la finalidad de garantizar la estabilidad entre las partes afectadas por el convenio. En algún otro, como ejemplo aislado y poco frecuente, se establece que, en caso de prórroga, todos los conceptos retributivos y pluses del convenio se incrementarán con el IPC real del año para el que se prorroga<sup>93</sup>. Menos ambiciosos son aquellos que tan solo prorrogan el incremento consolidado en los dos últimos años del convenio<sup>94</sup>.

Y justamente, dado que en la mayoría de los convenios analizados no se prevé nada al respecto, se plantea la duda de si la revisión pactada para el conjunto

---

<sup>89</sup> El art. 5 del Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada de Aragón (años 2021-2023): «En el supuesto de prórroga del convenio por falta de denuncia de cualquiera de las partes, los salarios base se incrementarán en un 0,5 %».

<sup>90</sup> Muestra de ello es la regulación contenida en convenios como: Convenio Colectivo de la Empresa «Comunidad de Regantes de Talavera la Real»; Convenio colectivo de la empresa UTE Bizkaiko Hondartzak 2021 (servicio de limpieza de playas de Getxo); Convenio Colectivo de Autoescuelas y escuelas de conductores y conductoras de Bizkaia (arts. 4 y 36); Convenio Colectivo para el sector del Comercio de la Piel, Cuero y Calzado de la Comunidad Autónoma de Cantabria, para el periodo 2020-2023; Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos; Convenio Colectivo del Sector de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana, años 2022 a 2024 (art. 4); Convenio Colectivo de Profesorado de Religión de Andalucía (art. 5); Convenio colectivo de trabajo para el sector de Comercio del Metal de Palencia y Provincia, 2022-2024 (art. 4); Convenio colectivo de trabajo para la actividad de Hoteles y Alojamientos Turísticos de la Comunidad Autónoma de La Rioja, 2023-2025 (art. 3); Convenio Colectivo de la empresa Seguros Lagun Aro, S.A.; Seguros Lagun Aro Vida, S.A., y Seguros Lagun Aro 2003, A.I.E (art. 3) y, finalmente, el Convenio colectivo del Grupo Marítima Dávila 2022-2024 (art. 4), aunque en este último caso se establece el sometimiento a procedimientos de arbitraje para el supuesto de denuncia y de alargarse las negociaciones en más de un año.

<sup>91</sup> III Convenio Colectivo de la «Fundación General de la Universidad de Salamanca» (art. 4).

<sup>92</sup> Convenio Colectivo para el sector del Comercio de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Productos Agroalimentarios de Cantabria, para el periodo 2021-2023 (art. 3).

<sup>93</sup> Convenio colectivo para el sector de suministros industriales de la provincia de Huelva (art. 5).

<sup>94</sup> X Convenio colectivo de Iberia LAE, S.A., Operadora y sus tripulantes pilotos (art. 132).

del convenio o en su caso la referida al último año deberá mantenerse más allá de la vigencia ordinaria del convenio. En este sentido, la doctrina del Tribunal Supremo es clara al señalar que, incluso aunque el propio convenio colectivo prevea que una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas anuales se mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por otro convenio, no procede aplicar la ultraactividad a la actualización salarial por tener pactada una limitación temporal (SSTS de 29 de noviembre de 2017, rec. 1229/2015; de 12 de junio de 2018, rec. 810/2017; de 17 de septiembre de 2019, rec. 1524/2017).

En punto no al incremento inicial, sino a la cláusula de garantía salarial, merece la pena destacar la regulación contenida en algún convenio colectivo que contempla que las partes se comprometen a elaborar las tablas salariales de 2025 y 2026 (más allá de la vigencia inicial prevista que va desde 2022 hasta 2024) en los diez días siguientes a que se conozca el IPC general definitivo, para que sean de aplicación desde el 1 de enero de cada año<sup>95</sup>. Otros convenios fijan que la revisión salarial pactada se mantendrá para actualizar las tablas de 2023, más allá de la vigencia inicial pactada de 2021-2022<sup>96</sup>. Asimismo, algún convenio posterga la aplicación efectiva de la revisión salarial a la finalización del convenio y la verificación de la condición pactada<sup>97</sup>. Estas cláusulas son efecto de la actualización de la cláusula de garantía salarial del período de vigencia del convenio que finaliza.

### **3.4. La efectividad de la cláusula de la revisión salarial para conseguir su objetivo**

Desde el punto de vista cualitativo es posible analizar las cláusulas de salvaguarda desde el punto de vista de si garantizan o no el poder adquisitivo. Es importante aclarar que, pese a que las cláusulas de revisión salarial pretenden mantener o, incluso, mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores en relación con el encarecimiento de nivel de vida, no siempre se garantiza dicha finalidad. Ello resulta claro cuando la cuantía salarial que deriva de la cláusula de salvaguarda es inferior a la inflación real, dando lugar a un efecto de empobrecimiento relativo del trabajador con su entorno.

Precisamente, en este último sentido, tras repasar la muestra de convenios, se observa que, aunque en pocos no existe tope<sup>98</sup>, una parte significativa sí fija un tope a la subida, que puede ir desde el 0,5 %<sup>99</sup>; 1,5 %<sup>100</sup>, hasta porcentajes ma-

<sup>95</sup> Art. 8 del Convenio Colectivo de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana.

<sup>96</sup> Convenio colectivo de trabajo para la actividad de Hoteles y Alojamientos Turísticos de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

<sup>97</sup> Convenio colectivo del Grupo Marítima Dávila.

<sup>98</sup> Convenio Colectivo de la empresa Herederos de Ángel Fernández, S.L.

<sup>99</sup> Convenio colectivo de trabajo para el sector de Comercio del Metal de Palencia y Provincia.

<sup>100</sup> En el Convenio colectivo de trabajo de la Comunidad de Regantes de Talavera la Real.

yores como el 6 o el 7 %<sup>101</sup>. No obstante, este tope suele situarse en torno al 2 o 3 por ciento<sup>102</sup>.

En consecuencia, tanto aquellos convenios que fijan topes absolutos con independencia de la inflación real, como aquellos otros que condicionan la aplicación de la subida conforme al IPC real, no garantizan el mantenimiento del poder adquisitivo. Por el contrario, aquellos convenios que toman como referencia el IPC real o el IPC real más un porcentaje a añadir, sí garantizan dicha capacidad económica<sup>103</sup>.

#### 4. CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL EN CONVENIOS CONDICIONADOS POR LA EJECUCIÓN DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO

Algunos convenios colectivos afectan con mayor incidencia a sectores o a empresas en los que la presencia de las licitaciones de contratos del sector público son una constante. Es el caso de sectores como el de obras públicas, transportes o el de actividades auxiliares como la limpieza, la jardinería, el mantenimiento informático, etc. Es frecuente que los Convenios Colectivos sectoriales de estas actividades económicas dispongan de consideraciones relacionadas con las condiciones laborales en la ejecución de contratos del sector público. Sin embargo, los aspectos salariales, como veremos a continuación, no se prodigan con exceso.

La introducción de cláusulas de revisión salarial con mención expresa a los supuestos de licitación y ejecución de contratos del sector público no es verdaderamente recurrente. Con todo, lo cierto es que la importancia de los convenios para afectar a la revisión de los precios de los contratos hace que los términos se limiten a tres tipos de contenidos.

En primer lugar, los convenios colectivos de esta índole ajustan su período de vigencia a la duración del contrato en cuestión. Por ello, las cláusulas de revisión y salvaguarda salarial con efectos plurianuales toman el marco temporal de la ejecución del contrato. En segundo lugar, algunos de ellos condicionan las revisiones al alza de los salarios de las personas con contrato laboral adscritas a la ejecución de la contrata a la previsión en los pliegos de condiciones administrativas (y en el contrato) de la eventual revisión de los precios, aunque sin especi-

---

<sup>101</sup> Convenio Colectivo para el sector del Comercio de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Productos Agroalimentarios de Cantabria; Convenio Colectivo para el sector de comercio de materiales de construcción de la Comunidad Autónoma.

<sup>102</sup> Convenio colectivo de trabajo para la actividad de Hoteles y Alojamientos Turísticos de la Comunidad Autónoma de La Rioja; Convenio Colectivo de sector «Comercio de Ópticas de la Provincia de Badajoz».

<sup>103</sup> Convenio Colectivo de la empresa Herederos de Ángel Fernández, S.L.; Convenio Colectivo de Autoescuelas y escuelas de conductores y conductoras de Bizkaia.

ficar en qué términos o en qué condiciones deberían revisarse. En tercer lugar, encontramos algunos textos que sugieren o instan a las AA PP a incluir expresamente en los pliegos cláusulas de revisión y su fórmula.

#### 4.1. Cláusulas de incremento salarial inicial

Al igual que el resto de los convenios de los anteriores apartados, los convenios de sectores y empresas relacionadas con los contratos del sector público establecen un porcentaje para el incremento inicial, por regla general anual, aunque con condicionantes vinculados a aspectos tales como la fecha de comienzo de la licitación o la ejecución del contrato y marcando, por ejemplo, un porcentaje distinto dependiendo de la fecha de inicio de la prestación de servicios. Además, en alguno de los convenios analizados el incremento inicial se hace depender de que el pliego prevea tales incrementos en el precio y presupuesto base de licitación del contrato, no aplicándose en el supuesto de que no sean recogidas y reconocidas en el contrato, o que no se haya repercutido íntegramente el coste de los salarios en el canon del futuro contrato, y en el estudio económico que sirve de base para el cálculo del precio de licitación del contrato.

Entramos a citar y analizar ejemplos específicos con los que nos encontramos en algunos convenios. El Convenio Colectivo del sector de transportes interurbanos de viajeros en autobuses de la provincia de Sevilla, cuyo ámbito personal y funcional de aplicación alcanza, además, a las empresas que «opten a concursar licitando frente a la Administración Pública» conmina a aquellas, «como mínimo a aplicar las tablas salariales y cláusulas normativas del presente convenio para toda la provincia de Sevilla» (art. 38). Como convenio sectorial encontramos también aquel que establece que los incrementos previstos en las tablas salariales para los años de vigencia del convenio se aplican solo a las empresas cuya licitación y procedimiento de contratación comiencen una vez publicado el convenio colectivo en el Boletín Oficial <sup>104</sup> respecto del personal que preste servicios en dichos contratos y licitaciones y de la parte concreta de su jornada de prestación de servicios en el contrato. Por ende, no serán aplicables cuando el contrato haya sido licitado con anterioridad o las sucesivas prórrogas de contratos públicos de servicios anteriores a dicha publicación<sup>105</sup>.

Por otra parte, hay que mencionar la previsión a modo de recordatorio que realiza algún convenio de sector de ámbito autonómico <sup>106</sup> de la exigencia del artículo 100 de la LCSP. Tal precepto está dirigido a regular el presupuesto

<sup>104</sup> Convenio Colectivo del Sector de Servicios de Educación Ambiental de la Comunidad de Madrid.

<sup>105</sup> En estos casos se aplicarán las tablas que venían siendo efectivas con fecha de efectos de la fecha de inicio del convenio (2022), con un incremento del 1,5 %. Lo mismo para 2024, que se aplicará la tabla de 2022 pero con un aumento del 3,5 %. Lo mismo para 2025 pero con un aumento del 4,5 %.

<sup>106</sup> Conveni col·lectiu autonòmic de Reforma Juvenil i Protecció de Menors de les Illes Balears.

base de licitación del contrato del sector público como cuantía máxima de gasto que puede llegar a comprometer el órgano de contratación, generalmente, incluido el IVA (apdo. 1). El mentado artículo exige que tales órganos tengan en cuenta los precios de mercado y que, en el caso de las actividades en las cuales el coste salarial forme parte del precio total, se desglose con desagregación por género y categoría profesional la estimación de aquellos a partir del convenio laboral de referencia (apdo. 2). En un sentido similar, se transcriben en convenios como el anotado el artículo 211 LCSP, el cual afirma que el impago de los salarios o el incumplimiento de las condiciones establecidas en el convenio colectivo es una causa de resolución del contrato. Esto supone que las condiciones salariales del personal previsto en la propia norma que se encuentren adscritas a un contrato de servicios o de concesión de servicios con una entidad del sector público tendrán que contemplar lo preceptuado tanto en la citada LCSP, como en el ET.

Junto al transporte de viajeros o los servicios de protección de menores, directamente vinculado a un servicio que puede ser de titularidad pública que se presta a los ciudadanos, destacan otros sectores de actividades auxiliares o complementarias, aunque necesarias para el normal y eficaz funcionamiento de las AA PP. Es frecuente, por tanto, la existencia de empresas especializadas en desarrollar tales obras y servicios o, incluso, de empresas multiservicios que desarrollan todo o buena parte de su negocio en el ámbito de los contratos del sector público que negocian convenio de centro con vigencia limitada a la contrata. De entre los convenios que regulan revisiones salariales encontramos los de empresas como el Grupo Fomento, Construcciones y Contratas (FCC), en el ámbito de las obras públicas, o los Grupos empresariales Eulen y Gimeno, en el ámbito de las empresas de multiservicios externalizados.

El Convenio Colectivo de la empresa FOBESA para el centro de trabajo de saneamiento Urbano de Xixona (2022-2025) <sup>107</sup> establece un incremento anual. Ahora bien, se trata de un ejemplo de convenio de empresa con una duración superior al primer contrato del sector público (2023-2024) y que, por consiguiente, ha de prever mecanismos de transición desde el contrato anterior (un contrato puente en el año 2022) y para posibles adjudicaciones futuras<sup>108</sup>.

---

<sup>107</sup> Incremento del 2 % en el año 2022; del 3 % en el 2023; del 8 % en 2024; y del 4 % en 2025. Los años 2023-24 se añade, a su vez, el plus de penosidad en las 3 pagas extraordinarias y, en cualquier caso, el incremento está condicionado en ambos años a la adjudicación del contrato. Asimismo, en relación con el año 2025 (para el cual habrá finalizado el contrato de servicios con el Ayto. de Xixona) se pacta una revisión solamente para calcular las tablas de 2026 del IPC del 2025 (Cláusula Adicional primera).

<sup>108</sup> Sobre la posibilidad de utilizar contratos menores puente hasta la próxima adjudicación, véase LEFEBVRE. Posibilidad de utilizar contratos menores puente hasta la adjudicación de varios contratos de servicios mediante procedimiento abierto, 2022, *DerechoLocal.es*, <https://derecholocal.es/consulta/posibilidad-de-utilizar-contratos-menores- puente-hasta-la-adjudicacion-de-varios-contratos-de-servicios-mediante-procedimiento-abierto>.



Diversos convenios colectivos de la empresa Eulen, en relación con algunos contratos del sector público, prevén incrementos salariales iniciales. El Convenio Colectivo para el personal de la empresa Eulen en los servicios de limpieza del puerto de Vigo (2022-2025)<sup>109</sup> o en el Convenio de empresa Eulen sociosanitarios para ejecutar el contrato de ayuda a domicilio en Oñati (2022-2024)<sup>110</sup>. Como veremos en el siguiente apartado, se trata de aumentos sometidos a cláusula de salvaguarda una vez concluido el contrato conforme al IPC real acumulado. Además, respecto del segundo de los convenios citados, para lo supuestos en los que el expediente de adjudicación concluya con un plazo de retraso de un mes respecto de la entrada en vigor del convenio, es la empresa la que ha de hacerse cargo de forma retroactiva de los salarios (y su respectivo incremento) en dicho mes.

En cuanto al mantenimiento del incremento inicial en período de ultraactividad, la mayoría de los convenios analizados mantienen la tabla salarial del último año de vigencia del convenio, pues prácticamente todos prorrogan su vigencia en todo su contenido, aun no especificando el aspecto salarial. No obstante, en este ámbito cabe destacar algún convenio que expresamente excluye la cláusula de los incrementos salariales en el período de la prórroga del convenio<sup>111</sup>; otro que una vez denunciado se limita la ultraactividad como máximo durante un período de 24 meses; y, por último, la ausencia de previsión alguna de efectos ultractivos<sup>112</sup>.

## 4.2. Cláusulas de salvaguarda salarial

Todos los convenios en este contexto que establecen cláusulas de salvaguarda hacen referencias al IPC real (y acumulado), no así a otros índices como el IPC subyacente<sup>113</sup>. El modo de operar la cláusula de salvaguarda se basa generalmente en reconocer de forma automática, anual o plurianualmente, la diferencia salarial positiva que pueda resultar. Los convenios de empresa suelen plantear que la revisión de los salarios en su diferencia respecto del IPC real que se abonarán una vez concluido el nuevo expediente, previendo la propia empresa su participación en el nuevo proceso de adjudicación y, para el caso de no resultar adjudicatario se abonarán en la fecha establecida.

<sup>109</sup> El 2 % para el año 2022; 3% en el 2023; 2,5% en el 2024; y, 2,5 en el 2025.

<sup>110</sup> Las cláusulas de incremento inicial del 2022 en adelante plantean aumentos del 10 % (2022), del 6 % (2023) y 5 % (2024).

<sup>111</sup> Convenio Colectivo de la empresa Fomento de Benicasim, S.A., del centro de trabajo de Xixona.

<sup>112</sup> Convenio colectivo de Fomento, Construcciones y Contratas medio ambiente S.A.U. (limpieza viaria de Almansa) para el Ayuntamiento de Almansa.

<sup>113</sup> El índice que mide la inflación subyacente parte de la metodología aplicada al IPC como índice general que mide la inflación sin tomar en consideración los alimentos no elaborados (legumbres, verduras, frutas, etc.) ni los productos energéticos (electricidad, gas, petróleo, gasolina, etc.), con el fin, entre otros, de conocer cómo reacciona o en qué situación se encuentra el IPC sin los elementos de mayor volatilidad ante fenómenos como una guerra o una crisis sanitaria.

El incremento puede condicionarse a la adjudicación final del contrato, ya que su ámbito es, precisamente el creado por la existencia de la contrata. Su abono, basándose en el IPC acumulado, se abonaría al final de la contrata<sup>114</sup>. En este caso, el convenio señalado establece que el abono del saldo positivo tendría lugar tras adjudicarse el nuevo contrato si así fuera el resultado de la próxima licitación, pero se indica una fecha específica de abono en caso de no resultar la empresa como siguiente adjudicataria.

En alguno de los convenios analizados se pacta una revisión salarial únicamente a efectos de cálculo de las tablas del año posterior a la finalización del convenio, pero sin generar atrasos, del IPC real del año anterior para el caso que el mismo supere el incremento global pactado para ese año.

Otros en cambio, establecen que en el caso de que el expediente no esté adjudicado a una determinada fecha, será la empresa adjudicataria la que se hará cargo del abono de los salarios con carácter retroactivo desde el mes siguiente a la fecha de la firma del convenio. Y para el caso de que a la finalización del convenio no se hubiera iniciado el nuevo expediente ni se haya producido adjudicación, esta diferencia se abonará a dicha fecha (1 de enero del mes siguiente al de la fecha de finalización del convenio).

Resulta de interés, al abordar las cláusulas de salvaguarda salarial, atender a la consolidación. En algún convenio se establece que si la diferencia entre el IPC real y el incremento fuera positiva iría a salarios, por lo que se consolida. En el mismo sentido, algún otro convenio establece la actualización de las tablas del año posterior a la finalización del convenio si la diferencia entre el IPC real acumulado y el incremento salarial es superior al incremento pactado, teniendo efectos económicos para ese primer año a partir del 1 de enero.

### **4.3. Revisión de los precios de los contratos**

Los convenios colectivos de sector o empresariales, sin embargo, no vinculan a las AA PP, por lo que estas, aunque deben atender al cumplimiento de las condiciones laborales que resulten de aplicación, no estando obligadas en el procedimiento administrativo por otra normativa que no sea la de contratos del sector público. El convenio, por lo tanto, se mantiene como una norma que regula las relaciones entre empleadores y empleados, pero que no puede alargar su virtualidad normativa u obligacional a quienes no forman parte de su ámbito y a quienes no han participado en su negociación, redacción y aprobación.

No es baladí este asunto, pues es una demanda reiterada la realizada por los agentes sociales, en general, y con mayor vehemencia por las centrales patrona-

---

<sup>114</sup> Convenio colectivo de la empresa Eulen Sociosanitarios, S.A. (ayuda a domicilio de Oñati).

les que los precios de los contratos del sector público respondan con mayor precisión al eventual aumento de los costes laborales derivados de revisiones salariales. Buen ejemplo de esta pulsión es la literalidad del texto convencional en este ámbito de la Disposición Final 2ª del Convenio colectivo de trabajo para el sector de Limpieza de Edificios y Locales de Palencia y Provincia. En dicha DF se afirma que las mejoras salariales que se puedan pactar en el convenio «se encuentran dentro del marco de los acuerdos de política salarial y de empleo acordadas por la Administración y tendrán repercusión en los precios de los servicios de limpieza para terceros». De tal forma que las palabras del convenio no son más ni menos que una advertencia explícita a las AA PP para trasladar el aumento de los salarios a aquello que abona a las empresas como contraprestación por la ejecución del servicio o la obra en cuestión.

Entramos así en el campo conflictual de la demandada, por los agentes sociales, revisión de los contratos para acomodar el precio del contrato a las evoluciones al alza de los costes laborales. Aunque se trata de una demanda de larga trayectoria queda patente su existencia en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC). En el apartado 3 del V AENC las partes instan al Gobierno a modificar la normativa relativa a la revisión de precios de los contratos realizados al amparo de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público con el fin de permitir la revisión de precios, al menos, «ante el acaecimiento de cambios normativos, acuerdos de negociación colectiva o circunstancias que no pudiesen preverse en el momento de la licitación que impliquen incrementos de costes laborales». Los episodios de elevada inflación de los últimos dos años se han sumado al aumento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) desde 2019 en una cuantía proporcionalmente más ambiciosa que las de la pasada década. Estos motivos, entre otros, ha reavivado en los agentes sociales y, sobre todo, en las confederaciones empresariales la exigencia al legislador y a las AA PP para que tenga presente el aumento de los costes laborales por tales razones en el precio del contrato a medida que este se va ejecutando.

El art. 103 LCSP es el que se encarga en mayor medida de regular la procedencia y los límites para la revisión de precios en los contratos de las entidades del Sector Público<sup>115</sup>. La revisión de precios, como regla general, sólo puede tener lugar en los contratos de obra, en los contratos de suministros de fabricación de armamento y equipamiento de las Administraciones Públicas y en los contratos de suministro de energía. A su vez, la LCSP establece una cláusula de cierre que instituye que también serán revisables los precios de «aquellos otros contratos en los que el período de recuperación de la inversión sea igual o superior a cinco años». Ahora bien, en este punto dan comienzo la tanda de excepciones y matizaciones relevantes.

---

<sup>115</sup> Se trata de un precepto cuyo contenido está condicionado indefectiblemente por la Ley 2/2015, de 30 de marzo, de desindexación de la economía española y el Real Decreto 55/2017, de 3 de febrero, por el que se desarrolla dicha ley.

En primer lugar, la LCSP advierte de que, a pesar de esta afirmación de posibilidad de revisión, no son revisables los costes asociados a amortizaciones, costes financieros, gastos generales o de estructura ni beneficio industrial. Sin embargo, sí lo son los asociados a costes laborales siempre y cuando «el período de recuperación de la inversión sea igual o superior a cinco años y la intensidad en el uso del factor trabajo sea considerada significativa, de acuerdo con los supuestos y límites establecidos en el Real Decreto» (art. 103.2, II LCSP). Es decir, deja la puerta abierta a la posibilidad de revisar precios por alteraciones en los costes laborales, pero condicionando la opción al período de recuperación de la inversión, por un lado, y a la significativa intensidad o presencia de la mano de obra en la prestación en cuestión.

La novedad en esta materia radica en la DF 7 de la Ley 11/2023, de 8 de mayo<sup>116</sup> que modificó el artículo 103 de la LCSP y cuya entrada en vigor data del 10 de mayo; el mismo día en que se presentó el V AENC. Esta norma añade un tercer párrafo al art. 103.2 LCSP que amplía las posibilidades de revisión de precios, pero sin alcanzar, necesariamente, al aumento de los costes salariales.

Se amplía la posibilidad de revisión más allá de los supuestos de contratos de obra, suministro y fabricación de armamento, equipamiento de AA PP y aquellos otros en los que el período de recuperación de la inversión sea igual o superior a 5 años. El primer factor es que se podrán revisar «siempre que la suma de la participación en el presupuesto base de licitación del contrato de las materias primas, bienes intermedios y energía que se hayan de emplear supere el 20 por ciento de dicho presupuesto». Además, se suaviza otro. Esta reforma permite la revisión de los precios de prácticamente todo tipo de contratos siempre y cuando se hubiera ejecutado el 20 % de su importe y hubiese pasado 1 año desde la formalización<sup>117</sup>. Es por esto por lo que no podrá llevarse a cabo la revisión por el mero hecho de que exista un incremento de los costes salariales por efecto de cláusulas de revisión y salvaguarda salarial en el convenio colectivo aplicable a la empresa<sup>118</sup>.

En virtud de la regulación que venimos exponiendo, y dentro de los casos permitidos para la revisión, el órgano de contratación puede (es decir, ‘está facultado para’) establecer en el pliego el derecho de revisión periódica y predeterminada de precios y, en su caso, debe detallar la fórmula de revisión. No obstante, esta opción, en los Pliegos de Condiciones Administrativas y en el contrato pue-

---

<sup>116</sup> Ley 11/2023, de 8 de mayo, de trasposición de Directivas de la Unión Europea en materia de accesibilidad de determinados productos y servicios, migración de personas altamente cualificadas, tributaria y digitalización de actuaciones notariales y registrales; y por la que se modifica la Ley 12/2011, de 27 de mayo, sobre responsabilidad civil por daños nucleares o producidos por materiales radiactivos.

<sup>117</sup> Frente a los dos años anteriores.

<sup>118</sup> Sobre este asunto se pronuncian, entre otros, el Informe 10/2019, de 28 de noviembre, de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de Cataluña y la Recomendación de la Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado, de 10 de diciembre de 2018.

den no preverse la revisión de precios, incluso, aunque los convenios colectivos aplicables lo exijan o, simplemente, establezcan cláusulas de revisión de salarios. Precisamente, el 205 LCSP que lleva por título «Modificaciones no previstas en el pliego de cláusulas administrativas particulares: prestaciones adicionales, circunstancias imprevisibles y modificaciones no sustanciales», ofrece una salida a la falta de previsión en los pliegos de la revisión.

## 5. EL PREVISIBLE IMPACTO DEL AENC 2023 EN LAS CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL: ¿LA FIJACIÓN DE UN MODELO DE CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL?

La firma del V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC) entre, de una parte, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPY-ME) y, de otra parte, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT) el 10 de mayo de 2023<sup>119</sup> ha supuesto un paso muy importante en la recuperación de un tipo de acuerdos de concertación social: los acuerdos interconfederales por y para la negociación colectiva. Estos acuerdos negociados al máximo nivel entre los agentes sociales más representativos en nuestro país están específicamente dirigidos al objetivo de establecer a nivel nacional objetivos, criterios generales o directrices comunes para los ámbitos inferiores de negociación y, por ende, facilitar los acuerdos en casos de bloqueo. La doctrina laboralista ha destacado el papel de estos acuerdos no tanto como punto de llegada, sino como punto de partida para los negociadores de convenios colectivos, que deberían traducir sus estipulaciones para la gobernanza de las relaciones laborales en cláusulas convencionales concretas<sup>120</sup>. Como puede verse al analizar la sucesión temporal de estos acuerdos interconfederales, han existido escasos períodos no cubiertos, como el acaecido tras la profunda crisis económica iniciada en el 2008, donde no hubo acuerdo en el año 2009, y más recientemente, uno de estos vacíos se ha producido precisamente, en los años inmediatamente anteriores al Acuerdo aquí comentado (2021 y 2022). En efecto, es bien conocido que han concurrido no pocas dificultades para la renovación desde el IV Acuerdo, que finalizaba en el 2020, y conseguir acordar el V AENC.

Las dificultades para lograr renovar la «saga» de acuerdos para el empleo y la negociación colectiva en 2021 y 2022 derivó de factores diversos: desde la paralización de la actividad provocada por la pandemia, pero tras la recuperación de la actividad en el 2021, los obstáculos para la consecución de un acuerdo se centraron en la materia específica de las cláusulas de revisión salarial y en un

<sup>119</sup> BOE de 31 de mayo.

<sup>120</sup> RODRÍGUEZ PIÑERO-ROYO, M., «El II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva», *Temas Laborales*, n.º 115, 2012, p. 56. SANGUINETI RAYMOND, W., «El Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018, 2019 y 2020», *Trabajo y Derecho*, n.º 45, 2018, 9-13. Recuperable en Base de Datos *smarteca*.

contexto de fuerte subida de precios y pérdida del poder adquisitivo de gran parte de la población, como el que se inició en los años 2021 y 2022, con una tasa de inflación interanual, de 6,5 y 5,7 %, después del anómalo año 2020, con una tasa de inflación negativa de -0,5 % por el confinamiento y la paralización de actividades por la pandemia. Nótese que este difícil contexto entorpeció el acuerdo en el AENC. La escalada inflacionista centró el conflicto en la negociación del Acuerdo en la cumbre sobre la negociación de los convenios. Obstáculo para la negociación que no se produjo en otros ámbitos de la concertación social menos sensibles a la subida de la cesta de la compra y el incremento de los costes.

Las posiciones de los máximos representantes de la patronal y de los sindicatos eran antagónicas. Para los sindicatos, los incrementos salariales eran el caballo de batalla y su máxima prioridad partiendo de que los trabajadores habían sufrido tres crisis económicas seguidas (la de 2008-2014, la derivada de la pandemia en el 2020 y la crisis iniciada tras la guerra de Ucrania iniciada en febrero de 2022), sin que en los períodos de crecimiento intermedios se hubieran recuperado suficientemente los salarios y la capacidad de compra de las personas trabajadoras <sup>121</sup>. Se argumentaría que la subida salarial era una cuestión de justicia social, pero que, además, en contextos de inflación, la pérdida de poder de compra reduciría la demanda de productos y tendría repercusiones en el empleo, por lo que tendría un impacto general y de rebote, relacionado con el doble papel de los salarios como coste laboral de las empresas, pero también como factor determinante de la demanda agregada de la economía que dependería, a su vez de los ingresos de los trabajadores <sup>122</sup>.

Frente a las reivindicaciones sindicales de seguir con la senda de subidas salariales iniciada en el IV AENC <sup>123</sup> y con ello, proteger a la clase trabajadora, como principal damnificada de la inflación <sup>124</sup>; se planteaba la negativa de las

---

<sup>121</sup> VICENTE PERALTA, M. C. y ROCHA SÁNCHEZ, F., «La negociación colectiva ante un nuevo escenario socioeconómico», *RDS*, n.º 99, 2022, p. 210, aludían a que en 2019 un trabajador tenía un poder de compra un 6,2 % inferior al del 2008.

<sup>122</sup> PÉREZ INFANTE, J. I., «La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 46, 2003, p. 46.

<sup>123</sup> Señala CCOO en su comentario al V Acuerdo: «En segundo lugar, cabe recordar que, tras la larga y profunda crisis financiera y económica de 2008, durante la cual se produjo una importante devaluación de los salarios, el IV AENC, firmado para los años 2018-2020, inició la senda de la recuperación salarial con subidas superiores a la inflación. Como ejemplo, en 2018 la subida media fue de un 1,73 % frente a una inflación del 1,2 % y en 2019 los salarios crecieron un 2,24 % frente al 0,8 % de inflación. Sin embargo, y debido a la expansión de la pandemia originada por la COVID-19 a inicios del año 2020, esta mejora salarial se frustró en su último año de vigencia. Como consecuencia, los convenios que se firmaron, aunque se situaron por debajo de la inflación del -0,5 %, el desarrollo de la negociación colectiva sufrió un importante parón, lo que en buena parte supuso una congelación de los salarios».

Recuperable en: <https://www.ccoo.es/d44899d601a725e92eca4a892f7094ce000001.pdf>. En el mismo sentido, VICENTE PERALTA, M. C. y OLMOS, R., «Una lectura sindical del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva», *RDS*, n.º 102, 2023, p. 187.

<sup>124</sup> Señala CCOO en su comentario al Acuerdo: «Los beneficios se dispararon por la subida de los precios de la electricidad y de los carburantes, y fueron cargados en el producto final. Esto contribuyó a una inflación de segun-

organizaciones empresariales a introducir cláusulas de garantía salarial acordes con la subida de la inflación en un contexto económico complejo derivado de tres factores:

- la situación postpandemia,
- la guerra de Ucrania iniciada en febrero de 2022 y
- el tensionamiento de las cadenas mundiales de suministro, siendo este una consecuencia de los dos anteriores.

En España el contexto económico dificultó alcanzar un consenso social en la materia clave de las revisiones salariales y las cláusulas de garantía de los convenios colectivos por el temor empresarial a los inciertos costes de vincular los salarios al IPC. El retraso afectó sobre todo a los sindicatos debido al bloqueo de los procesos de negociación o a la aprobación en la mayor parte de convenios de sector y de empresa en estos años de incrementos inferiores a la inflación. Así, aunque los convenios firmados y registrados incluyeron incrementos salariales, en general se produjeron por debajo de la inflación, por lo que las subidas no habrían sido suficientes para contrarrestar el alza de los precios en bienes y servicios.

Ello condujo a una creciente conflictividad en algunos sectores y empresas, con bloqueos en la negociación de convenios, pero también en la aplicación de cláusulas de revisión salarial en convenios plurianuales ya firmados, cuando se había vinculado los incrementos salariales al IPC en un contexto -el de la firma del acuerdo- en el que no se preveían subidas ulteriores tan fuertes de los precios. En el 2021, los sindicatos no centraron su batalla en los salarios por el difícil contexto donde era necesario recuperar la actividad económica después del parón provocado por la pandemia y gestionar la salida de los expedientes de regulación temporal de empleo. Así según las estadísticas de convenios colectivos, la variación salarial en los convenios firmados en diciembre de 2021 se situó en un contenido 1,47 % cuando ya la inflación superaba ampliamente esta subida. La falta de renovación del AENC llevó progresivamente la reivindicación de las subidas salariales a cada mesa de negociación, lo que, en muchos casos, provocó huelgas y una fuerte caída en el número de convenios colectivos negociados en 2022. La situación de un vacío absoluto de directrices de los agentes sociales más representativos en relación con el estratégico tema de las cláusulas de revisión salarial de los convenios en un bienio en el que se alcanzó una inflación de 8,4 % en el 2022 conllevó una importante pérdida del poder adquisitivo de los salarios, que ha llegado a estimarse en un 5,7 % en estos dos años como promedio<sup>125</sup>. En los

---

*da ronda, con una incidencia destacada en los productos de alimentación y otros bienes básicos, sufridos directamente por los trabajadores y trabajadoras y, de forma especial, por las personas socialmente más desfavorecidas. Aún así, las empresas mostraron su rechazo a afrontar subidas salariales que se ajustaran a esa realidad» (p. 5).*

<sup>125</sup> SANGUINETI RAYMOND, W., «El V AENC y las tareas de futuro de la negociación colectiva», *Trabajo y Derecho*, n.º 105, 2023, p. 1. Aunque la OCDE cifró el empobrecimiento en un 5.3 % (vid. el informe *OECD Employment Outlook 2023*).

últimos años se ha producido un fuerte incremento del salario mínimo interprofesional. Pese a que el sueldo nominal medio (teniendo en cuenta el SMI y los salarios convencionales) creció en 800 euros en 2022, la inflación se comió todo ese incremento, por lo que diversos medios de comunicación señalaban que pese a que las tasas de inflación en España eran menores que las francesas, las italianas y las alemanas, en dichos países los salarios medios subieron más por lo que la pérdida de poder adquisitivo en España era mayor, debido a un retraso en los salarios convencionales en responder a la inflación. Ante la no consecución del AENC en el 2022, los agentes sociales adoptaron posiciones divergentes.

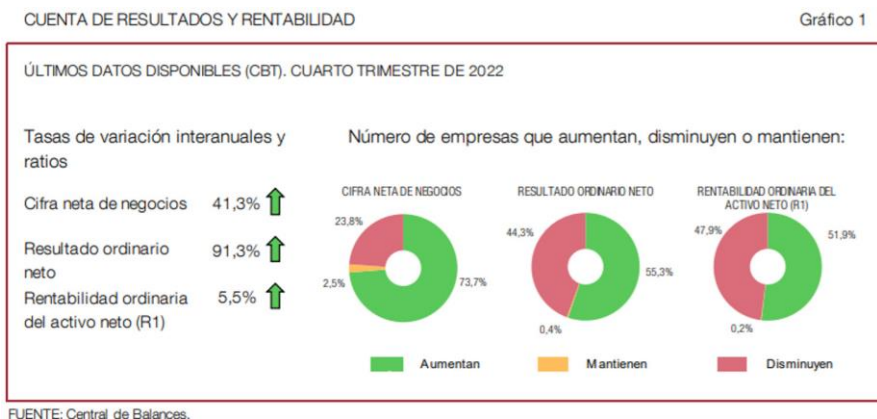
La posición de CEOE-CEPYME era no vincular el incremento de los salarios a conceptos volátiles como el IPC. En un comunicado dirigido a los negociadores de base ambas organizaciones empresariales <sup>126</sup> trasladaban a los equipos negociadores de los convenios colectivos recomendaciones como la de moderación salarial, apostar por conceptos retributivos vinculados a la productividad y los resultados, con sistemas de retribución variable, fijados con criterios objetivos, tales como productividad, empleo, comportamiento del PIB, indicador de garantía de competitividad, o cuenta de resultados. En consecuencia, se rechazaba la vinculación con la inflación, y en caso de que finalmente en la negociación se aceptara vincular las subidas retributivas a la inflación, se recomendaba establecer topes o límites. Se apuntaba a que en la determinación de los incrementos salariales se debían tener en cuenta las circunstancias específicas de cada ámbito de negociación modulándolas, en cada sector o empresa, por ejemplo, la productividad y el empleo, de forma tal que la cifra resultante permitiese mantener una posición competitiva. Además, se consideraba imprescindible que las actualizaciones salariales careciesen de efectos retroactivos debido a la imposibilidad de repercutir en el coste del producto o servicio los devengos producidos. En las empresas que trabajasen para el sector público, se estimaba «imprescindible» una mayor moderación salarial dada «la imposibilidad de repercutir el aumento de los costes laborales a la Administración hasta que el Gobierno lleve a cabo la modificación de la normativa de revisión de precios en los procesos de contratación derivados de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, lo que obliga a considerar una mayor moderación salarial que la indicada con carácter general». En medios económicos cercanos a las posiciones empresariales, se fundamentaba teóricamente la negativa a una vinculación de las subidas salariales a la inflación, argumentado esencialmente que la inclusión de cláusulas de revisión salarial indexadas al IPC supondría unos costes inasumibles en un tejido empresarial de pequeñas y medianas empresas y tendría, adicionalmente, un efecto ulterior más inflacionista. En este sentido, se aludía a un incremento de las cotizaciones sociales y a la fuerte subida del SMI aplicable entre 2019 y 2022, del 35,89%, que habría originado fuertes tensiones en las empresas después de la coyuntura adversa derivada de la pandemia.

---

<sup>126</sup> Vid. Comunicado CEOE-Cepyme sobre AENC].



En una postura diametralmente opuesta, los sindicatos más representativos iniciaron una campaña de movilizaciones titulada «*Salario o conflicto*» en junio de 2022. En sus recomendaciones para la negociación colectiva apostaban porque las cláusulas de revisión salarial eran más necesarias que nunca para evitar que las subidas de precios absorbieran las ganancias obtenidas y apostando por cláusulas con efecto retroactivo para aprovechar la diferencia entre el IPC previsto y el real. Frente a la batería de argumentos de las asociaciones patronales, los equipos económicos de los sindicatos contrargumentarían que el aumento de la inflación subyacente pondría de manifiesto que el origen del efecto de segunda ronda en la espiral de precios se encontraba en el notable incremento de los márgenes empresariales, dado que las subidas salariales reflejadas en los convenios habrían sido bastante inferiores a la inflación. Además, se criticaba que de la desigual subida de salarios y márgenes empresariales, se habría producido una paradoja, pues en vez de invertir estos excedentes en economía real que provocara a su vez un incremento de la demanda que se habrían colocado en la economía financiera<sup>127</sup>. En foros sindicales se denunció que frente a la máxima de que la subida de los costes de la energía, la inflación y el incremento de los tipos de interés perjudicaría sólo aparentemente a todos, pues no podía desconocerse que también beneficiaría a una parte de las empresas que habrían incrementado sus beneficios y mantenido e incrementado sus márgenes sobre ventas. Lo cierto es que además de diversos estudios de gabinetes económicos sindicales<sup>128</sup>, también organismos independientes. Así, por ejemplo, los datos del organismo independiente del Banco de España mostraron un fuerte crecimiento de los rendimientos empresariales en el último año del registro, el 2022. La cifra neta de negocios de las empresas creció en 2022 a un ritmo del 41,3 %<sup>129</sup>.



<sup>127</sup> VICENTE PERALTA, M. C. y ROCHA SÁNCHEZ, F., «La negociación colectiva ante un nuevo escenario socioeconómico», *RDS*, n.º 99, 2022, pp. 209-210.

<sup>128</sup> *Vid.* Informe del Gabinete Económico de CCOO de 26 de julio de 2023, que aludiría a que los márgenes empresariales habrían crecido el triple que los salarios desde 2019, siendo remarcable que el sector energético habría obtenido en los últimos 12 meses un margen de 97.805 millones, un 262 % más que en 2019. El turismo y la hostelería y elaboración y distribución de alimentos también habrían ensanchado notablemente sus márgenes.

<sup>129</sup> <https://www.bde.es/f/webbde/GAP/Secciones/SalaPrensa/NotasInformativas/23/presbe2023-20.pdf>

Este fuerte crecimiento motivó el anuncio en abril de 2023 de la creación del «Observatorio de Márgenes Empresariales» (OME), organismo dependiente del Banco de España, del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital y de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, para analizar los rendimientos empresariales.

Finalmente, se firmó, el V AENC. En el mismo, se logró alcanzar un punto intermedio por los principales agentes sociales del país y, en palabras de los propios negociadores, con este consenso se pretendería «contribuir al objetivo de lograr un marco estable y responsable para la gobernanza de las relaciones laborales». Las tímidas referencias a la inflación de anteriores acuerdos, contrastan en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2023-2025) con la expresa regulación de cláusulas de revisión y salvaguarda salarial<sup>130</sup>. En el punto 2 capítulo VI (retribución) se establecen criterios para la determinación de los incrementos salariales y, en el punto 3 la actualización de precios durante la vigencia de contratos públicos. En dicho Acuerdo se recupera la cláusula de revisión salarial y, en la misma, se delimitan puntos porcentuales de incremento inicial, así como condiciones para la salvaguarda ante subidas del IPC: se contemplan incrementos salariales para los años 2023 (4 %), 2024 (3 %) y 2025 (3 %) previendo el establecimiento de cláusulas de salvaguarda para los incrementos del IPC superiores al porcentaje de revisión salarial.

El contenido más importante del V AENC es, sin duda, el del incremento retributivo para los años 2023, 2024 y 2025. No en balde, los medios de comunicación han destacado este acuerdo como un acuerdo salarial, remarcando la importancia de los incrementos pactados en la segunda parte del Capítulo VI del V AENC. El modelo de cláusula está llamado a impactar en los niveles inferiores de negociación, marcando pautas para evitar situaciones de bloqueo o subidas retributivas inferiores a los parámetros fijados en el acuerdo Interconfederal. Así, se señala que los salarios negociados en los próximos años, según el texto, «deberían incrementarse» un 4 % en el 2023; un incremento salarial del 3 % para el 2024 y 2025, sobre lo ya incrementado en cada uno de los años y teniendo en cuenta la cláusula de garantía salarial<sup>131</sup>. Téngase en cuenta que estos porcentajes se obtienen renunciando a establecer recomendaciones de incrementos ni salvaguarda para los años 2021 y 2022 donde la inflación fue la más elevada de las últimas décadas. El AENC decidió dejar los aumentos de esos años a cada sector sin establecer ninguna recomendación.

---

<sup>130</sup> Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. El Acuerdo se suscribe entre, de un lado, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y, de lado, por las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CCOO) y de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España (UGT). El contenido de tal Acuerdo es íntegramente de naturaleza obligacional, como se advierte en su art. 1.

<sup>131</sup> Se prevé que, finalizado cada año, si el IPC interanual en diciembre fuera superior a los porcentajes indicados, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %.

El análisis de este núcleo central del acuerdo exige realizar ciertas consideraciones sobre las siguientes cuestiones: el factor tomado como referencia (1); el renacimiento de las cláusulas de revisión (2) y la cuantía del incremento decreciente previsto y la incierta inflación (3).

1.- El factor tomado como referencia para la cláusula de revisión de los incrementos salariales. Se prevé que, si se produce una desviación del IPC interanual superior al incremento previsto para cada año, se producirá un incremento adicional máximo del 1 %. Respecto a la cláusula de salvaguarda, se utiliza el IPC interanual, por tanto, no el IPC subyacente, que toma en cuenta la subida de los precios descontando la energía y la de los alimentos no elaborados. El factor tomado como referencia el incremento de los salarios es un clásico, el IPC (no, por tanto, la tasa de beneficios o la consecución de objetivos macroeconómicos), y dentro del IPC, se atiende al interanual, que recoge los cambios en el último mes en que se publica en comparación con el mismo mes del año anterior.

El acuerdo incluye una matización a las directrices o recomendaciones fijadas. Se trata, en palabras del propio Acuerdo, de que las partes negociadoras deberán tener en cuenta «las circunstancias específicas de su ámbito» para fijar las condiciones salariales, de tal manera que la aplicación de las directrices anteriores podrá adaptarse en cada sector o empresa, con situaciones muy desiguales de crecimiento, resultados o incidencia del incremento del SMI, teniendo como objetivo el mantenimiento y la creación de empleo.

Desde el 2021 se habría producido un «renacer» en los convenios negociados de las cláusulas de revisión o de salvaguardia vinculadas al IPC automáticos y lineales. El resurgimiento de las cláusulas de revisión salarial es una constante en los períodos en los que se producen desviaciones al alza entre los incrementos salariales en convenios plurianuales y la inflación efectivamente producida. También, que, si bien la referencia al IPC anual ha sido una constante en la negociación colectiva desde los Pactos de la Moncloa y en los acuerdos interconfederales para la negociación colectiva, en el AENC 2012-2014 se incorporó la necesidad de tener en cuenta el PIB para fijar los salarios de 2014. En el III y IV AENC no se contenían referencias a las cláusulas de revisión salarial como factor de corrección de los incrementos pactados. La doctrina habría señalado que como consecuencia de que desde el 2015 los AENC habían dejado de referirse a las cláusulas de revisión salarial se habría producido un fenómeno en los convenios de empresa, no en lo sectoriales. Los convenios de empresa optaron por no incluir cláusulas de revisión salarial y, en caso de incluirlas, desindexar los salarios a la inflación y/o al IPC <sup>132</sup>, y vincularlos a criterios más propios de la evolución económica de las empresas, como la existencia de beneficios en la propia mercantil, con cláusulas a veces mixtas, de un porcentaje de subida fijo y otro

---

<sup>132</sup> La diferencia entre el IPC y la inflación reside en la cantidad de productos que se toman en cuenta en la medición.

variable, en función de los resultados de la empresa, a través por ejemplo, del llamado EBITDA (acrónimo de los términos en inglés *Earnings Before Interest Taxes Depreciation and Amortization*)<sup>133</sup>.

2.- Un segundo elemento es que el AENC va a provocar un renacer de las cláusulas de revisión. La situación económica que atraviesa España desde el 2021 se ha caracterizado por tasas de crecimiento económicas interanuales positivas y un crecimiento del empleo, que, no obstante, se ha visto acompañado por cifras de inflación muy preocupantes. Aunque la tendencia de crecimiento de la inflación (o más propiamente, de la tasa de variación interanual del índice de precios al consumo) es común a otras economías europeas, esta situación ha tenido repercusiones en el ámbito de las relaciones laborales, en particular por la afectación de la subida de los salarios en la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores. Ello se vio acrecentado por la no renovación del acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva durante el bienio 2021-2022, que motivó una creciente desconfianza de los agentes sociales ya que el incremento final de los precios superó las previsiones sobre las que se habían negociado los salarios y su renovación en muchos convenios. El efecto inflacionista ha hecho que las reivindicaciones sindicales se hayan centrado en la necesidad de aplicar crecimientos salariales y cláusulas de salvaguardia. El hecho de que las cifras de reducción del paro hayan sido positivas también ha sido un obvio factor para que el gran caballo de batalla se haya ubicado no tanto en la defensa del empleo, sino en las cláusulas de revisión salarial y en el incremento de los salarios.

Ello ha activado el interés por las cláusulas de revisión salarial, que durante décadas han sido uno de los contenidos negociales típicos de nuestro sistema de negociación colectiva. Sin embargo, en los últimos años debido a los factores indicados en la introducción se habían abandonado en parte, lo que ha coadyuvado a agravar la situación. Debe tenerse en cuenta que el uso de cláusulas de salvaguardia es siempre recomendable dado que existen evidencias en nuestra experiencia pasada de que la cuantía de las cláusulas de salvaguardia de un año no ha condicionado la inflación del año siguiente<sup>134</sup>.

En la muestra han podido detectarse una amplia amalgama de cláusulas de revisión salarial. Tradicionalmente la doctrina habría destacado que las cláusulas de revisión salarial adolecían de falta de coordinación, homogeneidad y seguri-

<sup>133</sup> MUÑOZ RUIZ, A. B., «La revisión salarial: líneas de tendencia durante la crisis y la recuperación económica», en AA.VV. (dirs. José María Goerlich Peset y Pablo Gimeno Díaz de Atauri), *Evolución de los contenidos económicos de la negociación colectiva en España (2007-2015)*, 2018, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, p. 189. DE LA PUEBLA PINILLA, A., «Negociación de salarios en un contexto de inflación acelerada», *Labos*, vol. 3, 2022, p. 8.

<sup>134</sup> PÉREZ INFANTE, J. I., «La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 46, 2003, p. 56, alude a que, en cuatro de los años con mayor cuantía de revisión salarial, la inflación retrocedió en vez de aumentar, en concreto, en los años 2000, 2002, 2006 y 2007.

dad jurídica, lo que redundaba en dificultades y conflictividad para su aplicación<sup>135</sup>. Sin embargo, el vigente AENC, frente a versiones anteriores<sup>136</sup>, sí contiene un modelo de cláusula indiciada relativa que interesa analizar. Con carácter obligacional, se pacta por una parte un incremento salarial para un período que tiene una cuantía que prevé una inflación menor en el 2024 y 2025, y por otro, una cláusula de salvaguarda suplementaria. El primer incremento tiene un carácter fijo, al haberse pactado incrementos salariales del 4 % y 3 %. El segundo sí tiene en cuenta el indicador del IPC a los efectos de una subida adicional, eso sí, también sobre un porcentaje adicional del 1 % que se activa si el coste de la vida supera los incrementos inicialmente pactados. Con ello, pretende evitarse que la previsión inicial de incrementos en los sucesivos años, si el IPC supera dichos incrementos, queden absorbidos estos por la inflación real. Al mismo tiempo, se establece un tope máximo a la subida si se activa la cláusula de garantía, para evitar los inconvenientes de utilizar el IPC real como medida de referencia.

3.- El *quantum* de los incrementos salariales en porcentajes fijos y el pacto de un incremento plurianual con cuantías distintas. Aunque se han pactado porcentajes de incrementos fijos cada año, no se ha estipulado la misma subida todos los años (4% en 2023 y 3 % en 2024 y 2025). Ello ofrece ciertas dudas en un contexto de incertidumbre. Como habría destacado la prensa y la doctrina científica<sup>137</sup>, «el porcentaje de subida de los salarios propuesto a los negociadores para el presente año se sitúa un poco por debajo de la inflación anual registrada hasta el mes de abril de 2023, previo a la firma del acuerdo, que fue del 4,83 %». Pero la incertidumbre se ha incrementado después. Ello puede tener efectos indirectos en la negociación colectiva. Aunque fuentes sindicales, no descartaban que en un contexto de incertidumbre se produjeran nuevos repuntes en los precios<sup>138</sup>. Sin embargo, si bien los primeros meses posteriores a la firma vinieron marcados por un descenso en la inflación, no ha ocurrido lo mismo después. Ello abre un nuevo interrogante: ¿conseguirá lo pactado el objetivo de estabilidad y control de inflación en el período trianual 2023-2025? Evidentemente, ello depende de diferentes elementos del contexto económico. Las cadenas mundiales de suministro fueron tensionadas primero durante la pandemia, pero después pasaron a estar atenuadas por determinados juegos de equilibrio geopolítico. Sin embargo, las subidas pactadas en el AENC se han alineado bastante con la inflación finalmen-

<sup>135</sup> PÉREZ INFANTE, J. I., «La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 46, 2003, p. 75. MERCADER UGUINA, J. R. y PÉREZ DEL PRADO, D., «Cláusulas de revisión salarial. Instrucciones de uso para tiempos de crisis», *Temas Laborales*, n.º 103, 2010, p. 26.

<sup>136</sup> Una muestra de esta ambigüedad fueron los AENC de 2005-2006 y 2007-2008, que aludían a que «los convenios colectivos incorporarán una cláusula de revisión salarial sin que ella trunque el objetivo de moderación salarial. A tal fin tomarán como referencia el objetivo de previsión de la inflación, el IPC real y el incremento salarial pactado en el convenio colectivo».

<sup>137</sup> SANGUINETI RAYMOND, W., «El V AENC y las tareas de futuro de la negociación colectiva», *Trabajo y Derecho*, n.º 105, 2023, versión digital, pp. 1-6, Recuperable en Base de datos *smarteca*.

<sup>138</sup> VICENTE PERALTA, M. C. y OLMOS, R., «Una lectura sindical del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva», *RDS*, n.º 102, 2023, p. 187.

te prevista en el 2023. Y las previsiones más recientes del Banco de España apuntan a que los incrementos salariales pactados están en la línea del V AENC.

Sin embargo, pese al ciclo de subidas de tipos más agresivo de la historia por la reserva federal norteamericana y el Banco Europeo, el contexto actual apunta a que debemos acostumbrarnos a tipos de inflación más altos hasta lo que alcanza la vista y a una era de incertidumbre: factores como la demografía y el envejecimiento de la población que teóricamente reducirá la demanda de viviendas y de bienes de capital, se combina con encarecimiento del precio del crudo, tensionamientos en la cadena de suministros, dificultades en el transporte y las cadenas logísticas por problemas de costes de materias primas como el crudo, el gas, y la energía y de contaminación, por el gran uso de medios de transporte privados y contaminantes. Ello impacta en las previsiones marcadas en el V AENC, pues se parte de una previsión de bajada de la inflación en los años posteriores, pero según algunos economistas, los gráficos apuntan a que más que una bajada, se dibujaría un horizonte distinto. En el gráfico de inflación vendría un período de meseta. Si bien, se trata de meros pronósticos en un contexto de evolución incierta del IPC.



## III. COMPLEMENTOS SALARIALES EN FUNCIÓN DEL TRABAJO REALIZADO Y VINCULADOS A LOS BENEFICIOS DE LA EMPRESA

JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ (COORDINADOR)<sup>1</sup>  
ARÁNTZAZU VICENTE PALACIO  
BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA  
SALVADOR PERÁN QUESADA  
SHEILA LÓPEZ VICO

### SUMARIO

- 1. Introducción**
- 2. Complementos en función de la naturaleza del trabajo realizado**
  - 2.1. Complementos de puesto de trabajo
  - 2.2. Complementos salariales que favorecen la flexibilidad en la utilización del factor trabajo
  - 2.3. El complemento de disponibilidad desde la perspectiva de género
  - 2.4. Complementos por la calidad o cantidad de trabajo realizado
- 3. Retribuciones salariales vinculadas a los beneficios de la empresa**
  - 3.1. Tipología de cláusulas convencionales
  - 3.2. Cuantía, devengo y abono
  - 3.3. Otras cuestiones
- 4. Regulación de las horas extraordinarias y su compensación económica**
  - 4.1. Convenios colectivos de empresa o inferior
  - 4.2. Convenios colectivos de grupo de empresas
  - 4.3. Convenios colectivos de sector

---

<sup>1</sup> La autoría de este capítulo corresponde a: José Luis Monereo Pérez (Coordinador), Arantzazu Vicente Palacio, Belén del Mar López Insua, Salvador Perán Quesada y Sheila López Vico.



## 1. INTRODUCCIÓN

Las transformaciones operadas en las últimas décadas en nuestro mercado de trabajo como consecuencia tanto de factores estructurales (como son la digitalización, la globalización, la economía verde, etc.) como coyunturales (de carácter inflacionista), así como también de los cambios sociales acaecidos en nuestro país (como es la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo o la prolongación de la esperanza de vida) ponen de manifiesto nuevos retos y desafíos en el marco laboral en general, y en lo que en este estudio nos interesa, en la regulación de la figura de la retribución.

El convulso marco socioeconómico que ha existido en los últimos años en nuestro país ha puesto de manifiesto la necesidad de establecer escalas de incrementos y revisiones periódicas de los salarios ante incrementos de los precios radicales e imprevisibles como las que se han producido a raíz de la pandemia de la COVID-19 y la invasión de Ucrania, punto en el cual, ya antes de la promulgación del V AENC <sup>2</sup>, pueden detectarse buenas prácticas convencionales que avanza en dicho objetivo. En este sentido, las Organizaciones firmantes declaran la intención de llevar a cabo, durante su vigencia, una política salarial que contribuya de manera simultánea a la reactivación económica, a la creación de empleo y a la mejora de la competitividad de las empresas españolas. Para lograrlo, coinciden en que un avance en el crecimiento de los salarios, donde la realidad económica de los sectores y/o empresas lo permita, contribuirá a aumentar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras y a seguir mejorando nuestra competitividad y con ello a preservar y crear empleo.

Respecto a la estructura salarial, se indica que los convenios colectivos deberán promover la racionalización de las estructuras salariales, integrando los principios de transparencia retributiva y de igual retribución por trabajos de igual valor. Con tal fin, sería deseable ordenar y simplificar los complementos salariales teniendo en cuenta la perspectiva de género. Las tablas salariales deberán ser coherentes con la clasificación profesional establecida en el convenio. Asimismo, los sistemas de retribución variable deberán estar fijados con claridad, contar con criterios objetivos y ser neutros desde una perspectiva de género. Además, deberá establecerse su peso en el conjunto de la retribución.

---

<sup>2</sup> V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (código de convenio 99100015092012) para los años 2023, 2024 y 2025, que ha sido suscrito con fecha 10 de mayo de 2023, de una parte por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y de otra por las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CCOO) y de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad. Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. BOE, núm. 129, de 31 de mayo de 2023.

Igualmente, se podrán tener en cuenta fórmulas de retribución flexible. Por otra parte, respecto a la garantía de igualdad salarial entre mujeres y hombres se indica que es necesario establecer criterios retributivos transparentes, incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales; evitar que se definan complementos o pluses con marcado sesgo de género; determinar en el ámbito de las empresas los trabajos de igual valor; y garantizar el cumplimiento efectivo de lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, para acabar con la brecha salarial (Capítulo XII). Interesa subrayar que el V AENC, como los anteriores, recoge compromisos y acuerdos que deberán desarrollarse en miles de procesos negociadores de miles de ámbitos diversos, de sector y de empresa. Porque la potencia y la riqueza del diálogo social bipartito y de su principal instrumento, que es la negociación colectiva, no está solo en los grandes acuerdos generales; lo más importante es que sus contenidos penetren en todos los ámbitos y se adapten a las distintas realidades. Este esfuerzo y compromiso nos involucra a miles de personas de las Organizaciones firmantes de este Acuerdo para que sea posible alcanzar los objetivos pretendidos, y poder consolidar un clima de paz social tan necesario en el actual contexto.

Este esquema general flexibilizador y racionalizador nos lleva a la necesidad de hacer un análisis en profundidad de los complementos salariales en función del trabajo realizado y los beneficios de las empresas. Por lo que aquí interesa, los «complementos salariales» son partidas económicas (percepciones retributivas) que pueden adicionarse al salario base atendiendo a distintas circunstancias cualificantes. La formulación legal contempla tres grupos de complementos, únicos que pueden aparecer en la correspondiente estructura salarial de la empresa o sector de referencia. Ahora bien, los términos en que se redactan son tan flexibles que el listado es susceptible de acoger todos los complementos imaginables de naturaleza salarial, hasta los más sofisticados —*v. gr.*, las polémicas *stocks options* u opciones sobre acciones—.

En todo caso debe quedar claro que el complemento salarial, aun participando genéricamente de la causa propia de todo concepto que se tenga por salario, debe obedecer a la concurrencia de un factor causal adicional, cuya singularidad determina una modulación de su tratamiento jurídico<sup>3</sup>. La excepción a este principio de «causalidad específica» o «concausa adicional» de los complementos salariales viene representada por los denominados com-

---

<sup>3</sup> No obstante, como ha señalado la doctrina, ello ha derivado en que a menudo dicha parte variable resulte superior a la fija, esto es, que los complementos salariales constituyan el componente principal de la retribución. Véase MONEREO PÉREZ, J. L., «La estructura del salario. Comentario al art. 26.3 y disposiciones concordantes del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 11/1994 de 19 de mayo», en VV.AA., BORRAJO DACRUZ, E. (dir.), *La reforma del estatuto de los trabajadores (Ley 11/1994, de 19 de mayo y normas concordantes). El nuevo régimen jurídico del salario, op. cit.*, p. 88.

plementos de vencimiento periódico superior al mes <sup>4</sup>, como son las gratificaciones o «pagas extraordinarias» (el art. 31 ET prevé dos anuales, prorrateables en 12 mensualidades; algunos convenios establecen 3<sup>5</sup>, 4<sup>6</sup> o incluso más <sup>7</sup>). Estas suponen un incremento patrimonial para atender un aumento extraordinario pero previsible de gastos —de ahí que una sea necesariamente en Navidad— (esa previsión mayor de gastos para un momento concreto puede excluir su posibilidad de prorrateo, lo que implica que, en caso de abono mensual no admitido convencionalmente, no implicaba una liberación del deber de pago empresarial en las fechas originalmente señaladas para ello, *v. gr.*, STS 162/2021, de 8 de febrero, o STS 44/2022, de 2022, si bien, se ha producido un cambio de criterio por el que se defiende justo lo contrario, al entender que se produciría un enriquecimiento injusto: STS 452/2022, de 18 de mayo).

Para unos se trata de complementos salariales —STS 29.12.1994— para otros es salario base. Los tres grupos instrumentales de complementos regulados expresamente son:

- a) Complementos personales: son fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales, o profesionales, del trabajador (*v. gr.*, antigüedad<sup>8</sup> —en otro tiempo dominantes, pero hoy tiende a redu-

<sup>4</sup> Véase Convenio Colectivo de la empresa gestión y técnicas del agua, S.A., para los centros de trabajo de la provincia de Granada (Huétor Tájar y Cortes de Baza). Asimismo, puede encontrarse como «prestaciones suplementarias» (X Convenio colectivo de la empresa Lufthansa Cargo AG) o como «recompensas extraordinarias» (Convenio Colectivo de la empresa Rodicut Industry S.A.U.).

<sup>5</sup> Véase Convenio Colectivo de la empresa UTE Bizkaiko Hondartzak, en el cual se recoge una paga extra de verano, una de navidad y una tercera en marzo. Asimismo, el Convenio Colectivo de «FCC Medio Ambiente, S.A.U., que aun cuando en su art. 17 alude a la existencia de solo dos pagas extraordinarias (en junio y diciembre), consta de una tercera denominada como «Retribución de San Martín de Porres» (Art. 19).

<sup>6</sup> Véase Convenio Colectivo de Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid, el cual prevé pagas extraordinarias en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. En el mismo sentido Convenio Colectivo de la empresa FCC Aqualia S.A. – F.C.C., S.A. Redonde-la U.T.Y.

<sup>7</sup> Así puede verse en el art. 37 del Conveni Col·lectiu de treball de Creu Roja Espanyola a Lleida, en el que se prevén cuatro pagas extraordinarias y media.

<sup>8</sup> En este punto, son diversas las denominaciones que pueden encontrarse en la negociación colectiva. Así, en el Convenio Colectivo Medina Global S.L., recoge por un lado el complemento de antigüedad (art. 23) y adicionalmente un «premio de fidelidad» que asciende a 200 euros cuando cumple quince años en la empresa y de 500 a los veinticinco. Este concepto de premio por los años de servicio prestados también puede encontrarse en Convenio Colectivo de la empresa Financiera Maderera SA en el centro de Trabajo Cella II. Cabe en relación con este último destacar, ante las posibles dudas que pueden surgir en su calificación jurídica, que ha sido calificado por la jurisprudencia como un complemento salarial al entenderse que no obsta a ello «el que dicho premio solo haya de abonarse una sola vez en toda la relación laboral, y únicamente con ocasión de finalizar la misma, pues no deja de ser una contraprestación al trabajo desempeñado para la empresa hasta el momento del cese del trabajador.» (STSJ de Canarias 13.06.2017). También se alude en ocasiones al mismo como «complemento personal de permanencia» (Convenio Colectivo de la empresa Oilogist H&B, S.L. o Convenio Colectivo provincial de Comercio de Córdoba), «premios de vinculación» (Convenio Colectivo para la empresa Megatech Industries Península Ibérica, SLU o Convenio Colectivo de

cirse su importancia, incluso a desaparecer<sup>9</sup>, en la negociación colectiva, a la que remite, junto al contrato, el artículo 25.1 ET; *vid.* posible situación de doble escala salarial por fecha de ingreso<sup>10</sup>: STS núm. 719/2019, de 22 de octubre—, títulos<sup>11</sup>, idiomas<sup>12</sup> o conocimientos especiales<sup>13</sup>), no tomadas en cuenta al determinar el salario base.

---

la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos 2021-2023), o «complemento retributivo por años de servicio» (Convenio Colectivo para los establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Consulta y Asistencia de las Illes Balears).

En cuanto a la forma de su retribución tampoco resulta posible encontrar un criterio homogéneo, habiendo convenios que retribuyen un determinado porcentaje o cantidad económica por este concepto en función de la acumulación de «bienes» (Convenio Colectivo de la empresa agricultores de La Vega de Valencia, S.A. Centro de trabajo de Mutxamel; Convenio Colectivo de «FCC Medio Ambiente, S.A.U.», limpieza viaria de Almansa, etc.), «trienios» (Convenio Colectivo de empresa Centro Médico Salus Baleares, S.L.; Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada de Aragón; Convenio Colectivo para las industrias de turrones y mazapanes, etc.), «cuatrienios» (Convenio Colectivo de trabajo para las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Tarragona; Convenio Colectivo para la actividad de transportes por carretera, garajes y aparcamientos de Burgos y su provincia; Convenio Colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos...), etc.

<sup>9</sup> Son diversos los convenios colectivos en los que se ha producido la eliminación o consolidación del complemento personal de antigüedad, entre otros, así puede verse en el art. 60 del Convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunitat Valenciana en el que dicho complemento quedó congelado y consolidado desde 1996; el art. 48 del Convenio Colectivo provincial para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de A Coruña en el que se eliminó desde 1998; en el art. 17 del Convenio Colectivo Intersectorial de hostelería de Valencia y su Provincia por el que queda consolidado y congelado; art. 33 del Convenio Colectivo sectorial para las Empresas Transitorias de la provincia de Valencia, etc.

<sup>10</sup> En el marco convencional también pueden encontrarse ejemplos de dicha doble escala. Entre otros, así puede verse en los arts. 9 y 10 del Convenio Colectivo de hostelería da provincia de Lugo. En este convenio se reconoce, por un lado, en el art. 9 un complemento de antigüedad para aquellos trabajadores que se incorporaron a las plantillas fijas de la empresa antes del 1 de enero de 1995 en razón de un 3 % por trienio. Y por el que le sigue un complemento de antigüedad para el resto de personal en escala creciente en razón del número de años (5 % por tres años de servicio, 8 % por 6 años, 16 % por 9..., hasta un máximo de un 50 % por 28 años de servicio). En términos similares véase art. 7 del Convenio Colectivo para la empresa Megatech Industries Península Ibérica, S.L.U. o en el art. 5 del Convenio Colectivo laboral club náutico Se Arenal.

<sup>11</sup> Entre otros, así se recoge en el art. 109 del X Convenio Colectivo de Iberia LAE, S.A., Operadora y sus tripulantes pilotos o en el art. 32 del Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada de Aragón.

<sup>12</sup> Véase «suplemento por lenguas extranjeras» en el X Convenio Colectivo de la empresa Lufthansa Cargo AG; el «plus de idiomas» del art. 20 del IV Convenio Colectivo de la empresa Mercedes-Benz Retail, S.A., Unipersonal (Madrid y Guadalajara); la «gratificación por idiomas» del art. 16 del Convenio Colectivo del sector del Comercio de Metal en Cantabria, para el periodo, etc.

<sup>13</sup> Véase Convenio Colectivo de la empresa Oilogist H&B, S.L., el mismo recoge, entre otros, un «plus de camión bomba», destinado a los conductores/as que conduzcan camiones que tengan instalados el servicio de motobomba y realicen la función de bomba y el «Plus de curso antivuelco» cantidad de 50 € para cada trabajador/a que realice un curso antivuelco y que deba de desplazarse para ello fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo. También se prevé un plus por la posesión de determinados permisos de conducción en el marco del art. 26 del Convenio Colectivo de trabajo de las empresas de transportes mecánicos de viajeros de la provincia de Barcelona o por ocupar puestos que requieren especiales conocimientos, como se recoge en el art. 22.6 del Convenio Colectivo del grupo de empresas Redexis Gas (Redexis, S.A., Redexis Infraestructuras, S.L., Redexis GLP, SL y Redexis Gas Servicios, S.L.), en el caso de desempeñar el puesto de coordinador de equipo.

b) Complementos objetivos o funcionales: vienen fijados en razón al trabajo realizado (horas extraordinarias<sup>14</sup>, primas e incentivos<sup>15</sup>, trabajo nocturno<sup>16</sup>, a turnos<sup>17</sup>, penosidad, toxicidad<sup>18</sup> y peligrosidad<sup>19</sup>...). Remune-

<sup>14</sup> Se prioriza en la mayor parte de los convenios su retribución mediante tiempo de descanso frente al pago de cuantías económicas superiores a las correspondientes para la retribución del tiempo de trabajo ordinario. Véase Convenio Colectivo del personal laboral del ayuntamiento de Hospital de Órbigo, el cual reconoce el derecho a un tiempo de descanso de 2 horas, por hora trabajada en horario diurno (hasta las 22.00 horas) y en 3 horas, por cada hora trabajada en horario nocturno (de 22.00 a 6.00 horas), o en sábados, domingos y festivos, retribuyéndose por el contrario solo mediante un pago económico aquellas que no puedan ser compensadas mediante descanso. En otros convenios por el contrario la cuantía prevista para las horas extraordinarias coincide con el previsto para el abono del tiempo de trabajo ordinario. Véase Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Diagoturo. Finalmente, hay convenios en los que solo se alude expresamente a su retribución económica, como ocurre en el Convenio de la empresa Oilogist H&B, S.L.

<sup>15</sup> Véase Convenio Colectivo de la empresa Herederos de Ángel González, S.L. Este Convenio prevé en su art. 17 una «comisión en venta» a partir del reparto de la botella 1001. En términos similares puede verse el III Convenio Colectivo de Lo Bueno Directo Servicio de Ventas, S.L.U., en el que se establece un sistema de retribución variable basado en comisiones para los agentes de televentas.

<sup>16</sup> En la mayor parte de los convenios se prevé como trabajo nocturno el prestado entre las 22:00 y las 6:00, excluyéndose expresamente a aquellos trabajadores que fuesen contratados para prestar específicamente su trabajo en dicha jornada, ya que ello no supondría un factor objetivo adicional que añadir al salario base. Véase el Convenio Colectivo Medina Global SL. No obstante, hay convenios que norman como trabajo nocturno el prestado entre las 22:00 y las 8:00. Véase Acuerdo o pacto mixto para el personal funcionario, personal contratado administrativo y personal laboral del Ayuntamiento de Valtierra. Junto al plus por trabajo nocturno, hay convenios que aluden a un «plus por prestación de servicio en jornada de tarde». Véase Convenio Colectivo de la empresa Seguros Lagun Aro, S.A.; Seguros Lagun Aro Vida, S.A., y Seguros Lagun Aro 2003, A.I.E. Cabe señalar como, junto al trabajo nocturno, también se prevé en algunos convenios una prima para los trabajos prestados a prima hora de la mañana. En este sentido véase «plus de puesta en marcha» del Convenio Colectivo de la empresa Industrias Lácteas de Granada, S.L.U., por el trabajo prestado entre las 4:00 y las 6:00 o en el Convenio Colectivo autonómico de Reforma Juvenil y Protección de Menores de las Islas Baleares, por el trabajo prestado entre las 6:00 y las 10:00.

<sup>17</sup> Véase Acuerdo o pacto mixto para el personal funcionario, personal contratado administrativo y personal laboral del Ayuntamiento de Valtierra.

<sup>18</sup> Véase Convenio Colectivo de la empresa FCC Aqualia S.A.-F.C.C., S.A. Redondela U.T.Y.

<sup>19</sup> Un complemento de dicha naturaleza que resulta habitual en la práctica convencional es aquel dirigido a retribuir el trabajo prestado en días festivos en domingo. Hay convenios que lo recogen en términos generales, esto es, sin concretar el día festivo trabajado en virtud del cual surge este complemento, mientras que otros sí aluden a una determinada festividad. Así, el Convenio Colectivo de «FCC Medio Ambiente, S.A.U.», alude en su art. 13 expresamente al trabajo durante las «Fiestas de Mayo»; el Convenio colectivo de la empresa Fomento de Benicasim, S.A., centro de trabajo de Xixona, que alude en su cláusula adicional a la gratificación por el trabajo en Nochebuena y Nochevieja, y en su cláusula adicional cuarta a la gratificación por trabajar durante la Fiesta Moros y Feria del Turrón.

También se contempla en algunos convenios el denominado como «plus de jornada continuada», destinado a compensar la pérdida del derecho al descanso durante el desempeño de la jornada de trabajo en aquellos puestos que requieren la continua presencia del trabajador en el mismo. Véase Convenio Colectivo de la empresa Cervezas Alhambra, S.L.U.

También resulta habitual aquellos pluses destinados a premiar la diligencia en el desarrollo de la labor productiva. Estos también adquieren denominaciones y objetos sustancialmente diversos: «plus de asistencia» destinado a evitar el absentismo (Convenio Colectivo de la empresa UTE Bizkaiko Hondartzak); «Plus de embargo y ausentismo» (Convenio Colectivo para el personal de la empresa Eulen, SA, para los servicios de limpieza y recogida de basura del puerto de Vigo); «plus de productividad» (Convenio Colectivo de FCC Medio Ambiente, S.A.U. Nájera); plus de «actividad» Convenio Colectivo de la empresa Fomento de Benicasim, S.A., centro de trabajo de Xixona; «plus de calidad» para premiar el esmero en el desempeño de la labor (Convenio Colectivo FCC Medio Ambiente, Almansa S.A.U.) «plus de fidelidad», que a diferencia del señalado anteriormente no se liga a la antigüedad en la empresa, sino a la ausencia de sanciones, amonestación y retrasos superiores a 30 minutos (Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Diagoturo), etc.

ran las circunstanciales especiales del puesto de trabajo, por lo que normalmente no son consolidables<sup>20</sup>, a diferencia de los anteriores<sup>21</sup>. Lo que remite típicamente a los llamados complementos funcionales, vinculados al puesto de trabajo o a la forma específica de realizar su actividad profesional<sup>22</sup>.

Dentro de esta categoría se incluyen también los denominados como complementos salariales de disponibilidad<sup>23</sup>, en virtud de los cuales se busca compensar «la sujeción al poder organizativo de la empleadora más allá del horario habitual, con la consiguiente imposibilidad o dificultad para realizar otra actividad lucrativa fuera de aquél» (STSJ de Murcia 27-02-1996).

- c) Complementos «de empresa»: son establecidos atendiendo a la concreta situación y particulares resultados de la empresa, asumiendo hoy en día una gran variedad de fórmulas (participación o «paga de beneficios» en sentido técnico o propio; participación en ingresos; las referidas y muy conflictivas «stock options» —SSTS 24.10.2001, 10.4.2002—, la participación accionarial..., etc.). Este último grupo es el más innovador en la experiencia empresarial, ya que supone una vinculación dinámica de buena parte del salario del trabajador a la marcha de la empresa (salario «variable» en función de la vida de empresa), incluso en su cotización en bolsa. Estas partidas retributivas al vincular el salario con los rendimientos de la empresa pretenden el «interesamiento» o implicación —compromiso— del trabajador en la marcha de la empresa. De ahí, que este tipo de complementos supongan la participación parcial en el riesgo de la empresa del trabajador, que siempre mantendrá el derecho a una retribución fija mínima.

---

<sup>20</sup> No obstante, podemos encontrar excepciones. Así puede verse, por ejemplo, en el Convenio Colectivo de la empresa Gran Casino del Sardinero, S.A., en el que se abona mediante el denominado como «plus de convenio casino» el «nocturno, así como turnicidad y cualquiera otra especialidad e incomodidad en el trabajo», recogiendo expresamente que el mismo será consolidable de forma indefinida.

<sup>21</sup> Sin embargo, hay determinados convenios que recogen expresamente el carácter consolidable de determinados complementos funcionales, como ocurre, a título ejemplificativo, en el complemento de jefe o jefa de equipo recogido en el art. 47 del Convenio Colectivo provincial para la industria siderometalúrgica de la provincia de A Coruña.

<sup>22</sup> En este punto, son varios los convenios que recogen un «complemento de puesto de trabajo», mediante el cual se incrementa en un determinado porcentaje el salario de todos los trabajadores. Véase, entre otros, Convenio Colectivo de la empresa gestión y técnicas del agua, S.A., para los centros de trabajo de la provincia de Granada (Huétor Tájar y Cortes de Baza); Convenio Colectivo de la empresa FCC Aqualia S.A. – F.C.C., S.A. Redondela U.T.Y, etc.

<sup>23</sup> Algunos convenios establecen la posibilidad de que los trabajadores cumplan con dichos tiempos desde su propio domicilio (recogiendo en dicho caso el tiempo en el que los mismos deben de presentarse en el centro de trabajo). Véase Convenio Colectivo de la empresa gestión y técnicas del agua, S.A., para los centros de trabajo de la provincia de Granada (Huétor Tájar y Cortes de Baza), en el cual se establece dicho tiempo en 30 minutos. Otros por el contrario limitan el cumplimiento de dicho tiempo de disponibilidad mediante limitando la movilidad del trabajador dentro del mismo municipio. Véase Convenio Colectivo del personal laboral del ayuntamiento de Hospital de Órbigo.

La relevancia que la norma estatal viene a conceder a las partidas salariales complementarias y la referencia explícita a los conceptos salariales vinculados a la estructura de funcionamiento de la empresa, materializa el cambio de orientación que se viene produciendo lentamente en la composición de las estructuras salariales. En el sentido de que tiende a ocupar un papel central la parte variable de la retribución frente las partidas fijas<sup>24</sup>, pues de este modo se adapta el «coste» del factor trabajo a la evolución —positiva o negativa— que en cada momento tenga la empresa, ganando en productividad y en competitividad. No obstante, ni la práctica empresarial ni la experiencia convencional en España evidencian por el momento un uso frecuente de estos modernos sistemas de retribución, típicos de las grandes empresas. Al respecto, en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016, 2017 (prorrogado su contenido por el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018, 2019, 2020) se establece claramente (también en el II AENC de 2012) la recomendación a la negociación colectiva de renovar los conceptos retributivos dando entrada a aquéllos vinculados a la productividad y resultados en la empresa, más adecuados a la nueva realidad empresarial, teniendo en cuenta su directa relación con los nuevos sistemas de organización del trabajo y los incentivos a la producción, la calidad o los resultados, entre otros. Sin perjuicio de que, como recomienda el recientemente aprobado V AENC, se deba de primar la racionalización de la estructura salarial y, para ello, la ordenación y simplificación de los complementos salariales.

Por otra parte, y dada esa complejidad, el Ordenamiento legal reconoce el derecho del trabajador a conocer los elementos que integran el salario y su periodicidad de pago (Directiva —UE— 2019/1152, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, y RD 1659/1998, de 24 de julio). Un modo de simplificar esta complejidad retributiva es la posibilidad, reconocida a la autonomía privada, de establecer un «Pacto de salario global». La plena licitud de este pacto sólo queda condicionada al cumplimiento de un requisito: el importe del Salario global no puede ser inferior a la suma resultante de todas las partidas aplicables.

Una cuestión fundamental del régimen jurídico de los complementos es su carácter consolidable o no, esto es, la permanencia del derecho a percibir un determinado complemento por encima de cambios de circunstancias en el trabajo. Por regla general, los complementos salariales consolidables son aquellos que se establecen extra al salario exigible por ley, no pudiendo —en ningún caso— ser modificados o anulados; mientras que los no consolidables, sí podrán ser

---

<sup>24</sup> MONEREO PÉREZ, J. L., *El salario y su estructura después de la reforma laboral de 1997*, op. cit., p. 40. La vinculación del salario con la productividad y con los resultados de la empresa permite un incremento de los rendimientos empresariales en un contexto de máxima competitividad. Véase TODOLÍ SIGNES, A., *Salario y productividad. Un análisis jurídico-económico de los complementos salariales variables vinculados a la productividad y a los resultados de la empresa*, Valencia, Tirant lo Blach, 2016.

modificados o sufrir cambios. La solución se difiere a la autonomía privada (colectiva o, supletoriamente, individual). La Ley indica que no tendrán ese carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario <sup>25</sup>, «los que estén vinculados al puesto de trabajo o la situación y resultados de la empresa», por lo que vendría a recoger acreditada jurisprudencia según la cual los complementos vinculados al puesto de trabajo, por su carácter funcional no se mantienen, salvo que por disposición legal o paccionada se asegure su percepción (SSTS 27.7.1993; 6.11.1995; 6.10.2009).

## 2. COMPLEMENTOS EN FUNCIÓN DE LA NATURALEZA DEL TRABAJO REALIZADO

Una vez delimitados los distintos tipos de complementos salariales contemplados en nuestro sistema legal, cabe entrar a analizar con mayor detenimiento cada uno de ellos.

Como se ha indicado en el apartado anterior, los complementos personales han visto en las últimas décadas reducida su relevancia, habiéndose llegado incluso a suprimir o absorber en buena parte de los convenios objeto de análisis el tradicional complemento de antigüedad. Es por ello que, en lo que resta, analizaremos aquellos dos complementos que mayor peso presentan en el marco convencional actual, esto es, el complemento de carácter funcional u objetivo y el vinculado a los resultados de la empresa.

En primer término, se analizará por medio del presente capítulo el denominado como *complemento funcional u objetivo*. Este, como se ha indicado ya, viene fijado en razón a la propia labor o trabajo desempeñado por el empleado. La amplia formulación que ha sido utilizada por el legislador tanto en la delimitación del presente como del resto de complementos salariales permite —como ha señalado la doctrina <sup>26</sup>— acoger dentro de los mismos prácticamente cualquier partida imaginable. Además, a estos complementos se le ha otorgado legalmente un carácter potestativo <sup>27</sup>, esto es, pueden ser fijados o no <sup>28</sup>. Sin embargo, ello no es —o al menos no debería de ser— una vía para operar un incremento arbitrario e injustificado del salario, sino que, por el contrario, deben de responder a

---

<sup>25</sup> Cabe al respecto señalar como en los convenios analizados existe una tendencia general no pactar el carácter consolidable de complemento salarial alguno más allá del de antigüedad que, al ser de carácter personal, ya presenta dicha naturaleza sin necesidad de pacto expreso alguno.

<sup>26</sup> Cfr. MONEREO PÉREZ, J. L., *El salario y su estructura después de la reforma laboral de 1997*, op. cit., p. 39.

<sup>27</sup> Vid. BURGOS GINER, M. A.: *Los complementos salariales en la negociación colectiva (Un análisis del efectivo papel regulador de los convenios colectivos en la conformación de los complementos salariales)*, Valencia, Comitè Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana, 2011, p. 139.

<sup>28</sup> Asimismo, cabe destacar el amplio abanico de términos en los que se alude a los mismos en el marco de la negociación colectiva, pudiendo ser encontrados como «pluses, primas, premios», etc. Dificultando ello aún más diferenciarlos de otras posibles partidas de carácter no salarial. Al respecto Vid. ALBIOL MONTESINOS, I.: *El salario. Aspectos legales y jurisprudenciales*, Bilbao, Deusto, 1992, p. 85.



una causa o circunstancia<sup>29</sup> que no hubiera sido tenida en cuenta a la hora de fijar el salario base<sup>30</sup>.

Además, cabe asimismo recordar que, conforme a lo establecido en el párrafo tercero del art. 26 ET, será pactable el carácter consolidable de estos complementos, no teniendo en principio dicho carácter los complementos funcionales u objetivos y aquellos ligados a los resultados de la empresa, salvo cuando exista acuerdo en contrario. De no existir acuerdo en contrario debe entenderse «*ope legis*» que no concurre el carácter consolidable más allá de las circunstancias concretas que motivaron su concesión<sup>31</sup>.

En cuanto a su clasificación, si bien en el caso de los complementos salariales nos encontramos ante una lista cerrada o «*numerus clausus*»<sup>32</sup>, al tener que enmarcarse con carácter preceptivo en una de las tres tipologías indicadas, no ocurre así con cada uno de los complementos que las componen, y es que, como ya hemos indicado, al haber optado el legislador por una fórmula amplia puede existir una amplia variedad de complementos de carácter funcional vinculados al trabajo prestado<sup>33</sup>. Pues bien, veamos con más atención algunos de los más relevantes.

---

<sup>29</sup> La causa en la que se base el complemento salarial pasará a ocupar un papel central, al ser esta precisamente la que module su tratamiento jurídico y permita reconducirlo a una de las tres tipologías indicadas o, incluso, en caso de no tener encaje en ninguna de ellas, al propio salario base. Al respecto Véase MONEREO PÉREZ, J. L.: «La estructura del salario. Comentario al art. 26.3 u disposiciones concordantes del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 11/1994 de 19 de mayo», en VV.AA., BORRAJO DACRUZ, E. (Dir.), *La reforma del estatuto de los trabajadores (Ley 11/1994, de 19 de mayo y normas concordantes). El nuevo régimen jurídico del salario*, tomo I, vol. I, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1994, pp. 90 y 95.

<sup>30</sup> Véase GARCÍA NINET, J. I., «El salario (art. 26 ET)», en VV.AA., GARCÍA NINET, J. I. (Dir.), *Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (de 1980 a 2005) (Homenaje al profesor doctor Luis Enrique de la Villa Gil)*, Madrid, Centro de Estudios Financieros, 2005, p. 100. Sin embargo, la realidad práctica muestra como la opacidad con la que se encuentran regulados los complementos salariales en el marco convencional no siempre permite determinar de manera clara y efectiva el motivo o razón que justifica la necesidad de abonar dicho complemento al trabajador, limitándose en muchos casos a recoger una definición teórica de carácter general. Véase al respecto, entre otros, el «complemento personal» del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa sociedad general de aguas de Barcelona, S.A.U. o el «complemento lineal» del Convenio Colectivo da empresa Celta de Artes Gráficas, S.L.

<sup>31</sup> Vid. MONEREO PÉREZ, J. L.: «La estructura del salario. Comentario al art. 26.3 u disposiciones concordantes del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 11/1994 de 19 de mayo», en VV.AA., BORRAJO DACRUZ, E. (Dir.), *La reforma del estatuto de los trabajadores (Ley 11/1994, de 19 de mayo y normas concordantes). El nuevo régimen jurídico del salario*, cit., p. 109.

<sup>32</sup> Vid. BURGOS GINER, M. A.: *Los complementos salariales en la negociación colectiva (Un análisis del efectivo papel regulador de los convenios colectivos en la conformación de los complementos salariales)*, op. cit., p. 139.

<sup>33</sup> El esquema seguido para el análisis y clasificación de los diversos complementos funcionales u objetivos ha sido extraído de MONEREO PÉREZ, J. L.: «La estructura del salario. Comentario al art. 26.3 u disposiciones concordantes del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 11/1994 de 19 de mayo», en VV.AA., BORRAJO DACRUZ, E. (Dir.), *La reforma del estatuto de los trabajadores (Ley 11/1994, de 19 de mayo y normas concordantes). El nuevo régimen jurídico del salario*, op. cit., pp. 103 y ss.

## 2.1. Complementos de puesto de trabajo

Estos complementos responden a las características del propio puesto de trabajo o de la forma en la que se desempeña la labor productiva<sup>34</sup>. Por lo tanto, dependen de la prestación efectiva del trabajo<sup>35</sup>. En este primer grupo cabe incluir:

### a) Complemento por trabajo nocturno<sup>36</sup>.

La delimitación de que debe de entenderse por trabajo nocturno aparece legalmente establecida en nuestro marco legal en el art. 36.2 ET, al disponer este que «se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana<sup>37</sup>». En este caso, el complemento responde a las mayores molestias y trastornos que, para el trabajador y su familia pueden desprenderse de la prestación de su servicio durante dicho periodo de tiempo<sup>38</sup>. Por supuesto, si el trabajador fue contratado ya desde un primer momento para prestar sus servicios en jornada nocturna o ya se contempló esta cuestión en la fijación del salario base no concurrirá, en principio, este complemento<sup>39</sup>. La compensación

<sup>34</sup> Vid. GARCÍA NINET, J. I., «El salario (art. 26 ET)», en VV.AA., GARCÍA NINET, J. I. (Dir.), *Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (de 1980 a 2005) (Homenaje al profesor doctor Luis Enrique de la Villa Gil)*, op. cit., p. 103.

<sup>35</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.: «La estructura del salario. Comentario al art. 26.3 u disposiciones concordantes del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 11/1994 de 19 de mayo», en VV.AA., BORRAJO DACRUZ, E. (Dir.), *La reforma del estatuto de los trabajadores (Ley 11/1994, de 19 de mayo y normas concordantes)*. *El nuevo régimen jurídico del salario*, op. cit., p. 109. No obstante, podemos encontrar determinadas previsiones convencionales llamativas en relación a esta cuestión, como es, a título ejemplificativo, la contenida en el art. 33 del Convenio Colectivo de ámbito empresarial para Valeo España, S.A.U. Centro de Trabajo de Martos, al recoger esta, en relación al plus de nocturnidad, que el mismo «se devengará durante el periodo vacacional por importe igual al promedio resultante de lo percibido por tal concepto en los tres meses anteriores al inicio del disfrute de dichas vacaciones.»

<sup>36</sup> También denominado en algunos convenios como «*plus de noche*» (Convenio Colectivo de la empresa Hospital de Día Quirónsalud Donostia) o también como «*hora nocturna*» (II Convenio Colectivo de Elis Manomatic, S.A.).

<sup>37</sup> Entre otros así puede verse en el Convenio Colectivo de la empresa agricultores de la Vega de Valencia, S.A. —Centro de trabajo de Mutxamel—, mientras que, por el contrario, otros convenios toman como referencia para delimitar la prestación de servicio como nocturno aquel trabajo prestado entre las 22:00 y las 8:00 (IV Convenio Colectivo de la empresa Centro Gerontológico de Burgos, S.L), entre las 23:00 a 8:00 (II Convenio Colectivo grupo de empresa «La Pedresina»), entre las 22:00 y las 7:00 (Convenio Colectivo de la Residencia municipal de ancianos San Gregorio de Buñuel), entre las 24:00 y las 8:00 (Convenio Colectivo de hostelería da provincia de Lugo). Incluso podemos encontrar convenios en los que, dependiendo del tramo horario de trabajo nocturno establecen distintos pluses, así se recoge en el art. 23 del Convenio Colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna, en el cual se prevé un plus del 5 % del salario fijo hora por los servicios prestados entre las 22:00 y 24:00 y un plus del 25 % del por el prestado entre las 24:00 a 06:00.

<sup>38</sup> ALBIOL MONTESINOS, I.: *El salario. Aspectos legales y jurisprudenciales*, op. cit., p. 94.

<sup>39</sup> No obstante, pueden encontrarse en algunos convenios una previsión específica para estos trabajadores. A título ejemplificativo cabe destacar el art. 35 del Convenio Colectivo de Trabajo del Campo de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en el que se recoge un incremento salarial específico y diferenciado del 15 % para el personal contratado específicamente para efectuar el trabajo nocturno o el art. 4 del Convenio Colectivo de la empresa Real Grupo de Cultura Covadonga que lo fija en un 5 %. Especialmente relevante resulta el art. 27 del Convenio Colectivo de la empresa Finanzauto, S.A., al establecer primas diferentes en función de lo que denomina como trabajo nocturno «*esporádico*» o «*indefinido*».

del trabajo nocturno puede realizarse tanto mediante el abono de un determinado plus económico, como también mediante tiempo de descanso<sup>40</sup>. De optarse por la primera de las citadas opciones, la determinación de la cuantía concreta del plus se desplaza<sup>41</sup> —desde el año 1995<sup>42</sup>— a la negociación colectiva<sup>43</sup>.

b) Complemento por toxicidad, peligrosidad, insalubridad u otros análogos<sup>44</sup>.

<sup>40</sup> Cabe señalar como prácticamente la totalidad de los convenios analizados optan por la retribución del trabajo nocturno mediante el pago de una prima económica. No obstante, pueden encontrarse algunos ejemplos en los que se prevé su abono mediante tiempo de descanso. Así se recoge en el art. 51 del Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social o el art. 22 del Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social o en el art. 22 del Convenio Colectivo de Gureak Marketing S.L.U.

<sup>41</sup> Algunos autores hablan en este punto de la concurrencia de una «deslegalización o desregulación legislativa, no de mera flexibilización normativa» Véase MONEREO PÉREZ, J. L.: «La estructura del salario. Comentario al art. 26.3 u disposiciones concordantes del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 11/1994 de 19 de mayo», en VV.AA., BORRAJO DACRUZ, E. (Dir.), *La reforma del estatuto de los trabajadores (Ley 11/1994, de 19 de mayo y normas concordantes). El nuevo régimen jurídico del salario, op. cit.*, p. 110.

<sup>42</sup> Habiéndose eliminado con la promulgación del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la disposición contenida en el art. 34.6 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores en virtud del cual «salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un veinticinco por ciento sobre el salario base.»

<sup>43</sup> Art. 36.2 ET «El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva...» Sin embargo, no ha sido posible encontrar un criterio homogéneo en los diversos convenios analizados. Así, hay convenios que establecen un determinado porcentaje sobre el salario base con o sin determinados complementos. Dicho porcentaje tampoco sigue una regla común, habiendo algunos convenios que lo fijan en un 5 % (Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Diagoturo 2022-2027), un 25 % (siendo este el que más se repite en la mayor parte de los convenios analizados, entre los que se encuentra el Convenio Colectivo de la empresa Rodicut Industry S.A.U., o el Convenio Colectivo del personal de la empresa OHL Servicios) un 30 % (II Convenio Colectivo grupo de empresa «La Pedresina»), un 45 %, (Convenio Colectivo de trabajo de la empresa B. Braun Logistics, S.L.U. del centro de trabajo de Santa Oliva), un 75 % (Convenio Colectivo sectorial para las Empresas Transitarias de la provincia de Valencia), etc. Otros por el contrario establecen un determinado precio por hora de trabajo prestada en horario nocturno, cuya cuantía también varía en función del convenio colectivo analizado. De este modo, algunos lo fijan en 1,32 €/hora (Convenio Colectivo de la empresa UTE Bizkaiko Hondartzak servicio de limpieza de playas de Getxo), 1,62 €/hora (II Convenio Colectivo de «Elis Manomatic, S.A.), 2 €/hora (Convenio Colectivo de la Empresa Fomento de Benicasim, S.A., centro de trabajo de Xixona), 4,14 € (Convenio Colectivo de la empresa Donostialdea Sociedad de Servicios, S.L.), etc. Incluso, hay convenios que no fijan incremento salarial alguno, como ocurre en el art. 11 del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Marason Bus S.L., por haber sido ya previsto en el establecimiento del salario de los trabajadores que pueden prestar sus servicios en dicho tramo horario.

Finalmente, cabe destacar como resulta habitual en el marco convencional fijar cláusulas que condicionan la cantidad a percibir al número de horas prestadas en el turno de noche. Así puede verse en el art. 14 del Convenio Colectiu de treball de xocolates, bombons i caramels de la província de Girona, que en el caso de no trabajar durante toda la jornada nocturna fija la retribución se realiza en proporción a las horas trabajadas. También el art. 28 del Convenio Colectivo para el sector de suministros industriales de la provincia de Huelva, en el cual establecen dos tramos horarios, de modo que si se presta el servicio en el turno nocturno durante menos de cuatro horas se cobrará un plus por dicho periodo de tiempo, mientras que si se exceden las cuatro horas se fija la bonificación correspondiente a todas las horas de la jornada, estén o no comprendidas en el dicho período nocturno. En términos similares puede verse en el art. 93 del Convenio Colectivo para el personal laboral del ayuntamiento de Valladolid y sus organismos autónomos, en el que dicho punto de referencia en la determinación del plus se fija en un tercio de la jornada de trabajo o en el artículo 29 del Convenio Colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de la comunidad de Madrid en el que se marca en el 85 % de la jornada de trabajo.

<sup>44</sup> Algunos convenios recogen complementos por penosidad del trabajo. Así puede verse en el Convenio Colectivo de empresa Minerales y Productos Derivados, S.A., el cual recoge una «prima de trabajos en agua»

En este caso, el mismo responde a «puestos de trabajo que, no obstante, el inexcusable cumplimiento puntual de la normativa de seguridad e higiene, acrediten un factor inherente de riesgo en su desempeño<sup>45</sup>». Como consecuencia de ello, se devenga por día de trabajo efectivamente prestado<sup>46</sup>. Cabe señalar como

---

destinada a aquellos trabajadores que en la realización de su servicio estén expuesto a importantes filtraciones de agua que produzcan mojaduras y trabajos que se realicen en chimeneas o rampones, con importantes filtraciones de agua que hagan, en consecuencia, penosa la labor a realizar. También bajo dicha denominación puede verse en XXII Convenio Colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales. En otros convenios se prevé un «plus de frío», destinado a compensar los efectos adversos para la salud que pueden derivarse de la exposición durante la prestación del servicio a bajas temperaturas (entre otros, Convenio colectivo del sector para empresas de transportes de mercancías por carretera, agencias de transportes, despachos centrales y auxiliares, almacenistas, distribuidores y operadores logísticos de Granada y provincia.). También pueden encontrarse convenios en los que se compensa la «insalubridad» (Convenio Colectivo provincial de comercio de Córdoba) o la exposición en el trabajo a elevados niveles de ruido (Convenio Colectivo de la empresa Magna Seating Vigo Assembly S.A.U.).

<sup>45</sup> Véase MONEREO PÉREZ, J. L.: «La estructura del salario. Comentario al art. 26.3 u disposiciones concordantes del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 11/1994 de 19 de mayo», en VV.AA., BORRAJO DACRUZ, E. (Dir.), *La reforma del estatuto de los trabajadores (Ley 11/1994, de 19 de mayo y normas concordantes). El nuevo régimen jurídico del salario, op.cit.*, p. 113.

<sup>46</sup> Siendo este el criterio seguido en todos los convenios analizados que recogen un complemento de esta naturaleza. No obstante, pueden encontrarse ciertos matices, habiendo convenios que muestran una regulación más rígida, al exigir para la percepción de este complemento que la dedicación al puesto de trabajo considerado peligroso sea de «carácter exclusivo o preferente y en forma habitual o continuada» -aunque en este supuesto se permite que, el resto de trabajadores no habituales perciban también el mismo los días en que se desempeñen labores en dicho puesto y cualquiera que sea el número de horas de dedicación durante la jornada- (véase Convenio Colectivo de la empresa Hospital de Día Quiroñsalud Donostia), otros exigen que al menos media jornada se preste en dicha actividad (Convenio Colectivo para la empresa Megatech Industries Amurrio, S.L.U) y, finalmente, otros prorratean el complemento a percibir en función del número de horas prestadas realizando la actividad considerada como penosa o peligrosa (Convenio colectivo de la empresa Rodicut Industry S.A.U). Por el contrario, hay convenios que recogen una regulación mucho más flexible, ampliando la percepción de este plus no solo a los trabajadores que presten de manera habitual sus servicios en un puesto considerado peligroso, penoso o expuesto a sustancias tóxicas, sino también a aquellos trabajadores que prestando sus servicios en otras secciones o puestos inicialmente ajenos a dichas circunstancias puedan verse expuestos (Convenio Colectivo para la industria fotográfica).

Cabe también subrayar el hecho de que hay convenios que no especifican que se considera por «peligrosidad o toxicidad» limitándose a fijar únicamente el complemento, mientras que otros establecen un listado detallado de los puestos de trabajo (Convenio Colectivo para la empresa Megatech Industries Amurrio, S.L.U. o IV Convenio Colectivo para el sector de montajes de la provincia de Huelva) o de los materiales y productos específicos que, en caso de ser utilizados dan lugar al origen del mismo (Convenio Colectivo de la empresa Rodicut Industry SAU, Convenio Colectivo L.N.P.L.R. Guadalajara o Convenio Colectivo de la industria agroalimentaria de la provincia de Cuenca). Si bien la mayoría de los convenios analizados prevé un complemento único por la toxicidad, peligrosidad o en su caso penosidad del trabajo, pueden encontrarse convenios en los que se prevé un plus específico para cada uno de dichos conceptos y en función de que concurra uno, dos o todos ellos. Así puede verse en el Convenio Colectivo para las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Ávila, Convenio Colectivo provincial para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de A Coruña o en el Convenio Colectivo de Tostados y Fritos, S.A., entre otros.

En lo referente a la forma de abono de este complemento, al igual que ocurría en el caso del complemento por trabajo nocturno, no existe aquí tampoco un criterio homogéneo habiendo convenios que lo hacen mediante el establecimiento de un determinado porcentaje sobre el salario base (Convenio Colectivo de trabajo de aplicación en el centro de trabajo que la empresa FCC Medio Ambiente, SAU tiene en Nájera) mientras que otros fijan una cantidad fija por día de trabajo prestado (Convenio Colectivo del personal de la empresa OHL Servicios).

este plus no se encuentra presente en todos los convenios, habiendo sido incluso absorbido y reagrupado con otros complementos en algunos de los convenios objeto de análisis<sup>47</sup>.

c) Complemento por trabajo a turnos<sup>48</sup>.

La regulación legal de esta forma de trabajo la encontramos en el art. 36. 3 ET, el cual la define como una «*forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas*»<sup>49</sup>. En definitiva, lo que viene a retribuirse mediante este complemento es «la rotación horaria de los trabajadores en los puestos de trabajo»<sup>50</sup>. Este plus, a diferencia de lo que ocurre con el de trabajo nocturno o con el de horas extraordinarias, suele abonarse en efectivo<sup>51</sup> no contemplándose habitualmente la

---

Por último, hay convenios que prevén la posibilidad de sustituir, mediante acuerdo, la percepción de dicho complemento económico por tiempo de descanso (Convenio Colectivo de la Empresa Flex Equipos de Descanso, S.A.U. —Factoría de Getafe—) o una reducción de la jornada de trabajo (Convenio Colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de la comunidad de Madrid).

<sup>47</sup> Así ocurre en el Convenio o acuerdo servicio de limpieza, conservación y mantenimiento de playas y pinares públicos del Puerto de Santa María, en el que bajo el nombre de «complemento de actividad» se comprenden los antiguos complementos de Toxicidad, Penosidad o Peligrosidad, Complemento de Convenio, Complemento Personal de Especial Responsabilidad y Complemento de Puesto de Trabajo. En el mismo sentido puede verse en el Convenio Colectivo de la empresa DHL Parcel, S.L.U., en el cual, bajo la rúbrica «plus de referencia» se recogen los antiguos pluses de productividad, peligrosidad, transporte y el plus de septiembre.

<sup>48</sup> También denominado como plus de turnicidad (Convenio Colectivo de la empresa Nissan motor Ibérica, S.A. —centro de trabajo de Ávila—)

<sup>49</sup> Habitualmente se excluye de la percepción de dicho complemento a los trabajadores que perciban el complemento de trabajo nocturno (Convenio colectivo de la empresa Nissan Motor Ibérica, S.A. —Centro de trabajo de Ávila—) o se prevé un incremento específico por prestarlo en dicho tramo horario al igual que en aquellos casos en los que se preste en fin de semana (XX Convenio colectivo de la empresa SEAT, S.A., Convenio Colectivo de la empresa Cervezas Reina 2000, S.A.U., Convenio Colectivo da empresa Aguas de Cabreiroá, S.A., etc.) o en días festivos (Convenio colectivo del grupo de empresas Redexis Gas —Redexis, SA, Redexis Infraestructuras, SL, Redexis GLP, SL y Redexis Gas Servicios, S.L.—). Cabe en este sentido destacar el contenido del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa sociedad general de aguas de Barcelona, S.A.U., en el cual se prevé para aquellos trabajadores que presten sus servicios en determinados festivos la posibilidad, a su elección, de cobrar un plus económico superior convencionalmente fijado o, por el contrario, a renunciar al mismo y reducir en dichos días su jornada a 5 horas efectivas de trabajo.

<sup>50</sup> Vid. BURGOS GINER, M. A.: *Los completos salariales en la negociación colectiva (Un análisis del efectivo papel regulador de los convenios colectivos en la conformación de los complementos salariales)*, op. cit., p. 284. No obstante, en algunos convenios analizados dicho plus se contempla también ante posibles cambios en el horario del trabajador, así puede verse en el Convenio Colectivo relativo a la empresa Sibelco Minerales S.A., en el que se define bajo dicha definición a la prima otorgada al trabajador cuando se modifique su horario habitual de trabajo (de 08:00 h a 14:00 h y de 15:00 a 17:00 h). Asimismo, puede verse en el V Convenio Colectivo de las residencias para mayores 'La Llanada I' y 'La Llanada II' del ayuntamiento de Aldeadávila de la Ribera, en el que bajo la denominación de «plus de jornada» se retribuye «el personal que realice su *jornada a turnos, jornada partida o jornada que varíe en función del puesto* de trabajo que tienen que cubrir».

<sup>51</sup> No siguiéndose tampoco un criterio homogéneo, pudiendo encontrarse convenios que lo retribuyen medianamente el abono de un incremento del salario base del 4 % (Convenio Colectivo para las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Ávila), 15 % (Convenio Colectivo del Sector de Industrias Transformadoras de Plásticos

posibilidad de sustituir dicho pago por tiempo de descanso<sup>52</sup>, y al igual que en el resto de los casos se abona por día de trabajo efectivamente prestado<sup>53</sup>. Finalmente, cabe asimismo destacar como en la determinación de la cuantía del mismo suele contemplarse el número de turnos prestados<sup>54</sup> o el hecho específico de que se trate de un turno continuo o discontinuo<sup>55</sup>.

d) Complemento de trabajo en días festivos, sábados o domingos.

Se ha podido detectar como un número importante de convenios recogen un plus cuando los trabajadores, por la naturaleza de la actividad productiva llevada a cabo por la empresa, se ven obligados a prestar sus servicios en días festivos o fines de semana. En cuanto a su retribución, también en este punto puede optarse por gratificar al trabajador mediante tiempo de descanso<sup>56</sup> o por el contrario mediante el pago de una prima<sup>57</sup>, no existiendo tampoco aquí un criterio homo-

---

de la Comunidad de Madrid), 20 % (Convenio Colectivo do sector da carpintería e ebanistería da provincia Da Coruña) o abonando una determinada cantidad económica, que varía en los distintos convenios analizados, habiendo algunos que lo cifran en 1,51 € la hora (Convenio Colectivo de la empresa Cervezas Reina 2000, S.A.U.), 4,38 € (VI Convenio Colectivo estatal del ciclo integral del agua), 680 € al mes (Convenio Colectivo del grupo de empresas Redexis Gas – Redexis, SA, Redexis Infraestructuras, S.L., Redexis GLP, SL y Redexis Gas Servicios, S.L.), etc.

<sup>52</sup> Un ejemplo en el cual si se contempla dicha posibilidad es en el XVI Convenio colectivo da Unidade de Traballo Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A., en el que, al regular el «Plus Sábados, Domingos y Festivos» prevé para el personal sujeto al régimen de turnos un plus que se percibirá por cada sábado, domingo o festivo efectivamente trabajado y que se abonará mediante las vacaciones que le hubieran correspondido en dicho periodo de tiempo. También en el Convenio Colectivo de Edscha Burgos, S.A., en el que se prevé que el trabajador a turnos pueda disfrutar de ocho horas de libre disposición o en el Convenio Colectivo de Gureak Marketing S.L.U., en el que se prevé dos días adicionales de vacaciones al año.

<sup>53</sup> Encontrándose también ciertas excepciones en el marco convencional, como ocurre en el art. 34 del XVI Convenio Colectivo da Unidade de Traballo Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A., en el que se prevé expresamente que dicho plus se percibirá también durante el disfrute de las vacaciones y que, cuando, de forma no continuada, se haya trabajado en régimen de turnos más de 115 días dentro del año natural, se percibirá este plus por todos los días efectivamente trabajados sean a turnos o no.

<sup>54</sup> Cfr. V Convenio Colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos, Convenio Colectivo de Cementos Portland Valderrivas, S.A., etc.

<sup>55</sup> De hecho, convenios prevén, además del plus de turnicidad, un plus específico para cuando se requieran la prestación del servicio de manera continuada durante un periodo determinado de tiempo y en días festivos, sábados y domingos. Así puede verse en el XVIII Convenio Colectivo de Ford España, en el que se recoge bajo la denominación de «plus de turnos especiales». En términos similares véase Convenio Colectivo de trabajo del centro de Abrera de la empresa Grupo General Cable Sistemas, S.L. o Convenio Colectivo Evos Algeciras S.A.U., en el que se establece tanto un plus específico para las jornadas de turnos continuos de 24 horas de duración como para aquellas que impliquen turnos discontinuos.

<sup>56</sup> Véase Convenio o acuerdo del servicio de Limpieza, Conservación y Mantenimiento de playas y pinares públicos del Puerto de Santa María, Convenio Colectivo de trabajo de las empresas de transportes mecánicos de viajeros de la provincia de Barcelona, Convenio Colectivo de hostelería da Provincia de Lugo, etc.

<sup>57</sup> Así, algunos convenios lo fijan en 18,5 €/día (IV Convenio Colectivo de la empresa Centro Gerontológico de Burgos, S.L., 2020-2023), 45 €/día (Convenio Colectivo de la empresa gestión y técnicas del agua, S.A., para los centros de trabajo de la provincia de Granada —Huétor Tájar y Cortes de Baza—), etc. Otros fijan un determinado incremento porcentual del salario, cuya cuantía varía en los diversos convenios analizados, fijándolo algunos en un 40 % (Convenio Colectivo del campo para la provincia de Toledo), un 75% (Conveni col·lectiu de treball de Creu Roja Espanyola a Lleida o XI Convenio Colectivo de trabajo de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña), un 175 %

géneo<sup>58</sup>. Resulta también llamativo el hecho de que la elección de dicha forma de pago tampoco sigue un criterio uniforme en el ámbito convencional, habiendo convenios que atribuyen dicha facultad al trabajador<sup>59</sup>, otros que la dejan recaer en el empresario<sup>60</sup>, al pacto con la representación de los trabajadores<sup>61</sup> o por mutuo acuerdo de las partes<sup>62</sup>. Incluso, algunos convenios no establecen plus alguno por el desempeño del trabajo en dichos días especiales<sup>63</sup>. Asimismo, cabe indicar que se suele excluir de la percepción de este plus a aquellos trabajadores en cuyo contrato se pactase expresamente la prestación de servicios en dichos días o expresamente fuesen contratados para ello<sup>64</sup>.

---

(Convenio Colectivo marco para los establecimientos financieros de crédito), etc. Incluso, algunos convenios equiparan su retribución a la establecida para el pago de las horas extraordinarias (Convenio Colectivo de «FCC Medio Ambiente, S.A.U.» —Limpieza Viaria de Almansa—) o festivas (Acuerdo o pacto mixto para el personal funcionario, personal contratado administrativo y personal laboral del Ayuntamiento de Valtierra).

Finalmente, cabe destacar como es habitual que se fije una cuantía superior en el caso de que el día festivo sea navidad, nochebuena, nochevieja, etc. (Convenio Colectivo de la empresa Hospital de Día Quirónsalud Donostia, VI Convenio Colectivo estatal del ciclo integral del agua, Conveni laboral del Grup Alba, etc.). Cabe en este último sentido destacar el contenido del Convenio Colectivo estatal de acción e Intervención Social, en el que la mayor retribución por llevar a cabo la prestación del servicio en dichos días no consiste en un determinado incremento económico, sino en la percepción, además del plus general fijado por el trabajo en días festivos, de un descanso equivalente de dos horas por cada hora trabajada.

<sup>58</sup> En algunos convenios se fija el pago mediante la combinación de ambos tipos de remuneración, esto es, tanto mediante la percepción de una determinada prima o plus económico como mediante el disfrute de un determinado tiempo de descanso. Véase art. 34 del Convenio o acuerdo Medina Global (Instalaciones Deportivas y Transporte Público, Parking, Construcción, Jardines y Personal de Administración), art. 37 del I Convenio Colectivo de la comunidad autónoma de Andalucía de ocio educativo y animación sociocultural, etc. Un amplio abanico de fórmulas puede encontrarse, por su extenso ámbito territorial de aplicación, en el Convenio Colectivo estatal de restauración colectiva.

Tampoco se recoge de manera homogénea el mecanismo o criterio seguido para determinar el número de horas retribuíbles. Así, hay convenios que retribuyen por este concepto de manera proporcional al número de horas trabajadas, otros que fijan un tope de horas a partir del cual se retribuye como si toda la jornada hubiese sido prestada en festivo (Convenio Colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados o VIII Convenio Colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Huesca en los que se fija dicho tope en cuatro horas) u otros, incluso, que fijan una cuantía fija sin atender al número de horas trabajadas (Convenio Colectivo de la empresa Donostialdea Sociedad de Servicios, S.L., o Convenio Colectivo del sector atención sociosanitaria a domicilio, de la provincia de Ciudad Real).

<sup>59</sup> Véase Conveni Col·lectiu Serveis Municipals de Neteja de Girona, S.A o Convenio Colectivo para el personal laboral del ayuntamiento de Valladolid y sus organismos autónomos.

<sup>60</sup> Así ocurre, a título ejemplificativo en el art. 29 del Convenio Colectivo del sector para empresas de transportes de mercancías por carretera, agencias de transportes, despachos centrales y auxiliares, almacenistas, distribuidores y operadores logísticos de Granada y provincia.

<sup>61</sup> Véase Convenio Colectivo autonómico de Limpieza de Edificios y Locales de las Islas Baleares.

<sup>62</sup> Véase Convenio Colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo. El problema que puede plantearse en este último supuesto es que ocurre en caso de desacuerdo entre las partes, no recogiendo todos los convenios una cláusula de salvaguarda que permita determinar cómo resolver dicha falta de consenso. En este sentido, y como un ejemplo de buena práctica convencional, cabe destacar el contenido del art. 18 del X Convenio Colectivo para el sector de empresas de alquiler de vehículos sin Conductor de las Illes Balears, al disponer expresamente que «en caso de desacuerdo en la forma de compensar los festivos trabajados, éstos se acumularán en vacaciones». En el mismo sentido puede encontrarse en el Convenio Colectivo de ámbito provincial para las industrias expendedoras y de fabricación de pan y sus trabajadores de Cuenca.

<sup>63</sup> Véase art. 26 Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Diagoturo.

<sup>64</sup> Véase art. 19 del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas Medio Ambiente, SA, servicio de RSU de la provincia de Badajoz. Sin embargo, también en este punto pueden

### e) Complemento por trabajo a distancia o teletrabajo.

Por el especial protagonismo que ha cobrado la figura del teletrabajo en los últimos años y la especial mención que esta forma de trabajo recibe en el marco del V AENC, resulta imperativo realizar una mención expresa a los posibles pluses o complementos que pueden establecerse en función de esta forma de desempeño de la actividad productiva<sup>65</sup>.

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, impone un cuadro de cargas al empresario para la dotación suficiente al trabajador de los medios, equipos y herramientas necesarias para el desarrollo de la actividad, así como su mantenimiento y el abono y compensación de los gastos derivados del teletrabajo. Tanto el convenio colectivo, responsable de establecer los términos generales de dicha obligación, como el específico inventario establecido en el acuerdo de trabajo a distancia, concretarán las necesidades específicas particulares de cada supuesto.

Se han encontrado un número limitado de convenios colectivos, pero eso sí, de distinta naturaleza y ámbito territorial y funcional de aplicación<sup>66</sup>, lo que demuestra la diversidad de ámbitos productivos donde el trabajo a distancia y el teletrabajo puede ser implantado. No es muy usual que la negociación colectiva establezca reglas específicas para el desempeño del trabajo a distancia, en sus diferentes modalidades, pero entre ellas, vamos a encontrar ejemplos que vienen a derivarse directamente a la legislación vigente. Otros, que tienen un mayor desarrollo y vienen a establecer los contenidos básicos ya definidos normativamente, como es el carácter voluntario del trabajo a distancia y la obligatoriedad del mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, como elemento necesario para desarrollar el trabajo a distancia en la empresa, incluso desde el propio domicilio del trabajador en la jornada laboral, y a tales efectos las partes suscribirán cuantos documentos y formalidades se requieran.

---

encontrarse excepciones, recogiendo, a título ejemplificativo, el Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social, un incremento salarial del 15 % para dichos trabajadores o el Convenio Colectivo de la empresa Gran Casino del Sardinero, S.A., en el que se prevé como compensación para el personal que por la naturaleza de su trabajo deba trabajar en festivo el derecho a 14 días de vacaciones.

<sup>65</sup> No obstante, no se realizará en este punto un análisis exhaustivo puesto que posteriormente se realiza un tratamiento diferenciado por medio del Capítulo IV de este estudio. Sobre la problemática en torno a la delimitación de la naturaleza de estos «pluses» véase LÓPEZ VICO, S., «El teletrabajo: un análisis desde la perspectiva de la seguridad social», en VV.AA., RODRÍGUEZ INIESTA, G. y LASAOSA IRIGOYEN, E. (Dir.), *Derecho vivo de la seguridad social: VII Seminario Permanente de Estudio y Actualización AEISS-URJC 2022 / 2023*, Murcia, Laborum, pp. 155 y ss.

<sup>66</sup> Como por ejemplo de las empresas: Mercedes-Benz Retail, SA, Lo Bueno Directo Servicio de Ventas, S.L.U. Empresa Mancomunada del Aljarafe, Cegelec, SA; Grúas Lozano S.A.; Megatech Industries Amurrio, Agfa Offset BV, Cruz Roja Española, Hermasa Canning Technology, S.A., Goldcar Spain, S.L., grupo de empresas Redexis Gas, o los sectores como Reforma Juvenil i Protecció de Menors de les Illes Balears, oficinas y despachos de la provincia de Huesca, xocolates, bombons i caramels de la provincia de Girona, comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos, industria fotográfica, entre otros.



También podemos encontrar alguna cláusula delimitadora como que la puesta a disposición del equipo de trabajo y la compensación de gastos no constituyen un derecho adquirido por parte de la persona trabajadora y están sujetas a las previsiones que, sobre esta materia, establezca principalmente el convenio colectivo o cualquier acuerdo colectivo en vigor en cada momento. En este sentido, será común encontrar convenios que contienen listados de aquellos medios, equipos y herramientas necesarios, y que tendrán la consideración de mínimas, para el desarrollo de la actividad profesional<sup>67</sup>. O de forma más genérica, el reconocimiento al derecho a la dotación por parte de la empresa de los siguientes medios, equipos y herramientas, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional: ordenador y teléfono móvil con línea<sup>68</sup>, garantizándose la atención precisa en el caso de dificultades técnicas<sup>69</sup>. Dada las características del trabajo a distancia, en especial en su modalidad de teletrabajo, es posible que los convenios colectivos impongan la carga a la persona trabajadora que solicite acceso a la modalidad de teletrabajo aportar justificante de su conexión a internet mediante ADSL o cualquier otra tecnología que soporte adecuadamente el tráfico de datos, así como un test de velocidad realizado desde su domicilio que acredite que la velocidad de bajada es de al menos 10Mb/s y la de subida de 1Mb/s<sup>70</sup>.

Adicionalmente a la dotación de los medios, los convenios colectivos contienen fórmulas para compensar a las personas trabajadoras que presten servicios en la modalidad de teletrabajo, por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora. Si bien la negociación colectiva tiene un carácter básicamente general en este punto, debemos hacer un inciso en la retribución específica de la asistencia técnica, lo que puede colisionar con la obligación que impone algunos convenios colectivos a los trabajadores a distancia, en especial bajo la modalidad de teletrabajo, de disponer de línea ADSL con las garantías suficientes para que el trabajo pueda ser desarrollado desde el lugar de residencia de la persona trabajadora. De este modo, la obligación de disponer una conexión a internet adecuada deberá comprender también su mantenimiento, lo que puede limitar la obligación de asegurar la asistencia técnica. En todo caso, debemos entender el deber de asistencia técnica de un modo amplio, como complemento al deber de dotación suficiente de los medios telemáticos necesarios para el trabajo, lo que implica la asistencia técnica en la instalación y mantenimiento de los medios aportados por la empresa.

---

<sup>67</sup> Ordenador Portátil; Teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi) compartida con el ordenador; Teclado; *Mouse* (Ratón); Pantalla: Convenio Colectivo de la empresa Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid (código de convenio número: 90104181012022); Convenio Colectivo de la empresa Cruz Roja Española (Asamblea Provincial de Alicante) (código convenio número 03004372012009).

<sup>68</sup> Convenio Colectivo da empresa Hermasa Canning Technology, S.A., (Código de Convenio 36001732011989).

<sup>69</sup> Convenio Colectivo de la Empresa Mancomunada del Aljarafe, S.A. (Aljarafesa) (Código convenio 41001112011983).

<sup>70</sup> Convenio Colectivo de la Empresa Mancomunada del Aljarafe, S.A. (Aljarafesa) (Código convenio 41001112011983).

No obstante, en la mayor parte de los mismos se contempla como una percepción extrasalarial destinada a compensar los gastos <sup>71</sup> en los que incurre el trabajador por el desempeño del trabajo desde su domicilio, siendo minoritarios los que incluyen un complemento de carácter salarial por las características especiales de dicha forma de trabajo <sup>72</sup>.

Encontrando diferentes fórmulas de remuneración, estas fórmulas pueden resumirse en el siguiente cuadro:

Ámbito	Naturaleza	Alcance
Empresa	Compensación de gastos	70 euros mensuales <sup>73</sup> o 30 euros brutos mensuales <sup>74</sup> )
	Plus de teletrabajo	4,56 €/día <sup>75</sup>
	Dotación de medios	Ordenador Portátil; teléfono móvil; línea y wifi; teclado; Ratón; Pantalla; soporte técnico <sup>76</sup>
Grupo	Compensación de gastos	Contenidos en la retribución global
	Dotación de medios	Necesarios para el desarrollo de la actividad <sup>77</sup>
Sector	Compensación de gastos	25 €/mes <sup>78</sup> – 40 €/mes (2022), 41,20 (2023) 42,44 (2024) <sup>79</sup> – 50 €/mes <sup>80</sup>

<sup>71</sup> Así puede verse de manera clara en el Convenio Colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, S.L.U. o en el Convenio Colectivo de Seguros Catalana Occidente, Sociedad Anónima Unipersonal de Seguros y Reaseguros; Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima Unipersonal; Grupo Catalana Occidente Tecnología y Servicios, Agrupación de Interés Económico; Plus Ultra Seguros Generales y Vida, Sociedad Anónima Unipersonal de Seguros y Reaseguros, Sociedad Unipersonal; Grupo Catalana Occidente, Sociedad Anónima; Grupo Catalana Occidente Gestión de Activos, Sociedad Anónima Unipersonal SGIC; Grupo Catalana Occidente Activos Inmobiliarios, Sociedad Limitada; Grupo Catalana Occidente Gestora de Pensiones EGFP, Sociedad Anónima Unipersonal; y Grupo Catalana Occidente Reaseguros, Sociedad Anónima Unipersonal.

<sup>72</sup> Un ejemplo en el que se contempla como un plus de naturaleza salarial puede encontrarse en Convenio Colectivo de la empresa BP Oil España, S.A.U., o en el Convenio Colectivo de Grupo Constant Servicios Empresariales, S.L.U., en el que se incluye expresamente entre los complementos de puesto de trabajo.

<sup>73</sup> Convenio Colectivo da empresa Hermasa Canning Technology, S.A., (Código de Convenio 36001732011989).

<sup>74</sup> Convenio colectivo de la empresa Goldcar Spain, S.L. (código de convenio 90104152012022).

<sup>75</sup> Convenio Colectivo da empresa Hermasa Canning Technology, S.A., (Código de Convenio 36001732011989).

<sup>76</sup> VIII Convenio Colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Huesca (código 22000885012005).

<sup>77</sup> Convenio colectivo del grupo de empresas Redexis Gas (Redexis, SA, Redexis Infraestructuras, S.L., Redexis GLP, S.L. y Redexis Gas Servicios, S.L.) (Código 90100283012015).

<sup>78</sup> Conveni col·lectiu del sector de xocolates, bombons i caramels de la província de Girona, 2021-2022 (código 17000585011994).

<sup>79</sup> Motivada en la heterogeneidad de las actividades reguladas por el convenio sectorial, se considera que los espacios adecuados para la determinación de la dotación de los medios, equipos, herramientas y compensación económica son los acuerdos individuales o colectivos que se puedan suscribir al respecto en el ámbito de las empresas. Sin embargo, en relación con la compensación económica, en ausencia de regulación expresa en dichos acuerdos, la cantidad a abonar será de 25 euros al mes en concepto de «compensación trabajo a distancia». Esta cantidad, o la que se acuerde, tiene la naturaleza de retribución extrasalarial y se refiere a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 % de la jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia. Por tanto, en casos de trabajo a tiempo parcial y/o realización de porcentajes inferiores, exceptuando la reducción de jornada por guarda legal, se abonará la cantidad proporcional correspondiente. Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados a la realización del trabajo a distancia (suministros energéticos, agua, conexiones a Internet, utilización de espacios y mobiliario, etc.) VIII Convenio Colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Huesca (código 22000885012005).

<sup>80</sup> La cantidad por abonar en concepto de «compensación de gastos por trabajo a distancia» será de 50 euros brutos mensuales. Esta cantidad se considerará de naturaleza extrasalarial y está referenciada a las personas que

Ámbito	Naturaleza	Alcance
	Dotación de medios	Ordenador, Tablet, Smart Pc; aplicaciones informáticas (Microsoft office, CRM, ERP, programas informáticos...); silla ergonómica homologada y reposapiés

f) Otros establecidos por convenio colectivo o pacto individual.

Entre otros, se ha señalado el complemento de vuelo, navegación, embarque <sup>81</sup>, de conducción <sup>82</sup>, plus de convenio <sup>83</sup>, etc. <sup>84</sup>. Especialmente interesante resulta, ante los cambios producidos en las últimas décadas en el mercado empresarial, la introducción en el marco convencional de pluses o primas específicas de puesto de trabajo por la realización de la actividad productiva con pantallas u ordenadores <sup>85</sup> o también aquellos destinados a fomentar la introducción de programas de formación en la empresa, para lo cual se prevén pluses que de-

---

realizan su trabajo al 100 % de la jornada, en régimen de trabajo a distancia, por lo que las situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda: Convenio colectivo para la industria fotográfica para el período 2022-2025 (Código 99002235011981).

<sup>81</sup> BURGOS GINER, M. A.: *Los completos salariales en la negociación colectiva (Un análisis del efectivo papel regulador de los convenios colectivos en la conformación de los complementos salariales)*, op. cit., p. 141.

<sup>82</sup> Véase Convenio Colectivo del sector Comercio de equipos, recambios, componentes y accesorios del automóvil del Principado de Asturias.

<sup>83</sup> Una crítica sobre su catalogación como complemento funcional puede encontrarse en MONEREO PÉREZ, J. L.: «La estructura del salario. Comentario al art. 26.3 u disposiciones concordantes del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 11/1994 de 19 de mayo», en VV.AA., BORRAJO DACRUZ, E. (Dir.), *La reforma del estatuto de los trabajadores (Ley 11/1994, de 19 de mayo y normas concordantes)*. *El nuevo régimen jurídico del salario*, op. cit., p. 114. Un ejemplo de este tipo de complemento puede encontrarse, entre otros, en el VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua.

<sup>84</sup> Algunos convenios establecen también un complemento salarial de «atención a personas usuarias» para aquellos trabajadores que realicen tareas habituales de atención a las personas de forma directa (Convenio Colectivo de trabajo de la empresa sociedad general de aguas de Barcelona, SAU). Otro ejemplo es, en relación con el disfrute de las vacaciones, el «plus de disfrute de vacaciones en época no preferencial». (XVI Convenio Colectivo da Unidade de Traballo Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A.). Asimismo, algunos convenios dotan de carácter salarial al denominado como plus o prima de «quebranto de moneda», así puede verse en el II Convenio Colectivo grupo de empresa La Pedresina. Por otro lado, el Convenio Colectivo de la empresa Fomento de Benicasim, S.A., centro de trabajo de Xixona, recoge el «plus de mantenimiento», para el personal perteneciente al puesto de chófer por la correcta utilización y conservación de los vehículos y equipos utilizados en el servicio. También suele establecerse un plus de especialización/responsabilidad (Convenio Colectivo relativo a la empresa LafargeHolcim España S.A.U. o Convenio Colectivo de la empresa Financiera Maderera SA en el centro de Trabajo Cella II), por desempeñar un cargo de confianza (V Convenio Colectivo de las residencias para mayores 'La Llanada I' y 'La Llanada II' del ayuntamiento de Aldeadávil de la Ribera), por desempeñar el rol de encargado de turno (Convenio Colectivo de trabajo de la empresa B. Braun logistics, S.L.U. del centro de trabajo de Santa Oliva), de jefe de equipo (XVIII Convenio colectivo de Ford España), por labores de planificación (Convenio Colectivo Evos Algeciras S.A.U.), etc. Algunos convenios recogen un «plus de cansancio físico» en relación con la naturaleza de determinados puestos de trabajo (Convenio Colectivo de la Empresa Flex Equipos de Descanso, S. A. U. —Factoría de Getafe—).

<sup>85</sup> Véase Convenio Colectivo para el comercio textil (mayor y menor) de la provincia de Badajoz, que bajo el concepto de «Operador de ordenador», retribuye los «trabajos en ordenadores que ante la empresa tenga acreditados y desarrollado el puesto de trabajo de operador de ordenadores y terminales de datos» o el «plus de pantalla» del Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada de Aragón, previsto para «el personal que realice trabajos con pantallas de ordenador o terminales».

berán de ser abonadas por estas en caso de no cumplir determinados requisitos formativos introducidos convencionalmente<sup>86</sup>.

## 2.2. Complementos salariales que favorecen la flexibilidad en la utilización del factor trabajo

### g) Complemento de disponibilidad funcional

Este es el que en la práctica se conoce como «*plus de polivalencia funcional*»<sup>87</sup>. La polivalencia funcional puede ser entendida como «el desempeño de funciones correspondientes a dos o más elementos clasificatorios (grupos o, en su caso, categorías)»<sup>88</sup>. No obstante, este complemento ha ido perdiendo presencia en la negociación colectiva, siendo actualmente escasos los convenios colectivos que aluden al mismo<sup>89</sup>.

---

<sup>86</sup> Véase en este sentido el «plus de formación» del Convenio Colectivo intersectorial de hostelería de Valencia y su provincia, que deberá de ser abonado por las empresas que «no acrediten su participación en una organización empresarial representativa del sector, que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación, dirigidos a trabajadores/as afectados/as por este convenio, entendida como aquella que tiene por objeto facilitar una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas de este sector, y que a la vez satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los/as trabajadores/as, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones... O bien no acrediten el desarrollo de planes individuales de formación continua... O no acrediten la participación en planes agrupados de formación permanente y/o continua en materia de hostelería desarrollados por los sindicatos más representativos del sector». En el mismo sentido en el Convenio Colectivo de hostelería da provincia de Lugo.

<sup>87</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.: «La estructura del salario. Comentario al art. 26.3 u disposiciones concordantes del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 11/1994 de 19 de mayo», en VV.AA., BORRAJO DACRUZ, E. (Dir.), *La reforma del estatuto de los trabajadores (Ley 11/1994, de 19 de mayo y normas concordantes). El nuevo régimen jurídico del salario, op. cit.*, p. 117.

<sup>88</sup> Vid. ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A., «Garantías salariales en caso de modificación del sistema de clasificación profesional, movilidad funcional, polivalencia, promoción y ascensos», en VV.AA., ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Coord.) *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2006. [Recurso de acceso digital].

<sup>89</sup> Entre otros, puede encontrarse en el Convenio Colectivo interprovincial del sector de la industria de hostelería y turismo de Cataluña, en el Convenio Colectivo de la empresa Real Grupo de Cultura Covadonga, en el Convenio Colectivo de la empresa Cajasur Banco SAU, en el cual se retribuye dicha polivalencia mediante el denominado como «plus convenio». Asimismo, puede verse en el XVIII Convenio Colectivo de Ford España, en el que se denomina dicho complemento como «movilidad» cuyo fin es «estimular la versatilidad de funciones u operaciones y para conseguir los cambios de puestos de trabajo que pueden ser necesarios por motivos de organización y producción, dentro de los límites establecidos por la ley». Cabe también destacar el contenido del XX Convenio Colectivo de la empresa SEAT, S.A., en el que bajo el denominado como «plus de equipo» se exige para su percepción el cumplimiento, entre otros, de los objetivos de productividad, calidad, polivalencia, etc. En otros convenios se prima no la polivalencia funcional en los términos descritos, pero sí el que el trabajador realice concretas funciones adicionales a las correspondientes a su grupo profesional. Así, por ejemplo, puede señalarse el «plus de apoyo» en las funciones de organización de equipos en el marco del Convenio Colectivo del Sector de Servicios de Educación Ambiental de la Comunidad de Madrid, el plus de «jefa o jefe de equipo» en el marco del Convenio colectivo de la Empresa Flex Equipos de Descanso, S.A.U. (Factoría de Getafe) o el «plus de responsable» en el Convenio Colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, S.A. Sobre esta cuestión véase BURGOS GINER, M. A.: *Los complementos salariales en la negociación colectiva (Un análisis del*

## h) Complementos de disponibilidad horaria<sup>90</sup>.

Mayor relevancia presentan por el contrario los complementos de disponibilidad horaria al haber adquirido esta materia un renovado protagonismo ante los últimos pronunciamientos jurisprudenciales a nivel europeo. La disponibilidad horaria consiste en el compromiso del trabajador a «ser o estar susceptible de localización, y en su caso, de disponibilidad para las necesidades perentorias de la empresa<sup>91</sup>». Precisamente por la carga que supone para el trabajador tener que estar constantemente disponible y tener que ajustarse a los posibles requisitos (presentarse en un determinado periodo de tiempo<sup>92</sup>, con el vehículo oficial, etc.) exigidos por la empresa se establece este plus de disponibilidad. No obstante, no debe confundirse el fin de este complemento, ya que no busca retribuir el trabajo extraordinario realizado por el trabajador por encima de su jornada ordinaria —para lo cual existen las horas extraordinarias que posteriormente analizaremos— sino el

---

*efectivo papel regulador de los convenios colectivos en la conformación de los complementos salariales*), *op. cit.*, pp. 302 y ss.

<sup>90</sup> A menudo también aparece recogido como «complemento de retén», así puede verse en el VI Convenio Colectivo estatal del ciclo integral del agua, en el que dispone que «el retén consistirá en estar disponible y localizable para el trabajo que se le pueda encomendar a las personas trabajadoras fuera del horario o jornada habitual u ordinaria de trabajo, mediante el sistema de localización que proporcione la empresa, con el fin de que se realicen todos los trabajos o tareas que se requieran en las intervenciones del servicio». Asimismo, algunos convenios recogen de manera conjunta el complemento por guardia, disponibilidad y retén (Convenio Colectivo de la empresa FCC Aqualia S.A. – F.C.C., S.A. Redondela U.T.Y). Otra denominación empleada en el ámbito convencional para aludir a este complemento es el de «expectativa», así puede verse en el Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social, en el que se recoge un complemento «por Guardia y/o Expectativa». También resulta habitual establecer diferentes complementos de retén en función de que el tiempo de disponibilidad sea exigido en un día normal o en un día festivo o de fin de semana, como se recoge en el IV Convenio Colectivo para el sector de montajes de la provincia de Huelva o en el Convenio Colectivo de Cegelec, S.A. Asimismo ocurre en caso de que dicho tiempo de disponibilidad deba de prestarse en horario nocturno, tal y como se prevé en el convenio colectivo de Gureak Marketing S.L.U.

Finalmente, cabe destacar como se ha detectado un uso patológico o desviado de la noción de «tiempo de disponibilidad» en el ámbito convencional. Así puede verse, entre otros, en el Convenio Colectivo de la empresa Asientos de Galicia S.A., S.L., en el que se recoge un «Plus de disponibilidad 4.º turno» destinado a «las personas trabajadoras indefinidas que modificaron su turno de trabajo para pasar a formar parte del cuarto turno», aspecto que, si bien podría ser objeto de compensación por algún otro tipo de complemento salarial, no encaja en la descripción antes analizada de «tiempo de disponibilidad, guardia, retén, etc.». Tampoco resulta adecuada la redacción empleada en este punto en el Convenio Colectivo de la empresa Lácteos Castellano Leonesas, S.A., al compensarse bajo la noción de disponibilidad la «asistencia por avisos urgentes realizados en fin de semana». Finalmente, cabe asimismo destacar el incorrecto uso de la noción de disponibilidad en el Conveni Col·lectiu de treball de l'empresa Càritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat, al englobar bajo dicha noción aquella situación en la que la institución tenga necesidad de cubrir algún acontecimiento especial, en cuyo caso «podrá obligar con un máximo de 11 días en el año (de lunes a domingo) a cualquier trabajador/a a realizar los cambios horarios necesarios».

<sup>91</sup> GARCÍA NINET, J. I., «El salario (art. 26 ET)», en VV.AA., GARCÍA NINET, J. I. (Dir.), *Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (de 1980 a 2005) (Homenaje al profesor doctor Luis Enrique de la Villa Gil)*, *op. cit.*, p. 104.

<sup>92</sup> Por ejemplo, en el Acuerdo para el personal funcionario, personal contratado administrativo y personal laboral del Ayuntamiento de Valtierra o en el Convenio colectivo de Cegelec, S.A., en los que se fija dicho tiempo en una hora como máximo, mientras que en el Convenio colectivo para la empresa Megatech Industrias Península Ibérica, SLU se fija en 1,5 horas. Otros convenios fijan mayores márgenes horarios, como ocurre en el caso del Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social, en el cual se fija en tres horas desde que se produce el llamamiento.

estar localizable y disponible en caso de que sea necesario<sup>93</sup>. También se diferencia en este punto entre las guardias o disponibilidad presencial en el centro de trabajo o localizable, esto es, en la que el trabajador puede encontrarse fuera de los locales empresariales debiendo acudir a los mismos solo en caso de que se produzca el llamamiento. Pues bien, en este caso, y tras una consolidada doctrina judicial a nivel europeo<sup>94</sup>, existente consenso en que las guardias presenciales son retribuidas no por un complemento salarial, sino como tiempo efectivo de trabajo<sup>95</sup>. En cuanto al medio de pago de dichas horas de disponibilidad, en los convenios analizados se prevé mayoritariamente el pago en efectivo, no obstante, algunos convenios prevén su abono mediante tiempo de descanso<sup>96</sup>. Finalmente, cabe destacar como en caso de producirse finalmente el llamamiento al trabajador durante dicho tiempo de disponibilidad para que el mismo preste sus servicios, dicho tiempo se retribuirá como tiempo efectivo de trabajo<sup>97</sup>.

i) Otros pluses que promueven un uso flexible de la mano de trabajo.

Resulta habitual en el plano convencional la introducción de otros pluses de carácter salarial destinados a favorecer una ordenación más flexible de la plantilla y la posible cobertura de ausencias o bajas imprevistas<sup>98</sup>. Así, algunos de los convenios objeto de análisis prevén, entre otros, complementos de cambios en la modalidad de turno de trabajo<sup>99</sup>, de flexibilización o ampliación del horario de trabajo<sup>100</sup>.

<sup>93</sup> GARCÍA NINET, J. I., «El salario (art. 26 ET)», en VV.AA., GARCÍA NINET, J. I. (Dir.), *Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (de 1980 a 2005) (Homenaje al profesor doctor Luis Enrique de la Villa Gil)*, op. cit., p. 104.

<sup>94</sup> Un estudio exhaustivo sobre la evolución de la doctrina del TJUE en esta cuestión puede encontrarse en MONEREO PÉREZ, J. L. y MUROS POLO, A.: «De nuevo sobre los criterios del Tribunal de Justicia de la Unión Europea para calificar las guardias como tiempo de trabajo y su compatibilidad con la doctrina del Comité Europeo de Derechos Sociales de la Carta Social Europea», en *La Ley Unión Europea*, núm. 98, 2021.

<sup>95</sup> Así se recoge en el Convenio Colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de Alicante.

<sup>96</sup> Así puede verse en el Convenio Colectivo de la empresa Deoleo Global, S.A.U., en el que se alude a guardias presenciales, no presenciales y de disponibilidad. También puede verse en el Convenio Colectivo del Sector de Servicios de Educación Ambiental de la Comunidad de Madrid en el que se prevé la posibilidad de su pago en efectivo mediante un incremento del 15 % sobre el precio de la hora ordinaria o con hora y cuarto de descanso. Otros convenios, si bien no prevén la compensación en descanso, sí que recurren a esta fórmula en el supuesto de que finalmente se le requiera al trabajador acudir al centro de trabajo para la prestación del servicio, tal y como se recoge, entre otros, en el Convenio Colectivo provincial para la industria siderometalúrgica de la provincia de A Coruña.

<sup>97</sup> El problema puede surgir en este punto es determinar cuándo efectivamente se produce un llamamiento al trabajador de tal entidad que permita calificar dicho tiempo como tiempo efectivo de trabajo, más aún en determinadas actividades que permitan la resolución del problema que da lugar al llamamiento a distancia, por ejemplo, mediante una llamada telefónica o una videoconferencia. Pues bien, esta casuística se recoge de manera expresa en el Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social, en el que se prevé que «las llamadas telefónicas cuya duración sea superior a 20 minutos se considerará como tiempo efectivo de trabajo».

<sup>98</sup> Véase «plus de disponibilidad» del Convenio Colectivo de cementos portland Valderrivas, S.A.

<sup>99</sup> Así puede verse en el Convenio Colectivo de la empresa Financiera Maderera SA en el centro de Trabajo Cella II, en el caso de que, por sustitución de otro trabajador, «sea necesario que un trabajador asignado a la modalidad de trabajo de jornada partida, preste servicios en turno de noche de lunes a viernes». Asimismo, puede verse en el «plus de cambio de turno» del Convenio Colectivo de la empresa Kronospan MDF, S.L.

<sup>100</sup> Así puede verse en el Convenio Colectivo de la empresa Nissan Motor Ibérica, S.A. —Centro de trabajo de Ávila—, en el que bajo la denominación «plus horas flexibles» se prevé un plus por «cada 60 minutos de tiem-

## 2.3. El complemento de disponibilidad desde la perspectiva de género

### 2.3.1. Instrumentos operativos para la igualdad real y efectiva salarial entre mujeres y hombres

La cláusula antidiscriminatoria salarial se compone de una doble prerrogativa <sup>101</sup>, igual salario por salario de igual valor, que la hace girar en torno a la necesidad de establecer un cuadro de garantías para que la valoración de los puestos de trabajo no quede condicionada por criterios sexistas. De este modo, lo que se pretende es eliminar las diferencias retributivas que tradicionalmente se han asociado a las actividades profesionales feminizadas. La igualdad retributiva, esto es, la garantía de igualdad no ya por trabajos idénticos, sino por trabajos de igual valor, representa uno de los elementos nucleares del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Si bien existe importantes antecedentes normativos <sup>102</sup>, cabe destacar la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, por una doble dimensión. En primer lugar, incorpora los conceptos clave del principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor y la discriminación indirecta, esenciales para eliminar la discriminación salarial por sexo. En segundo lugar, refuerza la dimensión operativa.

Por su parte, el ET incorpora la obligación de garantizar la correcta valoración de los puestos de trabajo, debiéndose pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, satisfecha directa o indirectamente. De este modo, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

---

po que se utilice para ampliar la jornada»; en el Convenio Colectivo relativo a la empresa Sibelco Minerales S.A., en el denominado como «plus de prolongación de jornada»; en el denominado como «Complemento de Adaptación de Jornada por Necesidades de la Actividad.» Convenio Colectivo de la empresa cruz roja española —Asamblea Provincial de Alicante—.

<sup>101</sup> PERÁN QUESADA, S. (2014), *Derecho social y género. El camino hacia la igualdad efectiva en las relaciones sociolaborales*, Aranzadi (Thomson Reuters); PERÁN QUESADA, S. (2014), «Tratamiento normativo de la desigualdad retributiva en Latinoamérica desde la perspectiva de género», en CRUZ PARCERO, J. (Dir.) *Mujeres, familia y trabajo*, Fontamara y Suprema Corte de Justicia de la Nación de México.

<sup>102</sup> Convenio número 100 de la OIT sobre igual remuneración de 1951 o la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.

De estas premisas vamos a interesarnos por los instrumentos dirigidos a retribuir las condiciones laborales, ya que pueden esconder formas de discriminación indirecta, esto es, pueden constituir criterios válidos, legítimos o neutros desde un punto de vista retributivo, pero producir un resultado claramente peyorativo para las retribuciones de las mujeres. La discriminación indirecta es una discriminación de resultado, lo que nos interesa es el desigual impacto que pueda tener la aplicación de un criterio retributivo concreto en un contexto determinado.

La jurisprudencia ha venido estableciendo garantías para evitar que por la vía del convenio colectivo se pueden determinar sistemas retributivos diferenciados, anulando las dobles escalas salariales<sup>103</sup> y estableciendo cautelas importantes para las diferencias salariales en este ámbito, permitiéndolas exclusivamente cuando se respete el contenido mínimo de la Ley (art. 3.3 ET; 3.1.c)ET), no tengan carácter discriminatorio (requieren una justificación legítima y proporcional y no podrán basarse en factores como el sexo, la edad...) y sean, en todo caso, respetuosos con el contenido esencial del derecho<sup>104</sup>.

Pero ¿cómo valorar el carácter discriminatorio de las cláusulas dirigidas a retribuir las condiciones laborales?, en primer lugar, aplicando la prohibición de la sobrevaloración e infravaloración por género de los puestos de trabajo<sup>105</sup>, en segundo lugar, analizando el desigual impacto de dichas cláusulas en función del sexo según el concepto de discriminación indirecta.

Debemos tener en cuenta la importante diversidad de pluses y su diferente configuración en función de cada convenio colectivo, encontrando complementos salariales que retribuyen circunstancias en muchos casos similares (como el complemento por especial responsabilidad, el complemento por coordinación o el complemento por *team leader*) que además pueden ser adicionados, incrementando por esta vía los salarios de aquellos trabajadores de mayor rango, en su mayoría hombres. Pero también existen complementos de carácter anacrónico que vienen a retribuir la realización del servicio militar o la prestación social sustitutiva, que sin duda puede intuirse el claro impacto desigual entre mujeres y hombres.

En todo caso, aquí interesa analizar la finalidad y naturaleza del complemento de disponibilidad, y su posible consideración como discriminación indirecta. Estos complementos están dirigidos a remunerar el tiempo fuera de la jornada laboral durante el cual la persona trabajadora se encuentra a disposición de la empresa, pero localizable en todo momento y en caso de ser avisada, preparada

---

<sup>103</sup> En especial con la desaparición del plus de antigüedad y las condiciones para su consolidación vía contrato de trabajo, STS 224/2019 de 18 de marzo.

<sup>104</sup> Caso legítimo: remuneración un 10 % inferior para los trabajadores nuevos hasta que adquieran determinada formación (SAN 185/2017).

<sup>105</sup> STJCEE de 1 de julio de 1986, asunto Dato, C-237/85.



para desplazarse lo antes posible al centro de trabajo o en cualquier otro lugar señalado, según procedimientos de actuación establecidos en cada empresa o centro de trabajo. No podemos perder de vista que el principal factor social que determina la profunda brecha salarial que existe en nuestro país se debe al modo en que se gestionan los cuidados, existiendo una importante feminización de los mismos, lo que implica una profunda segregación laboral.

¿Qué trabajadores estarán dispuestos o en condiciones de aceptar una cláusula de disponibilidad fuera de su horario de trabajo? Aquellos que no asuman las cargas familiares. Es una medida que debe ser excepcional dada su carácter anticonciliador de la vida familiar y laboral. En este sentido, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 17 de octubre de 1989, C-109/88, conocida como asunto Danfoss, incorpora una metodología para determinar si estas tipologías de cláusulas constituyen una discriminación indirecta hacia la mujer.

En primer lugar, establece una fórmula genérica para la inversión de la carga de la prueba. De este modo, cuando el empresario aplique un sistema retributivo caracterizado por la falta total de transparencia, recaerá sobre él la carga de la prueba de que la política de salarios no es discriminatoria, debiéndose aportar indicios a través de retribución media.

En segundo lugar, cuando el elemento retributivo esté dirigido a retribuir la flexibilidad en el modo de prestación de la relación laboral, incluida la disponibilidad horaria, el empresario estará retribuyendo tanto la disponibilidad a trabajar horas diferentes, como la calidad y adaptabilidad de horarios y lugares de trabajo variables. Respecto al carácter retributivo de la flexibilidad, deberán tenerse en cuenta dos circunstancias. Primera, su carácter neutral, cuando el resultado es sistemáticamente perjudicial a las trabajadoras, el empresario lo aplica abusivamente. La calidad no puede ser sistemáticamente peor de las mujeres. Segunda, sobre la adaptabilidad de horarios, que afecta a las mujeres por falta de conciliación. De este modo carecerá de carácter discriminatorio cuando pueda ser justificado en base a la importancia para la ejecución de tareas específicas —igual sucede con la formación profesional—. Como elemento de contraste, la sentencia analiza la retribución por antigüedad, considerando que no debe justificarse su uso, por carecer de carácter discriminatorio.

De este modo, aquellas cláusulas retributivas que implique un impacto desigual por género deberán ser sometidas a un juicio de legitimidad y proporcionalidad y deberán constituir el medio adecuado y necesario en función de la actividad profesional. No olvidemos que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define discriminación indirecta por razón de sexo aquella situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan

justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados<sup>106</sup>.

La obligación de evaluar y en su caso, justificar el impacto desigual de un complemento salarial queda definido y concretado en la obligación de realizar un registro salarial y en su caso, una auditoría salarial en los términos definidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. En este sentido, el deber de justificación objetiva y razonable del complemento salarial requiere un juicio valorativo en torno la existencia de elementos que puedan ser arbitrarios o que puedan carecer de fundamento racional, esto es, que resulten artificiosas o injustificadas, por no venir fundadas en criterios objetivos y suficientemente razonables, de acuerdo con criterios o juicios de valor generalmente aceptados. Pero no solo ello, es indispensable, además, que las consecuencias jurídicas que resultan de tal disposición sean adecuadas y proporcionadas a dicho fin, de manera que la relación entre la medida adoptada, el resultado que se produce y el fin pretendido por el legislador superen un juicio de proporcionalidad, evitando resultados especialmente gravosos o desmedidos.

### 2.3.2. *Convenios colectivos de empresa o inferior*

#### **Plus de disponibilidad**

El plus de disponibilidad debe diferenciarse de figuras cercanas, tales como las horas extraordinarias o el plus por trabajo voluntario en días no laborables por motivos de producción<sup>107</sup>, así como los tiempos de presencia definidos en los cuadros anteriores. Del mismo modo, puede recibir distintas denominaciones, tales como disponibilidad, retenes, refuerzos, etcétera... y con carácter general, vienen a retribuir la disponibilidad de la persona trabajadora fuera de su tiempo de trabajo a acudir a llamadas de la empresa para satisfacer necesidades de distinta naturaleza.

#### **Definición y Justificación desde la perspectiva de género**

Las cautelas y garantías que deben adoptarse ante el impacto desigual de una cláusula retributiva exige el juicio valorativo en torno al deber de justificación objetiva y razonable del complemento salarial, esto es, que no existan elementos

---

<sup>106</sup> De modo similar para la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, se produce discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas en esta Ley.

<sup>107</sup> Se define como tal, aquel que implique la realización voluntaria de una jornada continuada de 8 horas de trabajo en días en los que conforme a los calendarios que regulen las jornadas habituales, correspondan a sábados, domingos, festivos o puentes. Convenio Colectivo de la empresa Industria de Tuberías Aeronáuticas, S.A.U. (código de convenio 48100252012011).

que puedan ser arbitrarios o que puedan carecer de fundamento racional, esto es, que resulten artificiosas o injustificadas, por no venir fundadas en criterios objetivos y suficientemente razonables, de acuerdo con criterios o juicios de valor generalmente aceptados, lo que en términos de la sentencia Danfoss se traduce en que dicho complemento deberá ser justificado en base a la importancia para la ejecución de tareas específicas, siendo además indispensable, superar el juicio de proporcionalidad y adecuación a dicho fin, de manera que la relación entre la medida adoptada, el resultado que se produce y el fin pretendido eviten resultados especialmente gravosos o desmedidos en función del sexo.

Bajo estas premisas debe analizarse el siguiente catálogo de cláusulas de disponibilidad:

1.º Plus de disponibilidad aplicable exclusivamente a los jefes de equipo — Convenio Colectivo de la empresa Harsco Metals Lycrete, S.A.U.—.

Justificación: Del cumplimiento de las funciones que le son encomendadas depende la puesta en marcha del trabajo del conjunto de los trabajadores de la empresa.

Alcance: Se comprometen a prolongar su jornada laboral, cuando sea preciso, por el tiempo estrictamente necesario para terminar los trabajos que les hayan sido encomendados, garantizar la continuidad de los servicios o la seguridad. Será también obligatoria la asistencia a las reuniones de seguridad o técnicas que convoque la dirección de la empresa.

Se comprometen igualmente a suplir las ausencias del puesto de trabajo del resto de los jefes de equipo. Las horas que deba trabajar para realizar cada suplencia solamente se consideraran retribuidas por el plus de disponibilidad cuando la causa de la sustitución sea una enfermedad común de duración no superior a siete días (no en los demás casos como, por ejemplo, el accidente o el disfrute de permisos retribuidos)<sup>108</sup>.

2.º Plus de disponibilidad aplicable a los retenes del servicio técnico y personal de mantenimiento:

Aplicable al personal encargado de dar soporte técnico en aquellos clientes que tengan estipulado recibir este tipo de asistencia.

Alcance: la adscripción será de forma voluntaria<sup>109</sup>.

<sup>108</sup> Convenio Colectivo de la empresa Harsco Metals Lycrete, S.A.U. (Centro de trabajo Arcelormittal en Ses-tao) (código de convenio 48100151012012).

<sup>109</sup> Convenio Colectivo de la empresa Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid (código de convenio número: 90104181012022).

B) Trabajadores cuya responsabilidad sean las tareas de fiscalización de las maniobras y el buen estado de funcionamiento de los equipos de la piscina cubierta y de verano.

Justificación: Carácter público del servicio.

Alcance: dichas personas trabajadoras tengan que estar disponibles sin tener que estar en el centro de trabajo, a efectos de atender cualquier avería o anomalía en el servicio<sup>110</sup>.

C) Personal de mantenimiento.

Justificación: Llamadas por averías personal mantenimiento

Alcance: En caso de que el personal de mantenimiento tenga que acudir a la fábrica para atender una avería se incrementará el precio del kilometraje por venir a hacer horas ex- tras. No se abonará en los supuestos de anticipación del turno de trabajo, que no supongan la necesidad de un desplazamiento adicional<sup>111</sup>.

3.º Supuestos dirigidos a satisfacer necesidades productivas u organizativas de la empresa

a) Las personas trabajadoras de taller, entendidas como mano de obra directa, almacén y responsables de turno y de mantenimiento, cobrarán un Plus de disponibilidad horaria en compensación por las posibles alteraciones de horario<sup>112</sup>.

b) Teniendo en cuenta las peculiaridades del servicio, y las posibles necesidades de cambios de servicio y de turnos de los operarios en la empresa, todos los trabajadores/as que estén en disponibilidad o que hasta ahora venían percibiendo un plus de nocturnidad, sin realizar su trabajo en horario nocturno, percibirán un plus de disponibilidad<sup>113</sup>.

c) Bajo la denominación «Compensación Disponibilidad/Flexibilidad» se desarrolla un sistema para cubrir las ausencias en la jornada de turno rotativo que se basa en el principio de flexibilidad, tanto por parte de la empresa como por parte de todos los/las empleados/as sujetos a este sistema de turnos. Ambas par-

---

<sup>110</sup> Convenio Colectivo relativo a la empresa Medina Global SL. (Ayuntamiento de Medina Sidonia, para los sectores instalaciones deportivas, transporte público, parking, construcción, jardines y personal de administración) Código 11101651012022.

<sup>111</sup> Convenio Colectivo de la empresa Financiera Maderera SA en el centro de Trabajo Cella II, para los años 2022-2024, (Código de Convenio 44000561012008).

<sup>112</sup> Convenio Colectivo de la empresa Belgicast Internacional, S.L. (código de convenio 48100131012011).

<sup>113</sup> Convenio Colectivo da Prezero España SAU (recollida de lixo, explotación das plantas de tratamento e eliminación de residuos, talleres e oficinas), 2021-2024, (código do convenio 150033541012000).

tes reconocen que este sistema es beneficioso y contribuye, por un lado, a la conciliación de la vida familiar y laboral, y por otro a una asignación eficiente de los recursos de la empresa.

El sistema se basa en la disponibilidad por ambas partes para disfrutar de tiempo libre y cubrir las vacantes, se compensarán económicamente las situaciones no previstas de acuerdo a los siguiente: «compensación por preaviso de 52 euros (para 2022)<sup>114</sup>.

## B) Retribución

El plus de disponibilidad es un complemento salarial que normalmente se fija anual o mensualmente de acuerdo con el sistema de remuneración previsto en las tablas salariales. Ejemplos de cláusulas que lo recogen en los convenios colectivos:

1.º El plus de disponibilidad se percibirá durante once meses al año (su importe ya está incluido en el cálculo de la retribución de las vacaciones). El importe se determina en las tablas salariales anexas. Plus disponibilidad 370,50 euros<sup>115</sup>.

2.º La remuneración será por prima anual con pagos trimestrales cuya cantidad base se determinará anualmente en función del tiempo de dedicación y las circunstancias siguientes: Horario / Nocturnidad / fin de semana /Intervalos<sup>116</sup>.

3.º El personal sujeto a la obligación de libre disponibilidad recibirá la compensación económica establecida en el complemento determinado al efecto<sup>117</sup>.

4.º Las personas trabajadoras que cubran el servicio de disponibilidad percibirán mensualmente la cantidad de 185 euros<sup>118</sup>.

5.º En caso de Compensación, se abonarán a valor horas extras<sup>119</sup>.

6.º El Plus de Disponibilidad Horaria será de 40,27 euros mensuales para 2021 y 2022<sup>120</sup>.

<sup>114</sup> Convenio Colectivo EVOS ALGECIRAS SAU (Código 11101642012022).

<sup>115</sup> Convenio Colectivo de la empresa Harsco Metals Lycrete, S.A.U. (Centro de trabajo Arcelormittal en Ses-tao) (código de convenio 48100151012012).

<sup>116</sup> Convenio Colectivo de la empresa Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid (código de convenio número: 90104181012022).

<sup>117</sup> Convenio colectivo de la empresa Eulen Sociosanitarios, S.A. (ayuda a domicilio de Oñati) (código 20103981012018).

<sup>118</sup> Convenio Colectivo relativo a la empresa Medina Global S.L. (Ayuntamiento de Medina Sidonia, para los sectores instalaciones deportivas, transporte público, parking, construcción, jardines y personal de administración) Código 11101651012022.

<sup>119</sup> Convenio Colectivo relativo a la empresa LAFARGEHOLCIM ESPAÑA S.A.U, Código 11001731011987.

<sup>120</sup> Convenio Colectivo de la empresa Belgicast Internacional, S.L. (código de convenio 48100131012011).

7.º Pago de una hora extra adicional a las de trabajo efectivo, excepto cuando haya continuidad con la jornada de trabajo, al inicio o a la finalización de la misma <sup>121</sup>.

### C) Compensación por descanso

Igualmente, en convenio colectivo puede pactarse la compensación por descanso, si bien, en el supuesto que exista, al mismo tiempo, el complemento salarial correspondiente, no debe entenderse como «disponibilidad», sino como horas extraordinarias compensadas por descanso. Ejemplo: «A la mañana siguiente, el técnico responsable del retén deberá incorporarse a su puesto de trabajo, compensando en menos horas de asistencia, según el tiempo de dedicación de la urgencia» <sup>122</sup>.

### 2.3.3. Convenios colectivos de sector

#### **Plus de disponibilidad**

No existe una definición del «plus de disponibilidad» en este ámbito, sino una variada referencia a figuras próximas a la misma, —tales como retenes <sup>123</sup> o refuerzos <sup>124</sup>—, sin que se establezcan medidas adecuadas o generales tendentes a evitar la discriminación salarial, ni el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral, en ambos casos constitutivos de discriminación por razón de sexo, de acuerdo al artículo 4.2 ET. De este modo, podemos encontrar fórmulas cuya finalidad y naturaleza son coincidentes y están dirigidas al tiempo durante el cual la persona trabajadora se encuentra a disposición de la empresa fuera de la jornada laboral, pero localizable en todo momento y en caso de ser avisada preparada para desplazarse lo antes posible al centro de trabajo o en cualquier otro lugar señalado, según procedimientos de actuación establecidos en cada empresa o centro de trabajo, que se harán respetando los derechos de información y consulta, y competencias establecidos en el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores <sup>125</sup>.

En este sentido, el IV Conveni col·lectiu del cicle integral de l'aigua incluye algunas reservas para asegurar, no la neutralidad de género en los efectos de dichas cláu-

<sup>121</sup> Convenio Colectivo de la empresa Financiera Maderera S.A. en el centro de Trabajo Cella II, para los años 2022-2024, (Código de Convenio 44000561012008).

<sup>122</sup> Convenio Colectivo de la empresa Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid (código de convenio número: 90104181012022).

<sup>123</sup> Conveni col·lectiu del sector de les Indústries siderometal·lúrgiques, de la província de Tarragona, 2022-2025 (código 43000405011993). Donde se incluyen los sectores de cementeras y ciclos combinados; tendidos, generación, transporte y distribución de energía eléctrica; telecomunicaciones; alumbrado público y semáforos.

<sup>124</sup> IV Conveni col·lectiu del cicle integral de l'aigua (código 79100125012014).

<sup>125</sup> IV Conveni col·lectiu del cicle integral de l'aigua (código 79100125012014).

sulas, pero sí un reparto de forma equitativa, mediante sistemas organizativos que permitan que «el servicio» no esté permanentemente asignado a una única persona<sup>126</sup>.

El mismo convenio colectivo establece el conjunto de reglas respecto a la compensación por gastos: «*Se pagará kilometraje a los trabajadores que tengan que utilizar su vehículo particular para salir estando de reten desde el domicilio habitual del trabajador al lugar de la actuación y la posterior vuelta al domicilio*»; El importe económico correspondiente a los días o semanas de refuerzo: «*Para el año 2021, 17,86 €/día o 125,00 €/semanales*»; El incremento por su realización en días festivos: «*Según calendario de fiestas de cada empresa o centro de trabajo, se incrementarán en un 40% del precio diario establecido en el párrafo anterior*»; El momento de computar el tiempo de intervención: «*Desde el momento en que se reciba la llamada hasta el regreso del trabajador a su domicilio, siempre y cuando se haya producido la correspondiente salida*»; Así como el momento de recibir el importe: «*Dependiendo de la organización diaria o semanal de los refuerzos, las personas trabajadoras que los realicen recibirán un importe por cada uno de los días o semanas*»<sup>127</sup>.

## 2.4. Complementos por la calidad o cantidad de trabajo realizado

El análisis realizado permite identificar los siguientes complementos de calidad o cantidad del trabajo realizado:

- j) Primas e incentivos<sup>128</sup>. Estos constituyen «complementos salariales en función de trabajo realizado cuando la causa del complemento está en una mayor cantidad<sup>129</sup> y calidad<sup>130</sup> de trabajo<sup>131</sup>.» Por lo que el incremento

<sup>126</sup> IV Conveni col·lectiu del cicle integral de l'aigua (código 79100125012014).

<sup>127</sup> IV Conveni col·lectiu del cicle integral de l'aigua (código 79100125012014).

<sup>128</sup> En sentido contrario se recoge el complemento de carencia de incentivos, el cual se abona colectivamente a los trabajadores precisamente por la inexistencia de un sistema de retribución por incentivos. Véase XVIII Convenio Colectivo de Ford España.

<sup>129</sup> Un ejemplo puede encontrarse en el Convenio Colectivo para la empresa Mercedes Benz España, S.A.U., en el que se establece, distintos pluses y primas ligados al rendimiento; en el Convenio Colectivo de Seguros Catalana Occidente, Sociedad Anónima Unipersonal de Seguros y Reaseguros; Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima Unipersonal; Grupo Catalana Occidente Tecnología y Servicios, Agrupación de Interés Económico; Plus Ultra Seguros Generales y Vida, Sociedad Anónima Unipersonal de Seguros y Reaseguros, Sociedad Unipersonal; Grupo Catalana Occidente, Sociedad Anónima; Grupo Catalana Occidente Gestión de Activos, Sociedad Anónima Unipersonal SGIIC; Grupo Catalana Occidente Activos Inmobiliarios, Sociedad Limitada; Grupo Catalana Occidente Gestora de Pensiones EGFP, Sociedad Anónima Unipersonal; y Grupo Catalana Occidente Reaseguros, Sociedad Anónima Unipersonal, en el que se retribuye mediante un «plus de dedicación», la productividad del personal o en el Convenio Colectivo relativo a la empresa Sibelco Minerales S.A., en función de las toneladas pesadas.

<sup>130</sup> Cabe destacar como la mayor parte de los convenios ponen el foco de atención en la calidad y no tanto en la producción de un determinado número de productos, lo cual, se encuentra en sintonía con el cambio del modelo de producción fordista al actual. Véase Convenio Colectivo para la empresa Mercedes Benz España, S.A.U., Convenio Colectivo de la empresa agricultores de La Vega de Valencia, S.A. Centro de trabajo de Mutxamel, Convenio Colectivo de empresa Prezero S.A.U., etc.

<sup>131</sup> BURGOS GINER, M. A.: *Los complementos salariales en la negociación colectiva (Un análisis del efectivo papel regulador de los convenios colectivos en la conformación de los complementos salariales)*, op. cit., p. 334.

salarial variable dependerá del rendimiento adicional que consiga el trabajador<sup>132</sup>. En esta categoría se pueden enmarcar los denominados como «complementos, pluses o primas de productividad<sup>133</sup>» que vienen cobrando un protagonismo creciente en el ámbito laboral<sup>134</sup>.

- k) Pluses de actividad<sup>135</sup>, asistencia y puntualidad: estos se establecen, principalmente, con el fin de luchar contra el absentismo laboral<sup>136</sup>. En la mayor parte de los convenios se condiciona su obtención no solo a la asistencia<sup>137</sup> al trabajo, sino al cumplimiento de la integridad de la dura-

<sup>132</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.: «La estructura del salario. Comentario al art. 26.3 u disposiciones concordantes del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 11/1994 de 19 de mayo», en VV.AA., BORRAJO DACRUZ, E. (Dir.), *La reforma del estatuto de los trabajadores (Ley 11/1994, de 19 de mayo y normas concordantes)*. *El nuevo régimen jurídico del salario*, op. cit., p. 120.

<sup>133</sup> Véase Convenio Colectivo de la empresa J. García Carrión, S.L.U., Convenio Colectivo Votorantim Cementos España, S.A. y sus trabajadores en el centro de Niebla, bajo la denominación de «prima variable» en Convenio colectivo de la empresa Hiab Cranes, S.L., etc.

<sup>134</sup> No obstante, aún se encuentran en un estado embrionario en muchos de los convenios colectivos analizados, en los que solo se recoge la posibilidad de establecer un plus de dicha naturaleza, pero sin concretar los requisitos o condiciones concretas para su percepción. Véase en este sentido el Convenio Colectivo da empresa celta de artes gráficas, S.L.

Cabe también destacar como incluso se prevé en algunos convenios un «plus de carencia de productividad», que tendrá que ser abonado en caso de que la empresa no prevea un plus de productividad. En este sentido véase Convenio Colectivo del manipulado y envasado de frutas, hortalizas y patata de Granada y provincia.

<sup>135</sup> Un ejemplo de este puede encontrarse, entre otros, en el Convenio Colectivo de la empresa agricultores de La Vega de Valencia, S.A. Centro de trabajo de Mutxamel, en el que se fija dicho complemento con periodicidad mensual y en función de la categoría profesional.

<sup>136</sup> Al respecto véase ALBIOL MONTESINOS, I.: *El salario. Aspectos legales y jurisprudenciales*, op. cit., p. 103. Entre otros, puede verse en el Convenio Colectivo de la empresa Belgicast Internacional, S.L., en el cual se recoge una «Prima de Producción» condicionada a alcanzar los objetivos financieros determinados para cada año fiscal y en los índices de Absentismo y de Productividad. No obstante, pueden encontrarse otras posibles motivaciones que justifican su creación, como ocurre en el caso del «plus de actividad» del Convenio Colectivo de UTE Miramon 2018, destinado a compensar el «trabajo que se realiza por la organización requerida por la prestación de un servicio de interés público» o en el IV Convenio Colectivo de Entrecortinas, S.L., en el que el «plus de actividad» retribuye «el desempeño de tareas específicas y básicas de organización de la sección».

<sup>137</sup> En cuanto a las posibles sanciones, reflejadas en una reducción o pérdida del citado plus, suele establecerse una escala de sanciones de modo que el trabajador va perdiendo con cada falta de asistencia un determinado porcentaje o cuantía del plus hasta su total pérdida. Así puede verse en el Convenio Colectivo de la empresa Gran Casino del Sardinero, S.A., en el que se recoge la siguiente escala: «La falta de un día, cualquiera que sea el motivo que lo cause, significará la pérdida de 10,82 euros, la falta de dos días 22,24 euros y la falta de tres días la pérdida total del Plus. 2. Dos retrasos al trabajo, la pérdida de 10,82 euros. Cuatro retrasos la pérdida de 22,24 euros y seis retrasos la pérdida total...» Otro ejemplo puede encontrarse en el Convenio Colectivo de la empresa Mimecrisa, en el que se establece el siguiente sistema de reducciones: «por faltas de puntualidad de 5 a 10 minutos 0,30 €, de 11 a 15 minutos 0,60 € y de 16 minutos en adelante conllevará la pérdida total de la prima de asistencia y la Empresa se reserva el derecho de denegar la entrada con la consecuente pérdida de las retribuciones del día. En el caso de faltas sin justificar, se aplicarán las siguientes reducciones de prima de asistencia: ½ jornada anterior o posterior a no laborable conllevará la reducción de 1 día. 1 jornada anterior o posterior a no laborable conllevará la reducción de 2 días. ½ jornada entre días laborables conllevará la reducción de ½ día. 1 jornada entre días laborables conllevará la reducción de 1 día».



ción de la jornada de trabajo <sup>138</sup>, no percibiéndose en caso de retrasos <sup>139</sup> o salidas anticipadas <sup>140</sup> salvo en los casos tasados legal o convencionalmente <sup>141</sup>. Asimismo, dependiendo del convenio se percibirá el mismo durante el periodo vacacional <sup>142</sup> —o no <sup>143</sup>— o se condiciona al cumplimiento de una determinada permanencia o antigüedad en la empresa <sup>144</sup>.

No obstante, a menudo ambas categorías citadas, esto es, las primas e incentivos por calidad y cantidad, y los pluses de asistencia, actividad y puntualidad, aparecen recogidos de manera conjunta <sup>145</sup>.

<sup>138</sup> No obstante, dependiendo del convenio se pueden fijar una serie de requisitos adicionales que condicionan el acceso a dichas primas. Así puede verse por ejemplo en el Convenio Colectivo de trabajo de aplicación en el centro de trabajo que la empresa FCC Medio Ambiente, SAU tiene en Nájera, en el cual, para acceder al plus de actividad se establecen los siguientes requisitos: «a) Llevar a cabo correctamente las tareas encomendadas por la empresa. b) Cuidar con esmero el mantenimiento, la limpieza y desinfección de la ropa y la limpieza interna del vehículo, útil o herramienta asignada, limpieza de las instalaciones, lavado diario de camiones y vehículos, así como el mantenimiento mecánico de los mismos, y obedecer las órdenes dictadas al efecto por sus supervisores. c) Cuidar la custodia del vehículo, útil o herramienta asignados a su cargo. d) Comunicar a su jefe inmediato, a su llegada al centro de trabajo, las denuncias de circulación o de cualquier otra índole que le sean impuestas por la autoridad competente, así como los accidentes tanto corporales como a vehículos, aunque unos y otros puedan tener la apariencia de leves. e) Evitar en todo momento el producir un accidente con daños propios, o bien a terceros, así como la rotura de piezas, mecanismos, útiles o herramientas asignadas.» Otro ejemplo puede verse en el Convenio Colectivo de la empresa Oilogist H&B, S.L., el cual condiciona la percepción del «plus de calidad» tanto al criterio de la asistencia al trabajo o falta de absentismo como al correcto desempeño de sus funciones. Así, entre los criterios para su percepción se recogen «Calidad: Se medirá individualmente para cada trabajador/a y se cobrará individualmente si en el trimestre el trabajador/a tiene cero incidentes: 100 % pago del Plus. Uso de aplicaciones informáticas: La correcta utilización y uso de las aplicaciones informáticas que la empresa pone a disposición de los conductores/as para el desarrollo de su función laboral, y entre ellas, sin carácter limitativo las de capturas de datos mediante tablets o teléfonos y aquellas que se requieran por el condicionado contractual con los clientes de la empresa para el control y seguimiento por parte de estos de la actividad de transporte, distribución y logística y otros usos comerciales que garanticen el buen desempeño de la actividad empresarial. Se entiende correcta utilización la inexistencia de sanciones laborales o apercibimientos por incumplimiento o mala utilización de las aplicaciones informáticas conforme a lo establecido en el Manual del Conductor/a...».

<sup>139</sup> Véase Convenio Colectivo de la empresa agricultores de La Vega de Valencia, S.A. Centro de trabajo de Mutxamel.

<sup>140</sup> No obstante, también en este punto existen excepciones, a título ejemplificativo puede verse en el Convenio Colectivo de la empresa Industria de Tuberías Aeronáuticas, S.A.U., en el que no se penalizan las ausencias parciales para la percepción del denominado como «pago extraordinario absentismo individual».

<sup>141</sup> A título ejemplificativo, un listado exhaustivo de posibles excepciones puede encontrarse en Convenio Colectivo de la empresa Cervezas Reina 2000, S.A.U. Cabe señalar como en algunos convenios se penaliza también la falta de asistencia por enfermedad, como ocurre, a título ejemplificativo en el Convenio Colectivo de la empresa Cajasur Banco SAU.

<sup>142</sup> Convenio Colectivo de empresa Prezero S.A.U., Convenio Colectivo de la Asociación Hospital Residencia San Francisco de Águilas, etc.

<sup>143</sup> Véase Convenio del servicio de limpieza, conservación y mantenimiento de playas y pinares públicos del Puerto de Santa María.

<sup>144</sup> Véase Convenio Colectivo de la empresa Asociación Colegio de Huérfanos de Ferroviarios, en el que se fija en un mínimo de tres años de antigüedad.

<sup>145</sup> Así puede verse, entre otros, en el Convenio Colectivo para la empresa Mercedes Benz España, SAU, en el cual, la obtención de la denominada «paga de resultados» se condiciona al cumplimiento de los objetivos establecidos por la empresa en materia de absentismo, calidad y cumplimiento del programa establecido por la

### 3. RETRIBUCIONES SALARIALES VINCULADAS A LOS BENEFICIOS DE LA EMPRESA

Se han analizado los 275 convenios colectivos: de carácter sectorial —de ámbitos territoriales variados— y de empresa. La conclusión general es que son muy escasos los convenios que, efectivamente, vinculan alguna retribución a los beneficios de la empresa, aunque, sin embargo, sea recurrente en prácticamente todos los convenios colectivos la fijación de pagas extraordinarias adicionales a las dos extraordinarias legales pagas adicionales que, en muchos casos, mantienen la denominación de paga adicional de «beneficios» pero cuya cuantía es idéntica al resto de pagas extraordinarias. Estas pagas extraordinarias adicionales pueden ser una o dos, pero también tres y cuatro. En este mismo sentido, se ha podido constatar que muchos de los convenios colectivos que establecen pagas extraordinarias adicionales a las dos legales han modificado su denominación, confiriéndole normalmente el nombre del mes de abono, aunque tampoco faltan convenios colectivos que expresamente señalan que sustituye a la anterior «paga de beneficios». En todo caso, denominación aparte, lo cierto es que la cuantía de estas pagas extraordinarias adicionales no está vinculada a los resultados reales o beneficios de la empresa.

Esta regla general conoce, no obstante, algunas excepciones como veremos con posterioridad.

#### 3.1. Tipología de cláusulas convencionales

Los convenios colectivos examinados contemplan una variada tipología de cláusulas convencionales en esta materia. Como ya se ha anticipado, son muy escasos los convenios colectivos que establecen realmente retribuciones vinculadas a los beneficios de la empresa, pero hemos optado por recoger todas aquellas pagas extraordinarias adicionales a las obligatorias legales porque en el pasado fue habitual otorgarles la calificación de «pagas de beneficios», denominación que pervive en muchos de los convenios analizados.

---

empresa; en el II Convenio Colectivo grupo de empresa «La Pedresina», en el que bajo la denominación de «incentivo de servicio» se busca premiar la calidad en el servicio, el desempeño, la productividad y el Orden y limpieza; en el Convenio Colectivo para la empresa Mercedes Benz España, S.A.U., en el que la «paga de resultados» se abona en función de objetivos de los objetivos de absentismo, cumplimiento del programa y calidad del producto establecidos por la empresa.

Asimismo, hay convenios donde pese a figurar de manera independiente como dos complementos o más diferenciados, se condiciona la obtención de uno al del otro. Véase I Convenio Colectivo de la empresa Oilgist H&B, S.L.

- a) Pagas extraordinarias que mantienen la denominación de «paga de beneficios»<sup>146</sup> aunque, en algún caso expresamente se desvincula de los bene-

<sup>146</sup> Resolución 55/2022, de 1 de diciembre, de la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de aplicación en el centro de trabajo que la empresa FCC Medio Ambiente, SAU tiene en Nájera para los años 2021 al 2024; CONVENIO COLECTIVO DE «FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U.» (LIMPIEZA VIARIA DE ALMANSA) (Código 02001001012003); RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa FOMENTO DE BENICASIM, S.A., centro de trabajo de XIXONA, suscrito por la representación de la empresa y por la representación de las personas trabajadoras; Código convenio 03100811012018; Convenio Colectivo de la empresa Grupo Celulosas Moldeadas, S.A. (código de convenio 48102572012022); Convenio Colectivo de la empresa AGRICULTORES DE LA VEGA DE VALENCIA, S.A. Centro de trabajo de Mutxamel, (03101131012022); Convenio colectivo de empresa Minerales y Productos Derivados, S.A. (Mina Moscona y Mina Emilio); RESOLUCIÓN de 6 de setiembre de 2022 por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa B. Braun logistics, S.L.U. del centro de trabajo de Santa Oliva, per l'any 2022 (codi de conveni núm. 43100851012022); Convenio colectivo de empresa Prezero España SAU (recollida de lixo, explotació das plantas de tratamento e eliminación de residuos, talleres e oficinas), 2021-2024, código do convenio 150033541012000; CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA FCC AQUALIA, S.A. – FCC, S.A. REDONDELA UTE Código de Convenio número 36002632011995; Convenio Colectivo de trabajo de la empresa «Comunidad de Regantes de Talavera la Real». (2023060025); Convenio colectivo da empresa Aguas de Cabreiroá, S.A., para os anos 2022-2024, con código de convenio n.º 32000012011984; Convenio colectivo de la empresa U.T.E. Castro Urdiales, con las personas trabajadoras para el servicio de limpieza urbana, recogida y transporte de residuos en el término municipal de Castro Urdiales, para el periodo 2022-2023; Convenio colectivo de la empresa Votorantim Cementos España, S.A., factoría Toral de los Vados (Código: 24000502011980); Convenio Colectivo de la empresa Cementos Portland Valderrivas, S.A. para los centros de trabajos fábrica de Olazagutía y oficina de Pamplona; Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Decotec Printing, S.L., per als anys 2022-2024 (codi de conveni núm. 08014862012008; Convenio colectivo da empresa PREZERO S.A. (ANTES CESPA) CO SEU PERSONAL ADSCRITO AOS SERVIZOS DE LIMPEZA PÚBLICA E INTERIORES CONTRATADOS CO CONCE-LLO DE PONTEVEDRA, para o período 2022-2023 Código de Convenio número 36001102011981; Convenio colectivo de la empresa Adisseo España, S.A. (C.C. 09000572011981); Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Municipals de Neteja de Girona S.A. (Girona + Neta), per als anys 2021-2024 (codi de conveni núm. 17100092012013); Convenio colectivo (2022, 23 y 24) de la empresa Tostados y Fritos S.A. de Ciudad Real; Resolución de 12 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Radio Popular, SA.; Convenio Colectivo para el sector del Comercio de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Productos Agroalimentarios de Cantabria, para el periodo 2021-2023; Resolución de 28 de septiembre de 2022, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del convenio colectivo del sector Comercio de equipos, recambios, componentes y accesorios del automóvil del Principado de Asturias; Convenio Colectivo provincial para el Comercio de Alimentación de Zamora para los años 2022, 2023 y 2024. (Código de Convenio 49000405011981. /Localizador HI61TE12); Convenio Colectivo para el sector del Comercio de Materiales de Construcción de la Comunidad Autónoma de Cantabria, para el periodo 2020-2023; Convenio Colectivo de Autoescuelas de Bizkaia (código de convenio 48000255011981); Convenio Colectivo para el sector del Comercio de la Piel, Cuero y Calzado de la Comunidad Autónoma de Cantabria, para el periodo 2020-2023; Convenio Colectivo de Bebidas Refrescantes de la Comunitat Valenciana 2022-2024 (Código 80000555012002); Convenio Colectivo para el sector del Comercio Textil de Cantabria, para el periodo 2021-2024; Convenio Colectivo del sector del Comercio de Metal en Cantabria, para el periodo 2020-2025; Convenio Colectivo de sector «Comercio del metal de la provincia de Badajoz». (2022062490); Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de EMPRESAS DE LIMPIEZA DE LOCALES Y EDIFICIOS, Código Convenio 04000275011982; Conveni col·lectiu autonòmic de Neteja d'Edificis i Locals de les Illes Balears (07100875012022); Convenio Provincial de Hostelería de Cáceres para los años 2021 a 2025. (2022060412); Convenio Colectivo de sector «Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Badajoz». (2022061582); Resolución de inscripción e publicación do Convenio colectivo do sector do comercio da alimentación da provincia da Coruña 2022-2025; Convenio Colectivo del Sector del Transporte de Mercancías por Carretera, Agencias de Transportes, Despachos Centrales y Auxiliares, Almacenistas, Distribuidores y Operadores Logísticos de la provincia de Málaga (años 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023) (Código: 29001405011982); Resolución de 7 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados; Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid (Código número 28002585011981); Resolución de 10 de noviembre de 2022, de la Dirección General de

ficios de la empresa<sup>147</sup>. En otros convenios se mantiene solo para alguno de los sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación del convenio, suprimiéndose para otros<sup>148</sup>.

- b) Pagas extraordinarias a las que el convenio se refiere como expresamente como «anterior paga de beneficios»<sup>149</sup>, en algunos casos solo para algún colectivo comprendido en el convenio<sup>150</sup>.
- c) Pagas extraordinarias adicionales con denominaciones diversas. Frecuentemente se identifican con el mes de abono (febrero<sup>151</sup>; marzo<sup>152</sup>; abril<sup>153</sup>,

---

Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de restauración colectiva; Convenio colectivo del Sector del Comercio del Metal de Madrid (código número 28000745011982); Convenio colectivo de la empresa Donostialdea Sociedad de Servicios, SL (código 20104472012023); Convenio o Acuerdo: Limpieza, abrillantada y pulimentado de edificios y locales (Código 37000295011981); Convenio Colectivo del Campo de la provincia de Albacete, código 02000015011986);

<sup>147</sup> Convenio Colectivo de la empresa BEANACA, S.A. (Código Convenio 03100092012012); Convenio colectivo de empresa CENTRO MÉDICO SALUS BALEARES, S.L. (Código de Convenio 03100082012012).

<sup>148</sup> «CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS EXPENDEDORAS Y DE FABRICACIÓN DE PAN Y SUS TRABAJADORES DE CUENCA», código de convenio n.º 16000175011982.

<sup>149</sup> Convenio colectivo para la empresa Ibervisión Servicios Ópticos, S.L. (Centros de trabajo de Álava) (Código convenio número 01101081012022); Convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, S. L.U. (código número 28103421012022); convenio colectivo de la empresa Edscha Burgos, S.A. (Código convenio 09000292011983); Convenio Colectivo del Campo para la provincia de Toledo» (n.º de convenio colectivo 45000075011981); Conveni col·lectiu de treball del sector de transport mecànic de viatgers de la província de Barcelona per als anys 2019-2023 (codi de conveni núm. 08004305011994); Convenio colectivo del Sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de la Comunidad de Madrid (código número 28003155011981); Resolución de 14 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales.

<sup>150</sup> «CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS EXPENDEDORAS Y DE FABRICACIÓN DE PAN Y SUS TRABAJADORES DE CUENCA», código de convenio n.º 16000175011982.

<sup>151</sup> CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA CELTA DE ARTES GRÁFICAS, SL PARA OS ANOS 2021 E 2022 Código de Convenio número 36003202011999; Resolución de 23 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la industria fotográfica.

<sup>152</sup> Resolución de 5 de diciembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se ordena la publicación del Convenio Colectivo (Cod. 71103541012022) de la empresa Oilgist H&B, S.L.; Convenio colectivo para la empresa Ibervisión Servicios Ópticos, SL (Centros de trabajo de Álava) (Código convenio número 01101081012022); Convenio o Acuerdo de LA PEDRESINA S.A.U. (Código 37101251012018); Convenio Colectivo del personal de la empresa OHL Servicios Ingosan que presta sus servicios en centros de trabajo de la Agencia Pública de Puertos de Andalucía (Cod. 71103531012022); Convenio colectivo de trabajo de la empresa Múltiples Transportes Envases de España, SL (código: 46101571012019); Convenio Colectivo de la Empresa Flex Equipos de Descanso, S. A. U. (Factoría de Getafe) (Código número 28011881012002); VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE INTERURBANO DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE GRANADA (Código Convenio; 18000345011982); CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE SUMINISTROS INDUSTRIALES DE LA PROVINCIA DE HUELVA de 09/10/2022 (Código 21100015012015); Convenio Colectivo de sector «Comercio de Ópticas de la Provincia de Badajoz» (2022062867); Conveni col·lectiu autonòmic de Vehículos de Alquiler sin conductor de Baleares (codi de conveni 007001835011996); Convenio Colectivo de sector «Comercio textil de la provincia de Badajoz». (2022063196); Conveni col·lectiu de treball del sector de transport mecànic de viatgers de la província de Barcelona per als anys 2019-2023 (codi de conveni núm. 08004305011994); Convenio colectivo del Sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de la Comunidad de Madrid (código número 28003155011981); Convenio de SECTOR DE MONTAJES de 26/09/2022 (Código 21001925012001); I Convenio colectivo de comercio textil de la Comunitat Valenciana 2022-2024. [2022/12479]; Convenio colectivo de trabajo del Sector de limpieza de edificios y locales. Código 46001595011981; Convenio Colectivo Provincial de Comercio de Córdoba 2021-2024; Resolución de 14 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales.

<sup>153</sup> Convenio colectivo del Grupo Prisa Radio.

septiembre<sup>154</sup>, octubre<sup>155</sup>) o con la estación del año (verano<sup>156</sup>; primavera<sup>157</sup>, otoño<sup>158</sup>) o de vacaciones<sup>159</sup>. Existen, sin embargo, otras denominaciones: «pagas estatutarias»<sup>160</sup>, «paga de productividad», que atiende a los beneficios después de impuestos<sup>161</sup>, «tercera paga»<sup>162</sup>, «paga verde»<sup>163</sup>, y «15.ª paga de transformación»<sup>164</sup>.

- d) En otros muchos casos, sin embargo, el convenio se limita a establecer pagas extraordinarias adicionales a las obligatorias sin conferirles ninguna denominación específica<sup>165</sup> y, a veces, estas pagas extraordinarias adi-

<sup>154</sup> Convenio colectivo de la empresa Hiab Cranes, S.L. para los años 2021 y 2022 (código de convenio 50000622011981).

<sup>155</sup> Convenio Colectivo para el sector de Hostelería de Cantabria, para el periodo 2022-2025 (Código 39000605011982).

<sup>156</sup> RESOLUCIÓN de 28 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «Fomento de Construcciones y Contratas Medio Ambiente, SA, servicio de RSU de la provincia de Badajoz». (2022063934).

<sup>157</sup> Convenio Colectivo del Campo para la provincia de Toledo (código convenio 45000075011981).

<sup>158</sup> Convenio colectivo de la empresa Edscha Burgos, S.A. (código convenio 09000292011983).

<sup>159</sup> Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo.

<sup>160</sup> Resolución de 29 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se ordena la publicación del Convenio Colectivo de la empresa Cajasur Banco SAU.

<sup>161</sup> Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito.

<sup>162</sup> IV Convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunitat Valenciana [2022/10783].

<sup>163</sup> Resolución de 27 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal de jardinería 2021-2024.

<sup>164</sup> Convenio colectivo 2021-2022-2023-2024-2025-2026 para la empresa Mercedes Benz España, SAU. Código convenio número 01001022011981.

<sup>165</sup> Convenio Colectivo de la empresa Belgicast Internacional, S.L. (código de convenio 48100131012011); CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «NISSAN MOTOR IBÉRICA, S.A. - CENTRO DE TRABAJO DE ÁVILA». (CÓDIGO DE CONVENIO: 051000091011982); Convenio Colectivo de la empresa L.N.P.L.R. GUADALAJARA, S.L. (código de convenio 19100221012018), para el periodo comprendido desde el 15 septiembre de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024; CONVENIO O ACUERDO: SIBELCO MINERALES, SA (Código 11003552012002). CONVENIO O ACUERDO: EVOS ALGECIRAS, S.A.U. de 05/05/2022 (Código 11101642012022); Convenio Colectivo de la empresa Mimecrista, para el periodo 2022- 2025. Código 39100242012014; Convenio Colectivo de PQS Piscinas y Consumo S.A. de 19 de septiembre de 2022 (Código: 41100422012014); Convenio colectivo de la empresa- Cervezas Alhambra, S.L.U., (con código de convenio n.º 18002092012007); Acuerdo de convenio colectivo de la Asociación Hospital Residencia San Francisco de Águilas; Convenio colectivo de la empresa «Lácteas Castellano Leonesas, S.A.», años 2021-2022 (Código del Convenio 49005202011994/Localizador HF52SC23); Conveni col·lectiu de l'empresa Club Náutic S'Arenal i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07002222012001); Convenio Colectivo de la empresa Japan Car, S.A. (código de convenio 48100982012014); DEL CONVENIO COLECTIVO DE ASIENTOS DE CASTILLA LEON, S.L. (2021-2024); Resolución de 11 de agosto de 2022, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del Convenio colectivo de la empresa Real Grupo de Cultura Covadonga; Resolución de 22 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo de Ford España, SL.; Convenio Colectivo de la empresa Cervezas Reina 2000, S.A.U.; Resolución de 22 de abril de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Marítima Dávila; RESOLUCIÓN de 11 de abril de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del "Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera para la provincia de

cionales conviven un complemento salarial mensual denominado «de beneficios»<sup>166</sup>. En algún caso, el convenio se limita a establecer una paga extraordinaria adicional cuya cuantía queda a la aprobación de la normativa por la empresa<sup>167</sup>.

- e) Paga de beneficios sociales<sup>168</sup>.
- f) Complemento salarial mensual de «beneficios»<sup>169</sup> aunque en algún caso mantenga la denominación de paga de beneficios, su devengo y abono mensuales lo convierten en complemento salarial<sup>170</sup>.
- d) Retribuciones salariales vinculadas a los beneficios de la empresa<sup>171</sup> o que se puede inferir esta naturaleza por el sistema de determinación de su cuantía (en algún caso, negociada específicamente al cierre de cada ejercicio)<sup>172</sup>. Algún convenio establece una paga de resultados, pero no se refiere a los beneficios sino al cumplimiento del plan de producción por lo que no puede catalogarse de paga de beneficios<sup>173</sup>. En otros casos, se trata de una paga que, indirectamente, puede anudarse a los beneficios de la empresa por cuanto se vincula a la pérdida, mantenimiento o incremento de la facturación<sup>174</sup>. En otros casos, se prevé un «incentivo variable» vinculado a los beneficios de la empresa cuya configuración permite concluir que se trata

---

Cáceres 2019-2023” (2022061599); CONVENIO COLECTIVO PARA O PESSOAL LABORAL DAS EMPRESAS DO SECTOR DE COMERCIO VARIO PARA OS ANOS 2022 A 2024 (Código de Convenio número 36105425012022).

<sup>166</sup> Conveni col·lectiu de treball de l’empresa Sociedad General de Aguas de Barcelona, SAU, per als anys 2021-2023 (codi de conveni núm. 08103661012022).

<sup>167</sup> Convenio Colectivo de la empresa Seguros Lagun Aro, S.A.; Seguros Lagun Aro Vida, S.A., y Seguros Lagun Aro 2003, A.I.E. (código de convenio 48101913012019).

<sup>168</sup> RESOLUCIÓN de 9 de mayo de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa BP Oil España, S.A.U. (código 28103301012022).

<sup>169</sup> Conveni col·lectiu de treball de l’empresa Sociedad General de Aguas de Barcelona, SAU, per als anys 2021-2023 (codi de conveni núm. 08103661012022).

<sup>170</sup> Convenio colectivo de trabajo de la empresa Metalcolor, SA, para los años 2021 a 2023; Convenio Colectivo de la empresa Crisnova Vidrio, S.A., – 02000422011992 para el período 01/01/2020 al 31/12/2027; del Convenio Colectivo del Sector del Ciclo Integral del Agua de la provincia de Zamora para los años 2021, 2022, 2023 y 2024 (Codigo del Acuerdo 49000205011981/Localizador RT41BB66).

<sup>171</sup> Conveni col·lectiu de treball de l’empresa Grupo General Cable Sistemas, SL (centre de treball d’Abrera) per als anys 2021-2023 (codi de conveni núm. 08008431011995); CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ENTRECORTINAS, S.L. (Con código de Convenio 18100562012014); Convenio colectivo de Gureak Marketing S.L.U. (código 20001502011990); Resolución de 19 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo de SEAT, SA. (código de convenio núm. 90004762011981); Visto o texto do XVI Convenio Colectivo da Unidade de Traballo Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A., anos 2020 a 2025, (Código 27100013012013).

<sup>172</sup> Convenio colectivo da empresa RODICUT INDUSTRY S.A.U, para o ano 2022 (Código de Convenio número 36100041012011).

<sup>173</sup> CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «NISSAN MOTOR IBÉRICA, S.A. – CENTRO DE TRABAJO DE ÁVILA». (CÓDIGO DE CONVENIO: 051000091011982).

<sup>174</sup> IV CONVENIO COLECTIVO DE GALICIA EDITORIAL S.L. 2022-2023 (código convenio: 15100522012016).

de una participación en beneficios <sup>175</sup>. Otros convenios se refieren expresamente a la participación de los/las trabajadores/as en los incrementos de facturación y beneficios <sup>176</sup>. Otras atienden a unos resultados que directamente no pueden calificarse de beneficios pues son resultados administrativos (saldos de imponentes y reservas de los balances a 31 de diciembre) <sup>177</sup>. En otros casos <sup>178</sup>, el cálculo de la cuantía a abonar se determina efectivamente atendiendo a los beneficios de la empresa (un porcentaje) aunque alternativamente, su cuantía se desvincula de los beneficios de la explotación siendo un porcentaje del salario anual de las 14 pagas: otros casos similares <sup>179</sup>. En algún caso parece que la participación en beneficios de la empresa se dispone como norma de derecho transitorio <sup>180</sup>.

### 3.2. Cuantía, devengo y abono

Salvo estos últimos convenios que, efectivamente, contemplan retribuciones vinculadas a los beneficios económicos de la empresa, la cuantía de estas pagas extraordinarias adicionales —independientemente de que reciban o no la denominación «de beneficios»— no se determina en función de los beneficios de la empresa, sino que habitualmente se utiliza el mismo sistema que para la determinación de la cuantía de las pagas extraordinarias obligatorias.

La casuística es muy variada: una mensualidad, sin mayor precisión <sup>181</sup>; o se calcula sobre el salario base exclusivamente <sup>182</sup> o se cifran en un número variable de días de aquél (22 días <sup>183</sup>, 30 días <sup>184</sup>, 1 mes <sup>185</sup>). Lo más habitual es el cálculo sobre salario

<sup>175</sup> Convenio Colectivo de la Empresa Marbella Club Hotel, Sociedad Anónima de 3 de octubre de 2022 (Código: 29001062011981); Convenio Colectivo de la empresa Sidenor Aceros Especiales, S.L.U. (Fábrica de Basauri) (código de convenio 48004622011997).

<sup>176</sup> Resolución de 22 de abril de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Finanzauto, S.A. (código de convenio n.º 90002162011981)

<sup>177</sup> Resolución de 29 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se ordena la publicación del Convenio Colectivo de la empresa Cajasur Banco SAU.

<sup>178</sup> RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo para las ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE (Código Convenio 03000745011981).

<sup>179</sup> I Convenio colectivo de comercio textil de la Comunitat Valenciana 2022-2024. [2022/12479].

<sup>180</sup> X Convenio colectivo de Iberia LAE, SA, Operadora y sus tripulantes pilotos.

<sup>181</sup> Convenio Colectivo de sector “Comercio textil de la provincia de Badajoz”. (2022063196)

<sup>182</sup> Convenio Provincial de Hostelería de Cáceres para los años 2021 a 2025. (2022060412).

<sup>183</sup> Convenio Colectivo del Campo para la provincia de Toledo» (N.º convenio colectivo 45000075011981)

<sup>184</sup> Resolución 55/2022, de 1 de diciembre, de la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de aplicación en el centro de trabajo que la empresa FCC Medio Ambiente, SAU tiene en Nájera para los años 2021 al 2024; Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de EMPRESAS DE LIMPIEZA DE LOCALES Y EDIFICIOS, Código Convenio 04000275011982; Convenio colectivo de la empresa Donostialdea Sociedad de Servicios, S.L. (código 20104472012023); Convenio Colectivo del Campo de la provincia de Albacete, código 02000015011986).

<sup>185</sup> Convenio o Acuerdo de LA PEDRESINA S.A.U. (Código 37101251012018).

base y la antigüedad<sup>186</sup> normalmente 30 días<sup>187</sup> pero también otras cuantías<sup>188</sup> como 15 días de salario base y antigüedad incrementadas con una bolsa en la cantidad correspondiente prevista en las tablas salariales<sup>189</sup>. O con la misma finalidad y distinta denominación: el salario base y el complemento personal de vinculación consolidado o complemento personal de vinculación revalorizable<sup>190</sup>; el salario base y el comple-

<sup>186</sup> Resolución de 12 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Radio Popular, S.A.; Convenio Colectivo para el sector del Comercio de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Productos Agroalimentarios de Cantabria, para el periodo 2021-2023; Convenio Colectivo de Autoescuelas de Bizkaia (código de convenio 48000255011981); Convenio Colectivo para el sector del Comercio de la Piel, Cuero y Calzado de la Comunidad Autónoma de Cantabria, para el periodo 2020-2023; Convenio Colectivo de Bebidas Refrescantes de la Comunitat Valenciana 2022-2024 (Código 80000555012002); VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE INTERURBANO DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE GRANADA (Código Convenio; 18000345011982); Convenio Colectivo de sector «Comercio de Ópticas de la Provincia de Badajoz» (2022062867); CONVENIO LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES de 03/11/2022 (CÓDIGO: 34000275011982); Convenio Colectivo para el sector del Comercio Textil de Cantabria, para el periodo 2021-2024; Conveni col·lectiu de treball del sector de transport mecànic de viatgers de la província de Barcelona per als anys 2019-2023 (codi de conveni núm. 08004305011994); Convenio Colectivo de sector «Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Badajoz». (2022061582); Resolución de inscripción e publicación do Convenio colectivo do sector do comercio da alimentación da provincia da Coruña 2022-2025: Convenio Colectivo del Sector del Transporte de Mercancías por Carretera, Agencias de Transportes, Despachos Centrales y Auxiliares, Almacenistas, Distribuidores y Operadores Logísticos de la provincia de Málaga (años 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023) (Código: 29001405011982); Convenio Colectivo Provincial de Comercio de Córdoba 2021-2024; Resolución de 14 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales.

<sup>187</sup> CONVENIO COLECTIVO DE «FCC MEDIO AMBIENTE E, S.A.U.» (LIMPIEZA VIARIA DE ALMANSA) (Código 02001001012003); RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa FOMENTO DE BENICASIM, S.A., centro de trabajo de XIXONA, suscrito por la representación de la empresa y por la representación de las personas trabajadoras. Código convenio 03100811012018; ); Convenio colectivo de empresa Minerales y Productos Derivados, S.A. (Mina Moscona y Mina Emilio); Convenio colectivo da Prezero España SAU (recollida de lixo, explotación das plantas de tratamento e eliminación de residuos, talleres e oficinas), 2021-2024, código do convenio 150033541012000; CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA FCC AQUALIA, SA-FCC, S.A. REDONDELA UTE Código de Convenio número 36002632011995; Convenio colectivo da empresa Aguas de Cabreiroá, S.A., para os anos 2022-2024, con código de convenio n.º 32000012011984; Acuerdo de convenio colectivo de la Asociación Hospital Residencia San Francisco de Águilas; Convenio colectivo da empresa PREZERO S.A.(ANTES CESPA) CO SEU PERSONAL ADSCRITO AOS SERVIZOS DE LIMPEZA PÚBLICA E INTERIORES CONTRATADOS CO CONCELLO DE PONTEVEDRA, para o período 2022-2023 Código de Convenio número36001102011981; Convenio Colectivo para el sector del Comercio de Materiales de Construcción de la Comunidad Autónoma de Cantabria, para el periodo 2020-2023; RESOLUCIÓN de 11 de abril de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del «Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera para la provincia de Cáceres 2019-2023». (2022061599); Conveni col·lectiu autonòmic de Vehículos de Alquiler sin conductor de Baleares i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 007001835011996); Conveni col·lectiu autonòmic de Neteja d'Edificis i Locals de les Illes Balears (07100875012022); Convenio o Acuerdo: Limpieza, abrillantada y pulimentado de edificios y locales (Código 37000295011981).

<sup>188</sup> Convenio Colectivo de la empresa AGRICULTORES DE LA VEGA DE VALENCIA, S.A. Centro de trabajo de Mutxamel, (03101131012022).

<sup>189</sup> Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Municipals de Neteja de Girona SA (Girona + Neta), per als anys 2021-2024 (codi de conveni núm. 17100092012013).

<sup>190</sup> Convenio Colectivo del sector del Comercio de Metal en Cantabria, para el periodo 2020-2025.



mento personal<sup>191</sup>; el salario convenio y antigüedad<sup>192</sup>; salario base y el plus de permanencia<sup>193</sup> o complemento personal de vinculación<sup>194</sup>; o un porcentaje determinado del salario base anual y la antigüedad o salario base íntegro y un 50 % de la antigüedad. Algunos convenios incluyen otros conceptos salariales: salario base, antigüedad y demás complementos salariales<sup>195</sup>; Salario base de grupo profesional, plus de convenio y complemento personal<sup>196</sup>; salario base y mejora voluntaria<sup>197</sup>; salario base, antigüedad, plus de transporte y plus de vestuario<sup>198</sup>; salario base, 30 días del plus de asistencia y puntualidad y el complemento personal<sup>199</sup>; salario base, plus de convenio, antigüedad diaria multiplicada por 30<sup>200</sup>; salario base y antigüedad y plus de convenio<sup>201</sup>; salario base incentivos y antigüedad correspondientes a un mes de 30 días<sup>202</sup>; sueldo base, antigüedad, complemento de puesto, prima fija y parte mínima de la prima variable<sup>203</sup>. En otros convenios se contempla el cómputo gradual de otros conceptos salariales a adicionar al salario base y la antigüedad: como el plus de penosidad y el plus de actividad<sup>204</sup> o algunos días del plus de actividad<sup>205</sup> o el paulatino incremento de los días computables del salario base y la antigüedad<sup>206</sup>.

<sup>191</sup> CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE SUMINISTROS INDUSTRIALES DE LA PROVINCIA DE HUELVA de 09/10/2022 (Código 21100015012015).

<sup>192</sup> Convenio Colectivo de sector «Comercio del metal de la provincia de Badajoz». (2022062490); Convenio Colectivo para el sector de Hostelería de Cantabria, para el periodo 2022-2025 Código 39000605011982; Resolución de 27 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal de jardinería 2021-2024; Resolución de 7 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados.

<sup>193</sup> Resolución de 5 de diciembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se ordena la publicación del Convenio Colectivo (Cod. 71103541012022) de la empresa Oilogist H&B, S.L.

<sup>194</sup> Convenio colectivo Grúas Lozano S.A. de 21 de julio de 2022 (Código: 41101051012020).

<sup>195</sup> Convenio colectivo de trabajo del Sector de limpieza de edificios y locales (Código 46001595011981); Convenio colectivo del Grupo Prisa Radio.

<sup>196</sup> IV Convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunitat Valenciana. [2022/10783].

<sup>197</sup> Resolución de 22 de abril de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Marítima Dávila.

<sup>198</sup> Convenio Colectivo del personal de la empresa OHL Servicios Ingesan que presta sus servicios en centros de trabajo de la Agencia Pública de Puertos de Andalucía (Cod. 71103531012022).

<sup>199</sup> Convenio de SECTOR DE MONTAJES de 26/09/2022 (Código 21001925012001).

<sup>200</sup> RESOLUCIÓ de 6 de setembre de 2022 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa B. Braun logistics, S.L.U. del centre de treball de Santa Oliva, per l'any 2022 (codi de conveni núm. 43100851012022).

<sup>201</sup> Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid (Código número 28002585011981).

<sup>202</sup> Convenio colectivo de la empresa Adisseo España, S.A. (C.C. 09000572011981).

<sup>203</sup> Convenio colectivo de la empresa Votorantim Cementos España, S.A., factoría Toral de los Vados (Código: 24000502011980).

<sup>204</sup> RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa FOMENTO DE BENICASIM, S.A., centro de trabajo de XIXONA, suscrito por la representación de la empresa y por la representación de las personas trabajadoras (Código convenio 03100811012018).

<sup>205</sup> Convenio colectivo de la empresa U.T.E. Castro Urdiales, con las personas trabajadoras para el servicio de limpieza urbana, recogida y transporte de residuos en el término municipal de Castro Urdiales, para el periodo 2022-2023.

<sup>206</sup> Convenio Colectivo de la empresa AGRICULTORES DE LA VEGA DE VALENCIA, S.A. Centro de trabajo de Mutxamel, (03101131012022).

Son menos los convenios que fijan la cuantía de estas pagas adicionales sobre salarios reales: salario real<sup>207</sup> o salarios reales (30 días de salario base, 25 días de plus de actividad y de prima de producción)<sup>208</sup>; la remuneración total mensual<sup>209</sup> o todos los conceptos salariales previstos en el convenio colectivo<sup>210</sup>; un mes de todos los conceptos salariales del convenio correspondientes al año de su devengo<sup>211</sup>; o la remuneración del mes de abono<sup>212</sup>. Sin perjuicio de que bastantes convenios contemplan la posibilidad del prorrateo mensual de esta paga, algún convenio la configura directamente como un complemento salarial mensual en cuantía del 15 % salario base y la antigüedad<sup>213</sup>; o del 10 % del salario base, antigüedad, días festivos y gratificaciones extraordinarias<sup>214</sup>; 10 % del salario base mensual correspondiente al periodo efectivamente trabajado en dicho mes; o del 8 % del salario determinado por el módulo salarial devengado correspondiente a las doce mensualidades del año anterior más la antigüedad y las pagas extraordinarias<sup>215</sup>.

También parece tener esta naturaleza, atendiendo a su forma de pago que puede ser también mensual y semanal, la paga de beneficios de algún otro convenio<sup>216</sup>.

Es infrecuente que el convenio establezca directamente una cuantía fija igual para todos los trabajadores<sup>217</sup> o una cantidad lineal fija y otra fija por quinquenio<sup>218</sup>.

Finalmente, hay otros sistemas, algunos peculiares: en alguna ocasión se prevé la posibilidad de que, a título personal, se incrementen en la cuantía del plus del convenio y/o complemento personal<sup>219</sup> o su cuantía se deja a la determina-

<sup>207</sup> Convenio colectivo de trabajo del sector de empresas transitarías de València (código 46005825012000).

<sup>208</sup> Código convenio 03100811012018; Convenio Colectivo de la empresa Grupo Celulosas Moldeadas, S.A. (código de convenio 48102572012022).

<sup>209</sup> Resolución de 18 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Clear Channel España, SLU.

<sup>210</sup> Convenio colectivo de empresa CENTRO MÉDICO SALUS BALEARES, S.L. (Código de Convenio 03100082012012).

<sup>211</sup> Convenio Colectivo de la empresa BEANACA, S.A. (Código Convenio 03100092012012).

<sup>212</sup> X Convenio colectivo de Lufthansa Cargo AG.

<sup>213</sup> Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sociedad General de Aguas de Barcelona, SAU, per als anys 2021-2023 (codi de conveni núm. 08103661012022).

<sup>214</sup> Convenio colectivo de trabajo de la empresa Metalcolor, SA, para los años 2021 a 2023.

<sup>215</sup> Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Decotec Printing, SL, per als anys 2022-2024 (codi de conveni núm. 08014862012008).

<sup>216</sup> Convenio Colectivo de trabajo de la empresa «Comunidad de Regantes de Talavera la Real». (2023060025).

<sup>217</sup> Convenio colectivo de trabajo de la empresa Múltiples Transportes Envases de España, S.L. (código: 46101571012019); Convenio Colectivo de la Empresa Flex Equipos de Descanso, S.A.U. (Factoría de Getafe) (Código número 28011881012002; Convenio Colectivo de la empresa BP Oil España, S.A.U. (código 28103301012022); Convenio colectivo de la empresa Hiab Cranes, S.L. para los años 2021 y 2022 (código de convenio 50000622011981; Resolución de 22 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo de Ford España, S.L.; Convenio colectivo 2021-2022-2023-2024-2025-2026 para la empresa Mercedes Benz España, SAU. Código convenio número 01001022011981).

<sup>218</sup> Convenio colectivo de la empresa Edscha Burgos, S.A. (Código convenio 09000292011983).

<sup>219</sup> Convenio colectivo de la empresa «Lácteas Castellano Leonesas, S.A.», años 2021-2022 (Código del Convenio 49005202011994/Localizador HF52SC23).

ción por la empresa<sup>220</sup>. En otros casos, simplemente se negocia específicamente al cierre de cada ejercicio<sup>221</sup> lo que puede hacer pensar que su cuantía pueda estar efectivamente vinculada a los beneficios o resultados de la empresa. En este mismo sentido, algún convenio determina su cuantía atendiendo a un porcentaje variable (entre 1-1,70 %) sobre las tablas salariales del convenio según la mejora de los beneficios de la entidad financiera<sup>222</sup>.

## Devengo

La configuración de esta paga extraordinaria por «participación en beneficios» conlleva que los convenios establezcan, con carácter general, su devengo anual. Sin embargo, existen diferentes supuestos que refuerzan la conclusión de que, en su origen en muchos casos, estas pagas extraordinarias adicionales lo eran «de beneficios» aunque para la determinación de su cuantía no se atendiera a estos beneficios. Así se puede inferir del hecho de que muchos convenios establezcan que su devengo corresponde al año anterior a su abono<sup>223</sup>; del 1 de marzo al último día de febrero del año siguiente<sup>224</sup>; del 1 de abril al 31 de marzo del año siguiente<sup>225</sup>; o del 1 de octubre hasta el 30 de septiembre. También en aquellos casos en los que su devengo

<sup>220</sup> Convenio Colectivo de la empresa Seguros Lagun Aro, S.A.; Seguros Lagun Aro Vida, S.A., y Seguros Lagun Aro 2003, A.I.E. (código de convenio 48101913012019).

<sup>221</sup> Convenio colectivo de la empresa RODICUT INDUSTRY S.A.U, para o ano 2022 (Código de Convenio número 36100041012011).

<sup>222</sup> Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito.

<sup>223</sup> Resolución 55/2022, de 1 de diciembre, de la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de aplicación en el centro de trabajo que la empresa FCC Medio Ambiente, SAU tiene en Nájera para los años 2021 al 2024; Convenio o Acuerdo de LA PEDRESINA S.A.U. (Código 37101251012018); Convenio Colectivo del personal de la empresa OHL Servicios Ingesan que presta sus servicios en centros de trabajo de la Agencia Pública de Puertos de Andalucía (Cod. 71103531012022); RESOLUCIÓN de 6 de setembre de 2022 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa B. Braun logistics, S.L.U. del centre de treball de Santa Oliva, per l'any 2022 (codi de conveni núm. 43100851012022); CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA FCC AQUALIA, S.A. – FCC, S.A. REDONDELA UTE Código de Convenio número 36002632011995; Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Municipals de Neteja de Girona SA (Girona + Neta), per als anys 2021-2024 (codi de conveni núm. 17100092012013); Convenio Colectivo de la Empresa TRANVIA DE CÁDIZ A SAN FERNANDO Y CARRACA S.A.; Resolución de 12 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Radio Popular, S.A.; Convenio Colectivo para el sector del Comercio de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Productos Agroalimentarios de Cantabria, para el periodo 2021-2023; Convenio Colectivo para el sector del Comercio de Materiales de Construcción de la Comunidad Autónoma de Cantabria, para el periodo 2020-2023; Convenio Colectivo para el sector del Comercio de la Piel, Cuero y Calzado de la Comunidad Autónoma de Cantabria, para el periodo 2020-2023; Convenio Colectivo de Bebidas Refrescantes de la Comunitat Valenciana 2022-2024 (Código 80000555012002); Convenio colectivo de trabajo del sector de empresas transitarías de València (código 46005825012000); Convenio Colectivo para el sector del Comercio Textil de Cantabria, para el periodo 2021-2024; Convenio Colectivo de sector “Comercio del metal de la provincia de Badajoz”. (2022062490); Convenio o Acuerdo: Limpieza, abrillantada y pulimentado de edificios y locales (Código 37000295011981).

<sup>224</sup> CONVENIO O ACUERDO: EVOS ALGECIRAS, S.A.U. de 05/05/2022 (Código 11101642012022).

<sup>225</sup> Convenio colectivo de la empresa «Lácteos Castellano Leonesas, S.A.», años 2021-2022 (Código del Convenio 49005202011994/Localizador HF52SC23); Resolución de 28 de septiembre de 2022, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del convenio colectivo del sector Comercio de equipos, recambios, componentes y accesorios del automóvil del Principado de Asturias; CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS DE GRANADA Y PROVINCIA; Convenio colectivo del Grupo Prisa Radio.

está entre el 1 de enero al 31 de diciembre<sup>226</sup> si el abono es el año siguiente refuerza esta conclusión, aunque no siempre es así pues a veces es el año natural<sup>227</sup>. En otros casos, sin embargo, el devengo mensual<sup>228</sup>, o trimestral<sup>229</sup>.

## Abono

En relación con el abono, los convenios colectivos recogen una amplia ca- suística, en los siguientes términos: a) *Año siguiente al devengo*: en enero<sup>230</sup>, febrero<sup>231</sup>, 28 de febrero<sup>232</sup>, marzo<sup>233</sup>, entre el 1 y el 15 de marzo<sup>234</sup>, el 15 de

<sup>226</sup> CONVENIO COLECTIVO DE «FCC MEDIO AMBIENT E, S.A.U.» (LIMPIEZA VIARIA DE ALMANSA) (Código 02001001012003); Convenio Colectivo de la empresa AGRICULTORES DE LA VEGA DE VALENCIA, S.A. Centro de trabajo de Mutxamel, (03101131012022); Convenio Colectivo de la empresa. Cementos Portland Valderivas, S.A. para los centros de trabajos fábrica de Olazagutía y oficina de Pamplona; Convenio colectivo (2022, 23 y 24) de la empresa Tostados y Fritos SA de Ciudad Real; Resolución de 18 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Clear Channel España, SLU.; CONVENIO LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES de 03/11/2022 (CÓDIGO: 34000275011982); Convenio Colectivo de sector “Comercio textil de la provincia de Badajoz”. (2022063196); Conveni col·lectiu de treball del sector de transport mecànic de viatgers de la provincia de Barcelona per als anys 2019-2023 (codi de conveni núm. 08004305011994); Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de EMPRESAS DE LIMPIEZA DE LOCALES Y EDIFICIOS, Código Convenio 04000275011982; Convenio colectivo de trabajo del Sector de limpieza de edificios y locales. Código 46001595011981; Convenio Colectivo Provincial de Comercio de Córdoba 2021-2024; Resolución de 14 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales; Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid (Código número 28002585011981); Convenio colectivo de la empresa Donostialdea Sociedad de Servicios, S.L. (código 20104472012023).

<sup>227</sup> Convenio colectivo de la empresa Hiab Cranes, S.L. para los años 2021 y 2022 (código de convenio 50000622011981).

<sup>228</sup> Convenio colectivo de trabajo de la empresa Metalcolor, SA, para los años 2021 a 2023.

<sup>229</sup> Resolución de 22 de abril de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Marítima Dávila.

<sup>230</sup> Convenio colectivo de empresa Minerales y Productos Derivados, S. A. (Mina Moscona y Mina Emilio)

<sup>231</sup> Resolución 55/2022, de 1 de diciembre, de la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de aplicación en el centro de trabajo que la empresa FCC Medio Ambiente, SAU tiene en Nájera para los años 2021 al 2024; RESOLUCIÓN de 6 de setembre de 2022 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa B. Braun logistics, S.L.U. del centre de treball de Santa Oliva, per l'any 2022 (codi de conveni núm. 43100851012022); Convenio colectivo da Prezero España SAU (recollida de lixo, explotació das plantas de tratamento e eliminación de residuos, talleres e oficinas), 2021-2024, código do convenio 150033541012000.

<sup>232</sup> Resolución de 12 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Radio Popular, S.A.

<sup>233</sup> Convenio colectivo Grúas Lozano S.A. de 21 de julio de 2022 (Código: 41101051012020); Convenio colectivo para la empresa Ibervisión Servicios Ópticos, SL (Centros de trabajo de Álava) (Código convenio número 01101081012022); Convenio Colectivo de la empresa AGRICULTORES DE LA VEGA DE VALENCIA, S.A. Centro de trabajo de Mutxamel, (03101131012022); Convenio o Acuerdo de LA PEDRESINA S.A.U. (Código 37101251012018); Convenio Colectivo del personal de la empresa OHL Servicios Ingesan que presta sus servicios en centros de trabajo de la Agencia Pública de Puertos de Andalucía (Cod. 71103531012022); X Convenio colectivo de Lufthansa Cargo AG; CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA FCC AQUALIA, S.A. – FCC, S.A. REDONDELA UTE Código de Convenio número 36002632011995; CONVENIO O ACUERDO: EVOS ALGECIRAS, S.A.U. de 05/05/2022 (Código 11101642012022); Convenio colectivo da empresa PREZERO S.A. (ANTES CESPA) CO SEU PERSONAL ADSCRITO AOS SERVIZOS DE LIMPEZA PÚBLICA E INTERIORES CONTRATADOS CO CONCELLO DE PONTEVEDRA, para o período 2022-2023 Código de Convenio número 36001102011981; Convenio Colectivo para el sector del Comercio de Materiales de Construcción de la Comunidad Autónoma de Cantabria, para el periodo 2020-2023; Convenio Colectivo de sector «Comercio de Ópticas de la Provincia de Badajoz» (2022062867); Convenio Provincial de Hostelería de Cáceres para los años 2021 a 2025. (2022060412).

<sup>234</sup> Convenio Colectivo del Sector del Transporte de Mercancías por Carretera, Agencias de Transportes, Despachos Centrales y Auxiliares, Almacenistas, Distribuidores y Operadores Logísticos de la provincia de Mála-

marzo <sup>235</sup>; entre el 15 y 20 de marzo <sup>236</sup>, 30 de marzo <sup>237</sup>, abril <sup>238</sup>, primer trimestre <sup>239</sup>, quince de marzo <sup>240</sup>, segunda decena de marzo <sup>241</sup>, primera quincena de marzo <sup>242</sup>, entre el 15 y 20 de marzo <sup>243</sup>, 31 de marzo <sup>244</sup>, primera quincena de abril <sup>245</sup>, antes del 1 de abril <sup>246</sup>, 16 de mayo <sup>247</sup> o en los dos meses

ga (años 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023) (Código: 29001405011982); Resolución de 14 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales.

<sup>235</sup> Convenio o Acuerdo: Limpieza, abrillantada y pulimentado de edificios y locales (Código 37000295011981).

<sup>236</sup> Convenio de SECTOR DE MONTAJES de 26/09/2022 (Código 21001925012001).

<sup>237</sup> Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid (Código número 28002585011981).

<sup>238</sup> Convenio colectivo da empresa RODICUT INDUSTRY S.A.U, para o ano 2022 (Código de Convenio número 36100041012011).

<sup>239</sup> Convenio Colectivo de la empresa BEANACA, S.A. (Código Convenio 03100092012012); Convenio colectivo da empresa Aguas de Cabreiroá, S.A., para os anos 2022-2024, con código de convenio n.º 32000012011984; Convenio colectivo de empresa CENTRO MÉDICO SALUS BALEARES, S.L.(Código de Convenio 03100082012012); Convenio Colectivo para el sector del Comercio de la Piel, Cuero y Calzado de la Comunidad Autónoma de Cantabria, para el periodo 2020-2023; Convenio Colectivo de sector «Comercio textil de la provincia de Badajoz». (2022063196); Convenio Colectivo para el sector del Comercio Textil de Cantabria, para el periodo 2021-2024; Convenio Colectivo de sector «Comercio del metal de la provincia de Badajoz». (2022062490); Resolución de inscripción e publicación do Convenio colectivo do sector do comercio da alimentación da provincia da Coruña 2022-2025; Resolución de 7 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados; Convenio Colectivo del Campo de la provincia de Albacete, código 02000015011986).

<sup>240</sup> Resolución de 18 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Clear Channel España, SLU.; Convenio Colectivo para el sector del Comercio de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Productos Agroalimentarios de Cantabria, para el periodo 2021-2023; Convenio Colectivo de Bebidas Refrescantes de la Comunitat Valenciana 2022-2024 (Código 80000555012002); Convenio colectivo de trabajo del sector de empresas transitarías de València (código 46005825012000); Conveni col·lectiu de treball del sector de transport mecànic de viatgers de la província de Barcelona per als anys 2019-2023 (codi de conveni núm. 08004305011994); Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de EMPRESAS DE LIMPIEZA DE LOCALES Y EDIFICIOS, Código Convenio 04000275011982; Convenio Colectivo Provincial de Comercio de Córdoba 2021-2024.

<sup>241</sup> Convenio Colectivo de sector «Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Badajoz». (2022061582).

<sup>242</sup> Convenio colectivo de la empresa Adiseo España, S.A. (C.C. 09000572011981); Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Municipals de Neteja de Girona S.A. (Girona + Neta), per als anys 2021-2024 (codi de conveni núm. 17100092012013); Convenio Colectivo de la Empresa TRANVIA DE CÁDIZ A SAN FERNANDO Y CARRACA S.A.; Resolución de 22 de abril de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Marítima Dávila; Resolución de 28 de septiembre de 2022, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del convenio colectivo del sector Comercio de equipos, recambios, componentes y accesorios del automóvil del Principado de Asturias; Convenio Colectivo del sector del Comercio de Metal en Cantabria, para el periodo 2020-2025; Convenio colectivo de trabajo del Sector de limpieza de edificios y locales. Código 46001595011981.

<sup>243</sup> CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE SUMINISTROS INDUSTRIALES DE LA PROVINCIA DE HUELVA de 09/10/2022 (Código 21100015012015).

<sup>244</sup> EL CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS DE GRANADA Y PROVINCIA.

<sup>245</sup> Convenio colectivo (2022, 23 y 24) de la empresa Tostados y Fritos S.A. de Ciudad Real.

<sup>246</sup> Convenio Colectivo de Autoescuelas de Bizkaia (código de convenio 48000255011981); CONVENIO LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES de 03/11/2022 (CÓDIGO: 34000275011982).

<sup>247</sup> IV Convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunitat Valenciana. [2022/10783].

siguientes a la terminación del año natural <sup>248</sup>, primer semestre del año siguiente al devengo <sup>249</sup>, septiembre <sup>250</sup>. Algún convenio sectorial contempla la posibilidad de que la paga de beneficios se abone fraccionada en dos partes cuando la empresa tenga dificultades para abonarla en un pago único, sin que se demoren intereses y previo acuerdo con los representantes de los trabajadores <sup>251</sup>. En otros casos, se abona en dos fracciones: segunda quincena de marzo y segunda quincena de septiembre <sup>252</sup> o primeros diez días de abril y primeros diez días de octubre <sup>253</sup>. En otros casos se recomienda el abono prorrateado en las catorce pagas <sup>254</sup>; b) **Mensual** <sup>255</sup>. En muchos casos, se contempla la posibilidad de que, por común acuerdo o a solicitud del trabajador, se establezca su abono prorrateado; c) **Otras fórmulas**: Al inicio de las vacaciones de cada trabajador <sup>256</sup>; Pago anticipado en la nómina de octubre <sup>257</sup>; La primera quincena de septiembre <sup>258</sup>; el 20 de octubre <sup>259</sup>; con la mensualidad de diciembre <sup>260</sup>.

### 3.3. Otras cuestiones

Algunos convenios colectivos completan su regulación de esta paga adicional de beneficios, cualquiera que sea su denominación en algún aspecto puntual. En algunos casos, se excluye para el devengo las ausencias injustificadas del trabajador<sup>261</sup> y el periodo el tiempo de baja por incapacidad temporal —cualquiera que

<sup>248</sup> Convenio Colectivo del Campo para la provincia de Toledo, con n.º de convenio colectivo 45000075011981.

<sup>249</sup> Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito.

<sup>250</sup> Convenio colectivo 2021-2022-2023-2024-2025-2026 para la empresa Mercedes Benz España, SAU. Código convenio número 01001022011981.

<sup>251</sup> Convenio Colectivo de Bebidas Refrescantes de la Comunitat Valenciana 2022-2024 (Código 80000555012002).

<sup>252</sup> Resolución de 13 de diciembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las industrias de turrones y mazapanes.

<sup>253</sup> Conveni col·lectiu autòmic de Neteja d'Edificis i Locals de les Illes Balears (07100875012022).

<sup>254</sup> Convenio colectivo del Sector del Comercio del Metal de Madrid (código número 28000745011982).

<sup>255</sup> Convenio colectivo de trabajo de la empresa Metalcolor, SA, para los años 2021 a 2023; Convenio Colectivo de la empresa Crisnova Vidrio, S.A., – 02000422011992 para el período 01/01/2020 al 31/12/2027; Convenio colectivo de la empresa Donostialdea Sociedad de Servicios, S.L. (código 20104472012023); Convenio colectivo del Grupo Prisa Radio.

<sup>256</sup> Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo.

<sup>257</sup> Resolución de 27 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal de jardinería 2021-2024.

<sup>258</sup> Convenio Colectivo de la empresa Cementos Portland Valderrivas, S.A. para los centros de trabajos fábrica de Olazagutía y oficina de Pamplona.

<sup>259</sup> Convenio colectivo de la empresa Edscha Burgos, S.A. (Código convenio 09000292011983).

<sup>260</sup> Convenio colectivo de la empresa Votorantim Cementos España, S.A., factoría Toral de los Vados (Código: 24000502011980).

<sup>261</sup> Convenio colectivo da Prezero España SAU (recollida de lixo, explotación das plantas de tratamento e eliminación de residuos, talleres e oficinas), 2021-2024, código do convenio 150033541012000; Convenio colectivo da empresa PREZERO S.A. (ANTES CESPA) CO SEU PERSONAL ADSCRITO AOS SERVIZOS DE LIMPEZA PÚBLICA E INTERIORES CONTRATADOS CO CONCELLO DE PONTEVEDRA, para o período 2022-2023 Código de Convenio número 36001102011981.

sea el origen de la contingencia<sup>262</sup> o solo contingencias comunes<sup>263</sup>— cuando el trabajador haya percibido la parte proporcional correspondiente a las pagas extras conforme a la prestación pública y al complemento voluntario pactado en el convenio<sup>264</sup>. En algún caso<sup>265</sup> la exclusión alcanza a los supuestos de suspensión del contrato del art. 45 ET. Por el contrario, en algún caso se dispone expresamente que la IT no excluye el devengo<sup>266</sup> siempre que el trabajador mantenga en alta en la Seguridad Social<sup>267</sup> y en otros la IT derivada de enfermedad o accidente de trabajo se computan expresamente como tiempo de trabajo efectivo<sup>268</sup>. Otros convenios disponen que se devengan en función de los días de trabajo efectivo<sup>269</sup>.

### **Consideración singular de las retribuciones efectivamente vinculadas a los resultados económicos de la empresa**

Como hemos señalado, son escasos los convenios que efectivamente contemplan algún tipo de retribución vinculada directamente a los beneficios de la empresa. De los 275 convenios analizados, sólo un convenio sectorial provincial y nueve convenios de empresa los contemplan lo que supone un 3,63 % del total de convenios examinados, pertenecientes a diferentes ámbitos de actividad.

Por lo que se refiere al primero, llama la atención que se trate de un convenio del sector primario —agropecuario— lo que contradice la idea de que la participación en beneficios es un sistema de retribución más propio de empresas tecnológicas que de sectores más tradicionales. El Convenio colectivo para las actividades agropecuarias de Alicante contempla la obligación de las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación de optar, bien por la participación en beneficios a través de un porcentaje (indeterminado en el citado convenio) sobre los resultados de la explotación, bien en una paga consistente en el 6 % del salario anual del convenio calculado sobre 14 mensualidades.

---

<sup>262</sup> Convenio Colectivo de la empresa AGRICULTORES DE LA VEGA DE VALENCIA, S.A. Centro de trabajo de Mutxamel, (03101131012022).

<sup>263</sup> Convenio colectivo de empresa Minerales y Productos Derivados, S.A. (Mina Moscona y Mina Emilio)

<sup>264</sup> CONVENIO COLECTIVO DE «FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U.» (LIMPIEZA VIARIA DE ALMANSA) (Código 02001001012003).

<sup>265</sup> CONVENIO EVOS ALGECIRAS, S.A.U. de 05/05/2022 (Código 11101642012022).

<sup>266</sup> Convenio colectivo da empresa PREZERO S.A. (ANTES CESPA) CO SEU PERSONAL ADSCRITO AOS SERVICIOS DE LIMPEZA PÚBLICA E INTERIORES CONTRATADOS CO CONCELLO DE PONTEVEDRA, para o período 2022-2023 Código de Convenio número36001102011981; CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE SUMINISTROS INDUSTRIALES DE LA PROVINCIA DE HUELVA de 09/10/2022 (Código 21100015012015); Convenio colectivo de trabajo del sector de empresas transitorias de València (código 46005825012000); Convenio de SECTOR DE MONTAJES de 26/09/2022 (Código 21001925012001).

<sup>267</sup> Convenio colectivo de la empresa- Cervezas Alhambra, S.L.U., (con código de convenio n.º 18002092012007).

<sup>268</sup> Convenio Colectivo de Autoescuelas de Bizkaia (código de convenio 48000255011981).

<sup>269</sup> Convenio Colectivo de la Empresa TRANVIA DE CÁDIZ A SAN FERNANDO Y CARRACA SA.

Por lo que se refiere a los convenios de empresa, cuatro pertenecen al sector industrial (Seat, S.A.; Finanzauto, S.A.; Sidenor Aceros Especiales [Fábrica de Basauri]; Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A.; Entrecortinas SLU), hostelería (Marbella Club Hotel), comunicaciones (Galicia Editorial), transporte aéreo (Iberia) y marketing (Gureak Marketing).

El sistema de fijación de la retribución, siempre no consolidable, es variado: una cantidad fija por año en función de unos resultados anuales determinados medidos sobre «eficiencia de mano de obra» y «eficiencia de materiales de planta»<sup>270</sup> cuando se alcanza unos porcentajes iguales o superiores al 100% del objetivo del Plan de Gestión; un porcentaje sobre la tabla de salarios básicos por categoría del ejercicio de devengo (sin incentivos) cuando la empresa<sup>271</sup>, además de haber obtenido beneficios, haya alcanzado una cifra mínima de ventas cada año, que suponga un incremento de ventas del 5% respecto al año anterior y que los gastos de personal (GP) no superen un determinado porcentaje del nivel de facturación —porcentaje este último que determina que la participación en beneficios sea un tanto por ciento u otro—; el reparto entre todos los trabajadores de la empresa de una porcentaje<sup>272</sup> del excedente generado a partir de un beneficio consolidado (antes de impuestos) determinado o del resultado antes de impuestos (RAI) determinado por las cuentas consolidadas del ejercicio correspondiente<sup>273</sup>, del resultado operativo anual, diferenciando si es positivo o negativo<sup>274</sup>, o en otros casos, una vez deducida la cantidad necesaria para el abono del impuesto de sociedades<sup>275</sup>; una cantidad fija e idéntica para cada trabajador (en caso de que los ingresos fijos de la empresa hayan superado una determinada cantidad<sup>276</sup>). En algún caso, se establece una cantidad máxima anual<sup>277</sup>. En otros casos la paga de beneficios se devenga no ya cuando hay beneficios sino cuando la caída de la facturación a terceros no sea superior en un 6 % a la del ejercicio precedente<sup>278</sup>

---

<sup>270</sup> Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo General Cable Sistemas, S.L. (centre de treball d'Abrebra) per als anys 2021-2023 (codi de conveni núm. 08008431011995).

<sup>271</sup> CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ENTRECORTINAS, S.L. (Con código de Convenio 18100562012014).

<sup>272</sup> Convenio colectivo de Gureak Marketing S.L.U. (código 20001502011990).

<sup>273</sup> Convenio Colectivo de la empresa Sidenor Aceros Especiales, S.L.U. (Fábrica de Basauri) (código de convenio 48004622011997).

<sup>274</sup> Resolución de 19 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo de SEAT, S.A. (código de convenio núm. 90004762011981).

<sup>275</sup> Resolución de 22 de abril de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Finanzauto, S.A. (código de convenio n.º 90002162011981).

<sup>276</sup> Convenio Colectivo de la Empresa Marbella Club Hotel, Sociedad Anónima de 3 de octubre de 2022 (Código: 29001062011981).

<sup>277</sup> Resolución de 19 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo de SEAT, S.A. (código de convenio núm. 90004762011981).

<sup>278</sup> IV CONVENIO COLECTIVO DE GALICIA EDITORIAL S.L. 2022-2023 (código convenio: 15100522012016).



## 4. REGULACIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS Y SU COMPENSACIÓN ECONÓMICA

### 4.1. Convenios colectivos de empresa o inferior

#### *Definición, alcance y delimitación de las horas extraordinarias*

##### A. Compromiso de renuncia al uso de las horas extraordinarias

La gran mayoría de los convenios colectivos de empresa o ámbito inferior analizados contienen reglas, algunas de carácter mínimo otras de forma exhaustiva, que regulan el uso de las horas extraordinarias. Ciertamente la regulación de horas extraordinarias constituye una materia estratégica para ser desarrollada en la vía concertada. El ET otorga una función clave a la negociación colectiva en esta materia, pero en especial dado que la prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, de este modo, los convenios colectivos establecen el carácter obligatorio de su realización<sup>279</sup>.

Son común las cláusulas de renuncia del uso de horas extraordinarias de naturaleza estructural<sup>280</sup>, o la renuncia como norma general<sup>281</sup> o la prohibición de la realización de horas extras nocturnas<sup>282</sup> —lo que implica un compromiso de uso racionalizador de las horas extraordinarias—, lo que debe evitar su concepción como mero instrumento de flexibilización del tiempo de trabajo. Pero en muchos casos no impide la adopción voluntaria de dichas horas en casos de eventualidades urgentes y no programables<sup>283</sup>.

<sup>279</sup> Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en el centro de trabajo afecto a los servicios que la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U. tiene asignados por contrata con el Ayuntamiento de Nájera para los años 2021 al 2024 (Código número 26000491011989); Convenio Colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U. (Limpieza Vial de Almansa) (Código de convenio: 02001001012003). Convenio Colectivo de la empresa Fomento de Benicasim, S.A., centro de trabajo de Xixona. (Código convenio 03100811012018). Convenio Colectivo de la empresa Medina Global SL. (Ayuntamiento de Medina Sidonia, para los sectores instalaciones deportivas, transporte público, parking, construcción, jardines y personal de administración) (Código de convenio: 11101651012022).

<sup>280</sup> Convenios Colectivos que prohíben expresamente las horas extraordinarias, salvo en caso de tener que realizarlas por fuerza mayor: IV Convenio Colectivo de la empresa Centro Gerontológico de Burgos, S.L., (Código del Convenio: 09100091012012); Convenio Colectivo de la empresa Agricultores de la Vega de Valencia, S.A. Centro de trabajo de Mutxamel, (03101131012022); Convenio Colectivo de la empresa Castro Urdiales, U.T.E. (Código 39100092012012).

<sup>281</sup> Convenio Colectivo de la empresa UTE Bizkaiko Hondartzak 2021 (servicio de limpieza de playas de Getxo) (código de convenio 48101791012018). Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «Fomento de Construcciones y Contratas Medio Ambiente, S.A., servicio de RSU de la provincia de Badajoz». (Código de convenio: 2022063934); Establece un compromiso genérico para evitarlas: Convenio Colectivo de la empresa Medina Global SL. (Ayuntamiento de Medina Sidonia, para los sectores instalaciones deportivas, transporte público, parking, construcción, jardines y personal de administración) (Código de convenio: 11101651012022); Convenio Colectivo de la Fundación Cajasol (código 41100821012018).

<sup>282</sup> Convenio Colectivo de la empresa B. Braun logistics, S.L.U. del centro de trabajo de Santa Oliva para el año 2022 (código convenio 43100851012022).

<sup>283</sup> Convenio Colectivo de la Fundación Cajasol (código 41100821012018).

También son posibles, como compromiso de creación de empleo, el uso racional de las horas extraordinarias<sup>284</sup>. En este sentido son diversas las cláusulas que las permiten, pero las configuran como voluntarias —de forma habitual no se realizarán horas extras, y en caso de hacerlas serán voluntarias<sup>285</sup>, salvo en aquellos casos que por reparaciones o siniestros hayan de ser necesarias, o por fuerza mayor<sup>286</sup>—.

## B. Definición y configuración de las horas extraordinarias

Una función importante en este ámbito de la negociación de empresa o inferior será la delimitación y configuración de las horas extraordinarias en el marco de las reglas delimitadoras de la jornada de trabajo, analicemos las fórmulas empleadas.

Una primera opción serán aquellas cláusulas que incorporan referencias de carácter genérico, lo que puede comprender una remisión literal al ET<sup>287</sup> o a su contenido. Estas cláusulas están dirigidas a permitir el uso de horas extraordinarias sin delimitaciones de su uso ni restricciones al marco normativo definido en el ET. Las cláusulas contenidas en esta categoría serían:

- Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada anual ordinaria de trabajo<sup>288</sup>.
- Se cumplirá estrictamente el número de horas extraordinarias establecidas en el Estatuto de los Trabajadores<sup>289</sup>.

<sup>284</sup> Convenio Colectivo del personal de la empresa OHL Servicios Ingesan que presta sus servicios en centros de trabajo de la Agencia Pública de Puertos de Andalucía (Cod. 71103531012022); Convenio Colectivo de la empresa B. Braun logistics, S.L.U. del centro de trabajo de Santa Oliva para el año 2022 (código convenio 43100851012022); Convenio Colectivo da empresa Hermasa Canning Technology, S.A., (Código de Convenio 36001732011989); Convenio Colectivo de empresa centro médico Salus Baleares, S.L., (Código de Convenio 03100082012012).

<sup>285</sup> Convenio Colectivo da Prezero España SAU (recollida de lixo, explotación das plantas de tratamento e eliminación de residuos, talleres e oficinas), 2021-2024, (código do convenio 150033541012000); XV Convenio Colectivo de la empresa «Hospital de Santa Teresa, S.A. (Código convenio 05000412011996); Convenio Colectivo de la Empresa Mancomunada del Aljarafe, S.A. (Aljarafesa) (Código: 41001112011983); Convenio Colectivo de la empresa Cruz Roja Española (Asamblea Provincial de Alicante) (código convenio número 03004372012009).

<sup>286</sup> IV Convenio Colectivo de la empresa Mercedes-Benz Retail, S.A., Unipersonal (Madrid y Guadalajara) (código de convenio 90100191012015).

<sup>287</sup> Convenio Colectivo de la empresa minerales y productos derivados, S.A. (Mina Moscona y Mina Emilio) (código 33000861011978); Convenio Colectivo de la empresa «Nissan Motor Ibérica, S.A. Centro de trabajo de Ávila» (código convenio 051000091011982); Conveni col·lectiu de l'empresa Club Náutic s'Arenal (codi de conveni 07002222012001).

<sup>288</sup> Convenio colectivo 2021-2022-2023-2024-2025 para la empresa Megatech Industries Península Ibérica, SLU. (Código número 01100731012017); Convenio Colectivo de la empresa Harsco Metals Lycrette, S.A.U. (Centro de trabajo Arcelormittal en Sestao) (código de convenio 48100151012012), Convenio Colectivo del personal de la empresa OHL Servicios Ingesan que presta sus servicios en centros de trabajo de la Agencia Pública de Puertos de Andalucía (Cod. 71103531012022).

<sup>289</sup> Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en el centro de trabajo afecto a los servicios que la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U. tiene asignados por contrata con el Ayuntamiento de Nájera para los años 2021 al 2024 (Código número 26000491011989); Conveni col·lectiu de l'empresa Marason Bus S.L. (codi de conveni 07100272012014); Convenio Colectivo de la empresa Japan Car, S.A. (código de convenio 48100982012014).

- Se pacta la realización de horas extras por todas las personas trabajadoras hasta un máximo de 80 horas anuales si son retribuidas, excluyendo de dicho cómputo las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización<sup>290</sup>.

### C. Definición de las horas extraordinarias por fuerza mayor

En puridad se consideran extraordinarias en el sentido en que son horas que exceden de la jornada habitual de trabajo pactada en convenio colectivo o en contrato individual, sin embargo, son obligatorias, y no computan como tales a efectos del artículo 35 ET y, por tanto, no hay un límite legal para las mismas.

Los convenios colectivos de este ámbito mencionan dos supuestos: a) Horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes o por carácter catastrófico<sup>291</sup>; b) Horas extraordinarias por fuerza mayor en el marco de servicios públicos de ineludible necesidad ciudadana que deben realizarse inexcusablemente y terminarse todos los días del año.

Dentro de estos dos supuestos en los convenios colectivos existen referencias a distintas modalidades:

- De forma genérica, aquellas que en caso necesario excedan de la jornada normal de trabajo y que se precisen para la finalización de los servicios<sup>292</sup>.
- Las realizadas para supuestos excepcionales imprevisibles e inevitables, siendo su ejecución obligatoria para el trabajador, tal y como establece el Convenio General del Sector<sup>293</sup>.
- Las motivadas bien sea por ausencias imprevistas, puntas de producción, trabajos imprevistos, mantenimiento adecuado del servicio público que se presta, u otras circunstancias de carácter técnico o estructural derivadas de la propia naturaleza del servicio<sup>294</sup>.
- U otras en función del tipo de actividad, como por ejemplo la limpieza de los mercados<sup>295</sup>.

<sup>290</sup> Convenio Colectivo relativo a la empresa LafargeHolcim España S.A.U Código 11001731011987.

<sup>291</sup> En este sentido, tendrán la consideración de horas extraordinarias en los supuestos que se produzcan por carácter catastrófico y las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, se determina por pacto, la obligatoriedad hasta un tope de 4 horas mensuales por empleados para los siguientes supuestos: Averías extraordinarias que hagan no poder suministrar el producto y Ausencias imprevistas. Convenio Colectivo relativo a la empresa LafargeHolcim España S.A.U Código 11001731011987.

<sup>292</sup> Convenio Colectivo de la empresa Medina Global SL. (Ayuntamiento de Medina Sidonia, para los sectores instalaciones deportivas, transporte público, parking, construcción, jardines y personal de administración) (Código de convenio: 11101651012022); convenio colectivo de la empresa Grúas Lozano S.A. (Código 41101051012020).

<sup>293</sup> Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en el centro de trabajo afecto a los servicios que la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U. tiene asignados por contrata con el Ayuntamiento de Nájera para los años 2021 al 2024 (Código número 26000491011989).

<sup>294</sup> Convenio Colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U. (Limpieza Viaria de Almansa) (Código de convenio: 02001001012003).

<sup>295</sup> Convenio Colectivo de la empresa Fomento de Benicasim, S.A., centro de trabajo de Xixona. (Código convenio 03100811012018).

## D. Garantías de vigilancia y control de la representación de los trabajadores y compromiso para la conversión en sustitución por nuevos puestos de trabajo

En este sentido podemos encontrar varias opciones. En primer lugar, la obligación de comunicación de la celebración de horas extraordinarias a la representación unitaria de los trabajadores <sup>296</sup>. Cuando el número de horas extraordinarias realizadas en un mes, cualquiera que sea el departamento o sección, sean suficientes como para la creación de un puesto de trabajo, la división de recursos humanos llevará a cabo un estudio de las causas que inciden, y su valoración, para el fin citado. Los representantes de los trabajadores podrán pedir información relativa a este punto cuando lo consideren oportuno <sup>297</sup>.

## E. Procedimiento y competencias y seguimiento de las horas extraordinarias

Las horas extraordinarias, a excepción de las que se puedan realizar determinados servicios (como por ejemplo el servicio técnico), deberán ser fijadas con antelación suficiente a su efectividad especificando trabajo a realizar, periodo de realización y cómputo global aproximado y aceptadas por la división de recursos humanos, quien llevará a cabo el control y seguimiento de las mismas <sup>298</sup>.

## F. Compensación de las horas extraordinarias

El artículo 35.1 ET establece que será el convenio colectivo o, en su defecto, el contrato individual, el que decidirá si las horas extraordinarias se abonarán económicamente o se compensarán por tiempo de descanso.

- En determinados de los convenios colectivos analizados se fijan quienes sean a los que corresponde esta elección:
  - a) A elección de la persona trabajadora <sup>299</sup>.
  - b) A elección de la empresa <sup>300</sup>.
  - c) De mutuo acuerdo <sup>301</sup>.

---

<sup>296</sup> Convenio Colectivo 2022-2023 para la empresa Ibervisión Servicios Ópticos, S.L. centros de trabajo de Álava. Código convenio número 01101081012022; Convenio Colectivo de la empresa B. Braun logistics, S.L.U. del centro de trabajo de Santa Oliva para el año 2022 (código convenio 43100851012022); Convenio Colectivo de la empresa Belgicast Internacional, S.L. (código de convenio 48100131012011).

<sup>297</sup> Convenio Colectivo de la empresa Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid (código de convenio número: 90104181012022); Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Riofresh, S.L., para los años 2022 a 2024 (código 26100122012014).

<sup>298</sup> Convenio Colectivo de la empresa Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid (código de convenio número: 90104181012022).

<sup>299</sup> Convenio Colectivo de la empresa UTE Bizkaiko Hondartzak 2021 (servicio de limpieza de playas de Getxo) (código de convenio 48101791012018); Convenio Colectivo de la empresa Crisnova Vidrio, S.A., (código 02000422011992).

<sup>300</sup> Convenio Colectivo de la empresa Grúas Lozano S.A. (Código 41101051012020); Convenio Colectivo de la empresa Cegelec, S.A. (código de convenio n.º 90013732012005).

<sup>301</sup> Convenio Colectivo de la empresa Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid (código de convenio número: 90104181012022); Convenio colectivo de la empresa Goldcar

d) Preferencia genérica de opción por la compensación por descanso<sup>302</sup>.

En cuanto a la forma de abono, el artículo 35 ET, señala que podrá ser compensada mediante una cantidad económica que «en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria», o bien, podrá compensarse «por tiempos equivalentes de descanso retribuido». Y, como medida de flexibilidad del tiempo de trabajo, la norma añade que, «en ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización». En el siguiente cuadro se encuadran las distintas fórmulas empleadas en la negociación colectiva:

Ámbito	Naturaleza	Alcance
Empresa	Tiempo de descanso genérico por cada hora extra	Remisión a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en caso de que la empresa compense las horas extraordinarias por jornadas de descanso <sup>303</sup> Tiempo equivalente de descanso <sup>304</sup> Compensación 1,5 horas <sup>305</sup> Compensación 1,5 horas, sin repercutir ni en prima ni en pluses <sup>306</sup> Compensación 1,75 horas <sup>307</sup> Compensación por el doble de horas extra. Este cómputo de horas podrá ser acumulable y no caducable para el disfrute cuando el trabajador considere <sup>308</sup> . Tiempo equivalente incrementado en un 25% <sup>309</sup> Si la persona trabajadora ha solicitado y disfrutado horas para permisos particulares y la empresa necesita su compensación para los trabajos como los relacionados, el canje será hora por hora.

Spain, S.L. (código de convenio número 90104152012022); Convenio Colectivo de empresa centro médico Salus Baleares, S.L., (Código de Convenio 03100082012012); Convenio Colectivo de la empresa Sidenor Aceros Especiales, S.L.U. (Fábrica de Basauri) (código de convenio 48004622011997); Convenio colectivo de la empresa Radio Popular, S.A., (COPE) (código de convenio: 90004283011981).

<sup>302</sup> Convenio colectivo 2021-2022-2023-2024-2025 para la empresa Megatech Industries Península Ibérica, SLU (Código número 01100731012017); IV Convenio Colectivo de la empresa Centro Gerontológico de Burgos, S.L., (Código del Convenio: 09100091012012).

<sup>303</sup> Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en el centro de trabajo afecto a los servicios que la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U. tiene asignados por contrata con el Ayuntamiento de Nájera para los años 2021 al 2024 (Código número 26000491011989); Convenio Colectivo de la empresa Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid (código de convenio número: 90104181012022).

<sup>304</sup> «Que se disfrutará de común acuerdo y dentro de los doce meses siguientes, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento del centro». Convenio Colectivo de la Fundación Cajasol (código 41100821012018); Convenio Colectivo de la empresa B. Braun logistics, S.L.U. del centro de trabajo de Santa Oliva para el año 2022 (código convenio 43100851012022).

<sup>305</sup> Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en el centro de trabajo afecto a los servicios que la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U. tiene asignados por contrata con el Ayuntamiento de Nájera para los años 2021 al 2024 (Código número 26000491011989); X Convenio colectivo de la empresa Lufthansa Cargo AG (código de convenio número 90013832012002).

<sup>306</sup> IV Convenio Colectivo de la empresa Mercedes-Benz Retail, S.A., Unipersonal (Madrid y Guadalajara) (código de convenio 90100191012015).

<sup>307</sup> Convenio Colectivo EVOS ALGECIRAS SAU (Código 11101642012022).

<sup>308</sup> Convenio Colectivo de la empresa Medina Global S.L. (Ayuntamiento de Medina Sidonia, para los sectores instalaciones deportivas, transporte público, parking, construcción, jardines y personal de administración) (Código de convenio: 11101651012022).

<sup>309</sup> Convenio colectivo de la empresa Radio Popular, SA, (COPE) (código de convenio: 90004283011981).

Ámbito	Naturaleza	Alcance
Empresa	Tiempo de descanso en base a un baremo en función del día de desempeño de la hora extraordinaria	<p>- Horas en día laborables: 8 horas de trabajo, 10 horas de descanso; Sábado o días de descanso: mañana y tarde: 8 horas, 14 horas de descanso; Domingo o festivos: mañana o tarde, 8 horas, 16 horas de descanso; En las no contempladas anteriormente: 8 horas, 16 horas de descanso<sup>310</sup>.</p> <p>- Un día trabajado en fin de semana o día festivo es igual a uno y medio libre. En caso contrario, un día trabajado será igual a uno libre<sup>311</sup>.</p> <p>- 1 hora y 45 minutos (1,75 horas) por cada hora extraordinaria tipo A trabajada, 1 hora y 51 minutos (1,85 horas) en caso de que sea tipo B, 2 horas para las tipo C y 2 horas 12 minutos (2,2 horas) para las tipo D<sup>312</sup>.</p>
Empresa	Compensación económica genérica	<p>De acuerdo con la legislación vigente<sup>313</sup></p> <p>10 euros por hora extra trabajada<sup>314</sup></p> <p>15 euros por hora extra trabajada<sup>315</sup></p> <p>9,72 euros por hora extra trabajada para el 2022; 11,88 euros por hora extra trabajada en domingos y festivos para el 2022<sup>316</sup></p> <p>Las horas extras de sábado se compensarán y se remunerarán como festivas<sup>317</sup></p>

<sup>310</sup> Convenio colectivo 2021-2022-2023-2024-2025 para la empresa Megatech Industries Península Ibérica, SLU. (Código número 01100731012017); Convenio Colectivo 2021-2025 para la empresa Megatech Industries Amurrio, SLU Código convenio número 01100221012014.

<sup>311</sup> IV Convenio Colectivo de la empresa Centro Gerontológico de Burgos, S.L., (Código del Convenio: 09100091012012).

<sup>312</sup> Convenio Colectivo de la empresa Cementos Leinoa, S.A. Centro de trabajo de Lemoa (código de convenio 48001992011993).

<sup>313</sup> Convenio Colectivo de la empresa Gran Casino del Sardinero, SA (Código 39000572011984).

<sup>314</sup> Convenio Colectivo de la empresa Oilogist H&B, S.L. (Código de convenio: 71103541012022).

<sup>315</sup> Convenio Colectivo de la empresa UTE Bizkaiko Hondartzak 2021 (servicio de limpieza de playas de Getxo) (código de convenio 48101791012018).

<sup>316</sup> Convenio Colectivo de la empresa Elis Manomatic, S.A. (Código convenio 02100291012020).

<sup>317</sup> Convenio Colectivo de la empresa Industria de Tuberías Aeronáuticas, S.A.U. (código de convenio 48100252012011).

Ámbito	Naturaleza	Alcance
Empresa	Recargo sobre la hora laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 10 % de la hora ordinaria<sup>318</sup></li> <li>- 20 % de la hora ordinaria<sup>319</sup></li> <li>- 25 % de la hora ordinaria<sup>320</sup></li> <li>- 25 % para las horas extraordinarias trabajadas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana<sup>321</sup></li> <li>- 30 % para horas extraordinarias realizadas los sábados a partir de las 06:00 h,</li> <li>Domingo y Festivos<sup>322</sup></li> <li>- 35 % de la hora ordinaria<sup>323</sup></li> <li>- 50 % de la hora ordinaria<sup>324</sup></li> <li>- 60 % de la hora ordinaria<sup>325</sup></li> <li>- 75 % de la hora ordinaria<sup>326</sup></li> <li>- 75 % de la hora ordinaria, incrementada 150 % por domingos y festivos<sup>327</sup></li> <li>- 75 % de la hora ordinaria, incrementada 95 % por la hora extra nocturna y 150 % por domingos y festivos<sup>328</sup></li> <li>- 125 % de la hora ordinaria, incrementadas 140 % por sábados y 155 % por domingos o festivos<sup>329</sup></li> <li>- 175 % de la hora ordinaria<sup>330</sup></li> </ul>
Empresa	Compensación de gastos accesorios	Comida al personal cuando la realización de horas extra no permitiera la interrupción de dos horas para que el empleado pueda hacerlo en su domicilio <sup>331</sup>

<sup>318</sup> Convenio Colectivo de la empresa Herederos de Ángel González, S.L. (expediente C-017/2022, código 33100252012015).

<sup>319</sup> Convenio Colectivo de empresa centro médico Salus Baleares, S.L., (Código de Convenio 03100082012012).

<sup>320</sup> Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Riofresh, S.L., para los años 2022 a 2024 (código 26100122012014); Convenio Colectivo de la Fundación Cajazol (código 41100821012018).

<sup>321</sup> Convenio Colectivo de la empresa minerales y productos derivados, s. a., (mina moscona y mina emilio) (código 33000861011978).

<sup>322</sup> Convenio Colectivo relativo a la empresa SIBELCO MINERALES S.A. (centro Minero de Andalucía en Arcos de la Frontera) (Código 11003552012002).

<sup>323</sup> Convenio Colectivo de la empresa Clear Channel España, S.L.U. (código de convenio n.o 90104162012022).

<sup>324</sup> Convenio Colectivo de la empresa Fomento de Benicasim, S.A., centro de trabajo de Xixona. (Código convenio 03100811012018); Convenio colectivo de la empresa Goldcar Spain, S.L. (código de convenio número 90104152012022).

<sup>325</sup> Convenio Colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U. (Limpieza Viaria de Almansa) (Código de convenio: 02001001012003).

<sup>326</sup> Convenio Colectivo de la empresa Crisnova Vidrio, S.A., (código 02000422011992).

<sup>327</sup> Convenio Colectivo 2022-2023 para la empresa Iberservisión Servicios Ópticos, S.L. centros de trabajo de Álava. Código convenio número 01101081012022.

<sup>328</sup> Convenio Colectivo de la empresa Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid (código de convenio número: 90104181012022).

<sup>329</sup> Convenio colectivo 2021-2022-2023-2024-2025 para la empresa Megatech Industries Península Ibérica, SLU. (Código número 01100731012017).

<sup>330</sup> Convenio Colectivo de la empresa Medina Global S.L. (Ayuntamiento de Medina Sidonia, para los sectores instalaciones deportivas, transporte público, parking, construcción, jardines y personal de administración) (Código de convenio: 11101651012022); IV Convenio Colectivo de la empresa Centro Gerontológico de Burgos, S.L., (Código del Convenio: 09100091012012); Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci Sociosanitari de Santa Coloma de Queralt per als anys 2021-2022 (codi de conveni núm. 43002652012005).

<sup>331</sup> Convenio Colectivo de la empresa Medina Global S.L. (Ayuntamiento de Medina Sidonia, para los sectores instalaciones deportivas, transporte público, parking, construcción, jardines y personal de administración) (Código de convenio: 11101651012022).

Ámbito	Naturaleza	Alcance
Empresa	Compensación combinado descansos y compensación económica	- Disfrutar de descanso por igual número de horas, percibiendo la diferencia económica entre el valor de la hora ordinaria y extraordinaria. (Disfrutar 100 % + cobrar 75 %); Disfrutar de descanso por la parte proporcional utilizada para compensar las horas extraordinarias y percibir el valor de la hora ordinaria. (Disfrutar 75 % + cobrar 100 %); Disfrutar íntegramente en descanso equivalente las horas realizadas y su recargo, es decir, a razón de 1,75 horas por cada hora extraordinaria trabajada <sup>332</sup> . Cuando una trabajadora o trabajador tenga que trabajar un domingo o festivo, estos días serán abonados a razón de 15,00 euros la hora para todas las categorías, concediendo la empresa a parte un día de descanso que se abonará como día trabajado <sup>333</sup>
Empresa	Incremento de la revalorización de horas extra	Para 2022: incremento del 3,10 %. Si el IPC real a 31 de diciembre de 2022 superara el 3,10 % se efectuará una revisión al alza de las bases en el exceso con un máximo de hasta el 6 %. Para 2023: incremento del 3,10 %. Si el IPC real a 31 de diciembre de 2023 superara el 3,10 % se efectuará una revisión al alza de las bases en el exceso con un máximo de hasta el 6 % <sup>334</sup> .
Empresa	Base cotización de la hora extraordinaria	Salario mensual b x 12 + pagas extras Número de horas laborales anual según calendario laboral <sup>335</sup>

## 4.2. Convenios colectivos de grupo de empresas

### *Compromiso de no realización de horas extraordinarias*

Constituye una fórmula habitual el compromiso de renuncia expresa, salvo aquellas que sean motivadas por fuerza mayor, reparación de siniestros, catástrofe, daños extraordinarios y urgentes, así como los casos de riesgo de pérdida de materias primas o períodos punta de producción no previsibles y siempre que la realización de dichas horas no fuera posible sustituirlas mediante la contratación de personas trabajadoras por los sistemas temporales previstos por la ley<sup>336</sup> o la declaración de intenciones del uso excepcional de las horas extraordinarias<sup>337</sup>.

<sup>332</sup> Convenio Colectivo de la empresa Crisnova Vidrio, S.A., (código 02000422011992).

<sup>333</sup> Convenio Colectivo para o persoal da empresa EULEN S.A., adxudicataria dos servizos de limpeza e recollida do lixo do Porto de Vigo, para o período 2022-2025 (Código de Convenio número 36003942012004).

<sup>334</sup> Convenio Colectivo de la empresa Talleres Landaluze, S.A. (Código 39000982011981).

<sup>335</sup> X Convenio colectivo de la empresa Lufthansa Cargo AG (código de convenio número 90013832012002).

<sup>336</sup> IV Convenio colectivo de la empresa Cash Converters, S.L., y sociedades vinculadas (Cash Converters España, S.L., Capital Andalucía, S.A., Inversiones Rolimar, S.L., Theam 96, San José Prior, S.L., Salvelucrum, S.L., Dineo Crédito, S.L., Emptio Castellón, S.L., y Obsonium, S.L.) (Código de convenio n.o: 90100193012014).

<sup>337</sup> Convenio colectivo del grupo de empresas Redexis Gas (Redexis, SA, Redexis Infraestructuras, S.L., Redexis GLP, S.L. y Redexis Gas Servicios, S.L.) (Código de convenio 90100283012015).



## *Definición y configuración de las horas extraordinarias*

### A. Reglas de delimitación de las horas extraordinarias

Es común encontrar en los convenios colectivos de este ámbito la definición contenida en el artículo 35 ET: «Tienen la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, siempre que sean solicitadas y supervisadas por la persona responsable directa»<sup>338</sup>.

Si bien, debe resaltarse la función que determinados convenios colectivos otorgan al departamento de Recursos Humanos o a la Dirección de la empresa, al entender que «no toda prolongación de jornada es considerada extraordinaria, si no que, cuando el tiempo de trabajo efectivo supere la jornada laboral anual prevista convencionalmente y el trabajador necesite prolongar su horario de trabajo por razones laborales improrrogables, deberá ineludiblemente solicitar previa y expresa autorización por escrito de la Dirección del área y Recursos Humanos, quién podrá exigir su oportuna justificación»<sup>339</sup>.

Parece, por tanto, que, en general, los convenios colectivos entienden que las horas extraordinarias deben tener un carácter excepcional.

- En este sentido, constituye una fórmula habitual el compromiso de renuncia expresa a las mismas<sup>340</sup>, salvo aquellas que sean motivadas por fuerza mayor, reparación de siniestros, catástrofe, daños extraordinarios y urgentes, así como los casos de riesgo de pérdida de materias primas.
- O períodos punta de producción no previsible y siempre que la realización de dichas horas no fuera posible sustituirlas mediante la contratación de personas trabajadoras por los sistemas temporales previstos por la ley<sup>341</sup>.

### B. Retribución o compensación por descanso de las horas extraordinarias

A) Compensación por descanso: la hora extraordinaria se compensará por descanso equivalente a 1 hora y 45 minutos<sup>342</sup>.

<sup>338</sup> Convenio Colectivo de la empresa Seguros Lagun Aro, S.A.; Seguros Lagun Aro Vida, S.A., y Seguros Lagun Aro 2003, A.I.E. (código de convenio 48101913012019).

<sup>339</sup> Convenio colectivo del grupo de empresas Redexis Gas (Redexis, S.A., Redexis Infraestructuras, S.L., Redexis GLP, S.L. y Redexis Gas Servicios, S.L.) (Código de convenio 90100283012015).

<sup>340</sup> Convenio colectivo del grupo de empresas Redexis Gas (Redexis, S.A., Redexis Infraestructuras, S.L., Redexis GLP, S.L. y Redexis Gas Servicios, S.L.) (Código de convenio 90100283012015).

<sup>341</sup> IV Convenio colectivo de la empresa Cash Converters, S.L., y sociedades vinculadas (Cash Converters España, S.L., Capital Andalucía, S.A., Inversiones Rolimar, S.L., Theam 96, San José Prior, S.L., Salvelucrum, S.L., Dineo Crédito, S.L., Emptio Castellón, S.L., y Obsonium, S.L.) (Código de convenio n.º 90100193012014).

<sup>342</sup> Convenio colectivo del grupo de empresas Redexis Gas (Redexis, S.A., Redexis Infraestructuras, S.L., Redexis GLP, S.L. y Redexis Gas Servicios, S.L.) (Código de convenio 90100283012015).

B) Compensación económica: recargos sobre la hora laboral. 1.º Valor unitario de las horas extraordinarias dependerá de las siguientes circunstancias: - Hora extraordinaria en día laborable y antes de las veinte horas = 100 % hora ordinaria. - Hora extraordinaria en día laborable después de las veinte horas = 150 % hora ordinaria. - Hora extraordinaria en día no laborable = 175 % hora ordinaria<sup>343</sup>; 2.º Las horas extraordinarias se compensarán al 175 % del valor de la hora ordinaria<sup>344</sup>.

C) Facultad de elección del método de compensación: a elección de la empresa<sup>345</sup>.

### 4.3. Convenios colectivos de sector

#### A. Definición y configuración de las horas extraordinarias

De forma similar a los niveles anteriormente analizados, los convenios colectivos sectoriales van a contener reglas genéricas, delimitadoras y en algunos casos programáticas, sobre la política, uso y límite a las horas extraordinarias. En este sentido encontraremos ejemplos de derivación de la regulación de las horas extraordinarias a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes<sup>346</sup>, así como en el convenio colectivo sectorial de ámbito estatal aplicable<sup>347</sup>.

Otras vendrán a definir las horas extraordinarias como aquellas que excedan de la jornada diaria normal<sup>348</sup>. O establecerán una prohibición<sup>349</sup> o supresión de la realización de horas extraordinarias de carácter habitual con el fin de potenciar

<sup>343</sup> Convenio Colectivo de la empresa Seguros Lagun Aro, S.A.; Seguros Lagun Aro Vida, S.A., y Seguros Lagun Aro 2003, A.I.E. (código de convenio 48101913012019).

<sup>344</sup> Convenio colectivo del grupo de empresas Redexis Gas (Redexis, S.A., Redexis Infraestructuras, S.L., Redexis GLP, S.L. y Redexis Gas Servicios, S.L.) (Código de convenio 90100283012015).

<sup>345</sup> Convenio Colectivo de la empresa Seguros Lagun Aro, S.A.; Seguros Lagun Aro Vida, S.A., y Seguros Lagun Aro 2003, A.I.E. (código de convenio 48101913012019).

<sup>346</sup> Convenio Colectivo sector del Comercio de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Productos Agroalimentarios de Cantabria, 2021-2023, (Código 39001245011988); Convenio Colectivo sector del Comercio de Materiales de Construcción de la Comunidad Autónoma de Cantabria, 2020-2023, (Código 39000305011981); Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera para la provincia de Cáceres 2019-2023, (Código 2022061599); Convenio Colectivo del sector del Comercio de Metal en Cantabria, 2020-2025 (Código 39000315011981).

<sup>347</sup> Convenio Colectivo para la actividad de Edificación y Obras Públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja, 2022 a 2026 (Código 260001050119811).

<sup>348</sup> Convenio Colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (Código 99003445011982); Convenio colectivo de ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia para peluquerías de señoras, caballeros, unisex y salones de belleza (2020-2021- 2022) (Código 82000535011994).

<sup>349</sup> Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (código 99010955011997).

al máximo la contratación y el empleo en el sector<sup>350</sup> o, al menos integrarán un compromiso de utilización restrictiva<sup>351</sup>.

Dada la propia naturaleza de las horas extraordinarias y la función que desempeña la negociación colectiva en su delimitación, resultan de interés aquellas cláusulas que determinan la voluntariedad de la realización de las horas extraordinarias<sup>352</sup>, salvo aquellas con carácter de fuerza mayor. De este modo, podemos definir como horas extraordinarias de carácter voluntario las necesarias por períodos punta de trabajo o circunstancias puntuales de producción y/o servicio cuando dichos períodos son imprevisibles, tales como ausencias imprevistas, la puesta en marcha de proyectos, cambios inesperados de turnos y otras análogas<sup>353</sup>.

## B. Reglas de delimitación de las horas extraordinarias por fuerza mayor

Los convenios colectivos sectoriales van a dar la consideración de horas extraordinarias por fuerza mayor y de carácter obligatorias por dos factores principalmente:

- Las que sean necesarias por necesidad de reparar daños extraordinarios o siniestros, así como en el caso de pérdida de materiales.
- Por necesidad de pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, siempre que no puedan ser sustituidas por cualquiera de los distintos tipos de contratación<sup>354</sup>.

## C. Funciones de vigilancia y control de las horas extraordinarias por la representación unitaria

En este ámbito negacional encontraremos dos opciones que determine las funciones de vigilancia y control de la representación unitaria. Por una parte, se

<sup>350</sup> Convenio Colectivo sector de Embotellado y Comercio de Vinos, Licores, Cervezas y bebidas de todo tipo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, 2020-2024, (Código 39001065011981); Convenio Colectivo sector de comercio de metal de Palencia y Provincia (Código 34000085011981); Convenio Colectivo para la actividad de Hoteles y Alojamientos Turísticos de la Comunidad Autónoma de La Rioja, 2021 y 2022 (Código 26000225011981); Convenio Colectivo para los establecimientos financieros de crédito (Código 99001945011981); Convenio Colectivo de sector comercio textil de la provincia de Badajoz (código 06000155011981).

<sup>351</sup> Convenio Colectivo de Autoescuelas de Bizkaia (código de convenio 48000255011981).

<sup>352</sup> Conveni col·lectiu del sector de xocolates, bombons i caramels de la provincia de Girona, 2021 - 2022 (código 17000585011994); Convenio Colectivo para el sector de limpieza de edificios y locales de Palencia y Provincia (Código 34000275011982); Convenio Colectivo para los establecimientos financieros de crédito (Código 99001945011981); Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (Código 99003445011982); Convenio colectivo para o persoal laboral das empresas do sector de comercio, 2022 a 2024 (Código de Convenio 36105425012022).

<sup>353</sup> Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024 (código de convenio 99100155012015).

<sup>354</sup> Convenio Colectivo sector del Comercio de la Piel, Cuero y Calzado de la Comunidad Autónoma de Cantabria, 2020-2023, (Código 39100015012011); Convenio Colectivo sector de comercio de metal de Palencia y Provincia (Código 34000085011981); Convenio Colectivo do sector da carpintería e ebanistería da provincia da Coruña, 2020-2025 (Código 15000805011982); Convenio Colectivo para el sector del Comercio Textil de Cantabria, 2021-2024 (Código 39000335011982).

establece la obligación de la dirección de la empresa de informar por escrito y mensualmente, al comité de empresa o a los delegados de personal, sobre el número de horas extraordinarias realizadas y, en su caso, la distribución por departamentos<sup>355</sup>. Por otra, se conviene en constituir una comisión que se reunirán periódicamente para estudiar la posibilidad de eliminación de las horas extraordinarias<sup>356</sup>.

## D. Compensación de las horas extraordinarias

### *Compensación económica*

*a) Convenios colectivos donde se fija el recargo correspondiente de la hora extraordinaria sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo:*

Es común, igualmente, que los convenios colectivos establezcan diferentes valores a las horas extraordinarias sobre el valor de la hora ordinaria y en función del momento de su realización.

– «Las horas extraordinarias se pagarán, como mínimo, un 15 % por encima de los importes salariales»<sup>357</sup>; Las horas extraordinarias habituales se podrán realizar hasta un máximo de 80 horas por trabajador y año, y con un valor del 20 % más que el valor de la hora ordinaria<sup>358</sup>. «La remuneración se abonarán con un recargo del 20 % la primera hora y media y del 100 % las siguientes<sup>359</sup>; Las horas extraordinarias se pagarán un 25 % sobre el valor de la hora ordinaria<sup>360</sup>; «Abono en metálico, con el incremento del 30 % sobre el valor de la hora ordinaria»<sup>361</sup>; «Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 50 % de su valor. Las horas extraordinarias realizadas en domingos y festivos, se abonarán con un recargo del 100 %»<sup>362</sup>. «El valor de la hora extraordinaria será el resultado de incrementar el valor de hora ordinaria en un 50 %»<sup>363</sup>. Y de forma similar: «Valor de la hora extraordinaria que se realice el incremento de un 50 % del

<sup>355</sup> Convenio Colectivo para los establecimientos financieros de crédito (Código 99001945011981).

<sup>356</sup> Convenio Colectivo sector de suministros industriales de la provincia de Huelva, 2022, 2023 y 2024 (Código 21100015012015).

<sup>357</sup> Conveni col·lectiu del sector de xocolates, bombons i caramels de la província de Girona, 2021-2022 (código17000585011994).

<sup>358</sup> Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (código 99007605011992).

<sup>359</sup> Convenio Colectivo del Campo de la Comunidad Autónoma de Extremadura (Código 2022062076).

<sup>360</sup> XI Conveni col·lectiu d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques de Catalunya (código 79000815011994).

<sup>361</sup> Convenio Colectivo sector alimentación, detallistas, ultramarinos, supermercados y autoservicios de la provincia de Cádiz (Código 11003305012001).

<sup>362</sup> Convenio colectivo do sector Comercio de alimentación da provincia da Coruña 2022-2025 (Código 15000295011982).

<sup>363</sup> Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada de Aragón (años 2021-2023), (Código 72000205012003).

precio de la hora ordinaria <sup>364</sup>; Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 75 % sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria <sup>365</sup> ; El incremento a aplicar a las horas extraordinarias será del 90% sobre el importe de una hora normal <sup>366</sup>. Si las horas extraordinarias se realizan en domingo y festivos, «se compensarán con un día de descanso alternativo que se disfrutará en la semana anterior o en las dos siguientes a la prestación del trabajo en festivo». Además del descanso alternativo, cada trabajador percibirá un complemento de «trabajo en festivo» en la nómina del mes en que realizó el trabajo en festivo. Este complemento tendrá un importe equivalente al 175 % del salario día de cada trabajador, incluyendo en este la totalidad de las retribuciones, salario base, complemento personal y pagas extraordinarias <sup>367</sup>.

*b) Convenios colectivos que establecen reglas para el cálculo correspondiente de las horas extraordinarias:*

- Las horas extraordinarias fijadas de acuerdo con determinados coeficientes en función de si se realizan en días laborales (coeficiente 1,6) o en festivos (coeficiente 1,75) <sup>368</sup>.
- La retribución de las horas extraordinarias se determinará por la ecuación siguiente: (salario base diario x 365 + pagas extras) / jornada anual. Sobre la cifra resultante se aplicará un incremento del 35 %, y ello dará el importe de la hora extraordinaria <sup>369</sup>.
- Compensación económica, se utilizará el porcentaje 1,75 sobre el valor de la hora ordinaria, siendo el valor de esta hora ordinaria o normal el resultado de dividir el salario bruto anual (considerado el mismo como la suma del Salario Base Anual más la antigüedad en el caso de quien lo tuviere, sin incluir los pluses de actividad) entre las horas de trabajo resultantes (11 meses a 7 horas/día de trabajo) <sup>370</sup>.

<sup>364</sup> VIII Convenio Colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Huesca (código 22000885012005).

<sup>365</sup> Convenio Colectivo sector de Embotellado y Comercio de Vinos, Licores, Cervezas y bebidas de todo tipo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, 2020-2024, (Código 39001065011981); Convenio Colectivo de sector Comercio de Ópticas de la Provincia de Badajoz (Código 2022062867); Convenio Colectivo do sector da carpintería e ebanistería da provincia da Coruña, 2020-2025 (Código 15000805011982); Convenio Colectivo Transportes interurbanos de viajeros de la provincia de Sevilla /Código: 41000215011981); Convenio Colectivo de sector comercio textil de la provincia de Badajoz (código 06000155011981).

<sup>366</sup> Convenio Colectivo sector del Comercio de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Productos Agroalimentarios de Cantabria, 2021-2023, (Código 39001245011988).

<sup>367</sup> Convenio Colectivo sector del Comercio de la Piel, Cuero y Calzado de la Comunidad Autónoma de Cantabria, 2020-2023, (Código 39100015012011).

<sup>368</sup> Convenio colectivo do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña 2020-2025 (Código 15000825011982).

<sup>369</sup> Convenio Colectivo sector del Comercio de Materiales de Construcción de la Comunidad Autónoma de Cantabria, 2020-2023, (Código 39000305011981).

<sup>370</sup> Convenio Colectivo de Autoescuelas de Bizkaia (código de convenio 48000255011981).

- Serán abonadas con un incremento del 75 % de descanso retribuido, incrementándose al menos en el mismo porcentaje del 75 %, disfrutándose a la semana siguiente de su realización. En el caso de realizarse su pago, se efectuará mediante la siguiente fórmula: Salario anual (salario tablas × 15 pagas) + «complemento personal de antigüedad consolidada» / número de horas anuales de cada año × 75 %<sup>371</sup>.

El valor económico como en tiempo de compensación de la hora extraordinaria será del 175 %, tanto si la compensación se realiza en metálico como en tiempo de descanso<sup>372</sup>

- Las horas extraordinarias (1,75 sobre el valor de la hora ordinaria) se abonarán con los valores que figuran para cada categoría en el Anexo correspondiente, salvo que se aplique el sistema de descanso compensatorio de 1,75 horas ordinarias por cada extraordinaria<sup>373</sup>.
- Para el cálculo de las horas extraordinarias se aplicará la siguiente fórmula: Salario anual de la categoría en tablas+ antigüedad / 1.794 (horas anuales). El resultado de tal fórmula arroja el valor de la hora ordinaria y el de la extraordinaria es el resultado de agregar a la anterior el 75 % del mismo<sup>374</sup>.
- Se incrementará el 100 % del salario real ordinario o de descanso. Para el cálculo del importe de la hora extraordinaria, se utilizará la siguiente fórmula como ejemplo: Valor Hora Extraordinaria = (Salario anual x 2) / Jornada anual<sup>375</sup>.
- El valor de la hora ordinaria se calcula con la siguiente fórmula: salario base anual, más el complemento específico, más complemento por responsabilidad o puesto de trabajo si los hubiere, más complemento por trabajo diurno del grupo 2 si los hubiere, por catorce, dividido por la jornada anual del trabajador o trabajadora<sup>376</sup>.

<sup>371</sup> Convenio Colectivo para la industria elaboradora, almacenistas y distribuidores de vinos, cervezas, licores y otras bebidas espirituosas de la provincia de Burgos. (Código 09000395011981).

<sup>372</sup> Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (Código de convenio 99001905011983): Equivalencias según tablas salariales: Grupo Técnicos de Juego: 17,51; Grupo Técnicos de Sala: 15,92; Resto del personal: 14,43.

<sup>373</sup> Convenio Colectivo de ámbito nacional para las industrias de turrone y mazapanes (Código 99005165011981).

<sup>374</sup> Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera para la provincia de Cáceres 2019-2023, (Código 2022061599).

<sup>375</sup> Convenio Colectivo para la actividad de Hoteles y Alojamientos Turísticos de la Comunidad Autónoma de La Rioja, 2021 y 2022 (Código 26000225011981).

<sup>376</sup> Conveni col·lectiu autonòmic de Reforma Juvenil i Protecció de Menors de les Illes Balears (código 07100585012018).

- Otra forma de determinación del valor de la hora extraordinaria es la siguiente: hora normal = Salario Base más antigüedad año + Pagas extras al año / 1.826,45 = X, siendo el valor de la hora extraordinaria = X + 75 por ciento<sup>377</sup>.
- En otro supuesto se establece la siguiente forma de determinar el valor de la hora extraordinaria: (S. base + antigüedad o CPVC o CPVR)\* 15)/ Jornada anual +100 %<sup>378</sup>.
- Para la determinación del valor de la hora extraordinaria se partirá de un valor tipo para la hora ordinaria, obtenido computando, como dividendo, el salario anual más el complemento de antigüedad que corresponda y, como divisor, la jornada anual vigente. Sobre el valor así establecido se aplicará un incremento del 35 %<sup>379</sup>.

### *Compensación combinada de descansos y retribución económica*

Serán abonadas con un incremento del 75 % de descanso retribuido, incrementándose al menos en el mismo porcentaje del 75 %, disfrutándose a la semana siguiente de su realización. En el caso de realizarse su pago, se efectuará mediante la siguiente fórmula: Salario anual (salario tablas × 15 pagas) + «complemento personal de antigüedad consolidada» / número de horas anuales de cada año × 75 %<sup>380</sup>. «Todas las horas extraordinarias serán retribuidas salvo que por acuerdo con la empresa el trabajador opte por compensarlas en descanso, éste verá incrementado en un 30 %»<sup>381</sup>. Compensación especial horas extraordinarias en domingo y festivos. Un día de descanso alternativo que se disfrutará en la semana anterior o en las dos siguientes a la prestación del trabajo en festivo. Además del descanso alternativo, cada trabajador percibirá un complemento de «trabajo en festivo» en la nómina del mes en que realizó el trabajo en festivo. Este complemento tendrá un importe equivalente al 175% del salario día de cada trabajador, incluyendo en este la totalidad de las retribuciones, salario base, complemento personal y pagas extraordinarias<sup>382</sup>.

### *Incrementos de la revaloración de las horas extraordinarias*

Es común, igualmente, pactar en el convenio colectivo, un porcentaje de revaloración, en este caso del valor de las horas extraordinarias, para los años su-

<sup>377</sup> Convenio Colectivo del sector de la confitería, pastelería, bollería, tortas, mazapanes y otros productos de desayuno de Sevilla (Código 41000905011981).

<sup>378</sup> Convenio Colectivo del sector del Comercio de Metal en Cantabria, 2020-2025 (Código 39000315011981).

<sup>379</sup> Convenio Colectivo para los establecimientos financieros de crédito (Código 99001945011981).

<sup>380</sup> Convenio Colectivo para la industria elaboradora, almacenistas y distribuidores de vinos, cervezas, licores y otras bebidas espirituosas de la provincia de Burgos. (Código 09000395011981).

<sup>381</sup> Convenio Colectivo para el sector de limpieza de edificios y locales de Palencia y Provincia (Código 34000275011982).

<sup>382</sup> Convenio Colectivo sector del Comercio de la Piel, Cuero y Calzado de la Comunidad Autónoma de Cantabria, 2020-2023, (Código 39100015012011).

cesivos de vigencia del mismo. A título de ejemplo, el Convenio Colectivo de comercio de alimentación de la provincia de Huelva, en vigor, prevé «para los años sucesivos de vigencia del presente convenio» la actualización del precio de la hora extraordinaria «según la subida salarial establecida»<sup>383</sup>. O, el Convenio Colectivo para el sector de limpieza de edificios y locales de Palencia y Provincia, en donde se prevé un incremento «en los siguientes años de vigencia» de las horas extraordinarias «en la misma proporción que el salario base». El valor de las Horas Extraordinarias, para el año 2022, será de 15,45 €<sup>384</sup>.

### *Compensación por descanso*

Generalmente el Convenio Colectivo prefiere compensar la hora extraordinaria con tiempo de descanso. Así: «Las empresas podrán acordar con las personas trabajadoras la compensación de las horas extraordinarias en tiempos libres equivalentes, y no en su compensación económica»<sup>385</sup>. «De común acuerdo entre empresa y trabajador se podrá compensar cada hora extraordinaria por 1 hora y 45 minutos de tiempo libre. Estas reducciones de jornada podrán acumularse<sup>386</sup>. Se preferirá «la compensación de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso»<sup>387</sup>. «El disfrute de las horas extraordinarias de descanso se realizarán, de acuerdo con la norma legal, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización»<sup>388</sup>. En cuanto a su valoración los convenios colectivos establecen diferentes reglas. Como ejemplo de ello, el XXV Convenio colectivo estatal de oficinas de farmacia fija la siguiente tabla de equivalencia: Valor de la hora extraordinaria diurna laborable: 1 hora y 45 minutos. Valor de la hora extraordinaria diurna festiva: 2 horas. Valor de la hora extraordinaria nocturna laborable: 2 horas. Valor de la hora extraordinaria nocturna festiva: 2 horas y 30 minutos<sup>389</sup>. O, el Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social que establece su compensación en la proporción de: 1 hora y 20 minutos de descanso por cada hora realizada de lunes a viernes; y, de 2 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada en sábados, domingos y/o festivos<sup>390</sup>.

<sup>383</sup> Convenio Colectivo de comercio de alimentación de la provincia de Huelva (código 21000575011981).

<sup>384</sup> Convenio Colectivo de sector comercio del metal de la provincia de Badajoz (código de convenio 06000145011981).

<sup>385</sup> Convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (código 99001115011981).

<sup>386</sup> Convenio Colectivo de sector Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz (Código 06000505011981).

<sup>387</sup> Convenio Colectivo sector alimentación, detallistas, ultramarinos, supermercados y autoservicios de la provincia de Cádiz (Código 11003305012001).

<sup>388</sup> Convenio Colectivo sector de Embotellado y Comercio de Vinos, Licores, Cervezas y bebidas de todo tipo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, 2020-2024, (Código 39001065011981); Conveni col·lectiu autonòmic de Reforma Juvenil i Protecció de Menors de les Illes Balears (codigo 07100585012018).

<sup>389</sup> XXV Convenio colectivo estatal de oficinas de farmacia (Código 99003895011981).

<sup>390</sup> Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024 (código de convenio 99100155012015).





## IV. COMPLEMENTOS SALARIALES EN FUNCIÓN DE CIRCUNSTANCIAS PERSONALES DEL TRABAJADOR

MIGUEL ÁNGEL ALMENDROS GONZÁLEZ (COORDINADOR)

JUAN CARLOS ÁLVAREZ CORTÉS

YOLANDA FERNÁNDEZ LÓPEZ

ISABEL GARCÍA TRIGUEROS

FRANCISCO LOZANO LARES

ILUMINADA ORDÓÑEZ CASADO

JUAN ANTONIO RUEDA MONROY

ROSA MARÍA VALLECILLO GÁMEZ

### SUMARIO

#### **1. Introducción**

#### **2. Complemento salarial por antigüedad**

2.1. Cuestiones generales

2.2. Configuración convencional del complemento salarial por antigüedad

#### **3. Complementos personales por conocimiento de idiomas**

3.1. Delimitación y cuantía

3.2. Otras cuestiones reguladas

#### **4. Complementos personales por titulaciones o conocimientos específicos**

#### **5. Otros complementos de dudosa calificación «salarial» y «personal»**

5.1. Premios y gratificaciones en dinero o descanso

5.2. Complementos *ad personam*

5.3. Complementos personales relacionados con la discapacidad

5.4. Otros

## 1. INTRODUCCIÓN

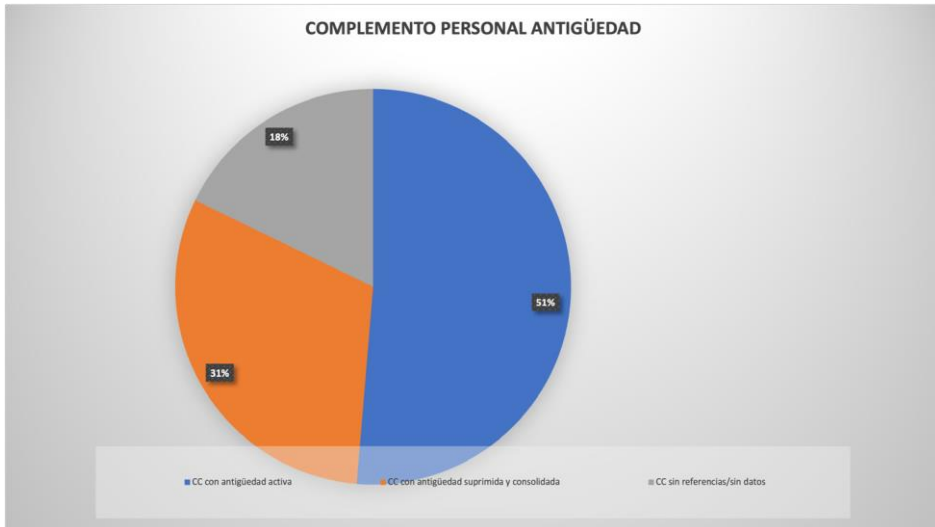
Los complementos salariales determinados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador (a los que expresamente se refiere el art.26.3 ET), conocidos como «complementos salariales personales», valoran y retribuyen aquellas condiciones subjetivas del trabajador que incidan en la prestación de servicios y que no hayan sido tomadas en consideración a la hora de fijar el salario base correspondiente al grupo profesional (o categoría) en la que se encuadra el trabajador. Por tanto, serían esas circunstancias personales que conllevan una retribución específica las que diferenciarían las remuneraciones de dos trabajadores que tienen reconocido un mismo salario base.

De entre tales complementos salariales personales, sin lugar a duda, el más relevante es el que tiene en cuenta el tiempo que cada trabajador lleva prestando servicios en la empresa (años de servicio), esto es, se tiene en cuenta la antigüedad del trabajador. Se considera que a mayor tiempo de prestación de servicios se corresponde una mayor experiencia laboral, un mayor grado de perfección en el desempeño del puesto de trabajo, y, por tanto, la realización de un trabajo de mayor valor, que debe también ser compensado. El complemento salarial de antigüedad ha sido tradicionalmente una partida salarial importante, que conllevaba en ocasiones una muy elevada cuantía y que constituía una parte significativa del salario total del trabajador. En este contexto, no era de extrañar que, por ejemplo, el propio texto originario del ET (1980) estableciera límites a la acumulación de los incrementos por antigüedad, estableciéndose así en su ya suprimido art. 25.2 (rubricado «Promoción económica») que tales incrementos, que se calcularan sobre el salario base, en ningún caso podría suponer «más del 10 por 100 a los 5 años, del 25 por 100 a los 15 años, del 40 por 100 a los 20 años, y del 60 por 100, como máximo, a los 25 o más años». Sin embargo, el análisis actual de la negociación colectiva pone de manifiesta la progresiva pérdida de relevancia de los complementos salariales de antigüedad. Hoy la situación es radicalmente distinta. Como constata nuestro propio estudio, tales complementos están perdiendo progresivamente el protagonismo que tradicionalmente tenían en las estructuras salariales, dejando paso a otros complementos salariales «variables», funcionales, especialmente los que tienen en cuenta la productividad del trabajador. De este modo asistimos en la negociación colectiva a numerosos procesos de sustitución de los complementos de antigüedad por otros conceptos salariales, y a su desaparición del contenido regulador de los convenios colectivos, que a lo sumo se limitan a mantener el derecho a su percepción como garantía *ad personam*. Como se comprobará, una de las principales evidencias de nuestro análisis de la negociación colectiva actual es la existencia de una clara tendencia hacia pérdida de hegemonía e importancia del complemento salarial por antigüedad dentro de las estructuras salariales<sup>1</sup> (y así se ilustra en el siguiente gráfico).

---

<sup>1</sup> De los 275 convenios colectivos analizados, 48 no contienen regulación ni referencia alguna al complemento de antigüedad (aproximadamente un 18 por 100 de la muestra). Y de los 227 que regulan de algún modo

Gráfico 1: *Complemento personal de antigüedad en la negociación colectiva actual.*



Con ser el complemento de antigüedad el más importante de los complementos personales, ésta, la antigüedad, no era (ni es) la única condición personal del trabajador que «enriquece» su trabajo. Son de destacar también el conocimiento de idiomas y las titulaciones, formación y conocimientos especiales con los que pudiera contar el trabajador, siempre que, obviamente, no hubieran sido ya tenidos en cuenta a la hora de valorar y determinar la retribución correspondiente a su clasificación profesional, a su puesto de trabajo o a sus funciones, pues si fuera así el valor atribuido a dichas circunstancias personales se consideraría ya integrado en el propio salario base y no conformaría un complemento salarial personal a adicionar al mismo. También respecto de estos complementos por idiomas y complementos por conocimientos especiales se observa una constante retracción en la negociación colectiva. Actualmente, su presencia en las estructuras salariales es muy poco frecuente y tiene carácter marginal.

En nuestro análisis vamos a incluir también todos aquellos complementos, ayudas o percepciones que no tengan la consideración «expresa» de complementos salariales en función del trabajo realizado o en función de la situación y resultados de la empresa. De este modo, y tal y como se verá, encontramos en la negociación colectiva toda una pléyade de percepciones económicas, en

---

dicho complemento salarial por antigüedad (82 por 100 de la muestra), son solo 143 convenios colectivos los que lo mantienen como complemento salarial «activo» (51 por 100 de la muestra), mientras que 84 convenios ya lo han suprimido, aunque lo sigan manteniendo como garantía *ad personam* para los trabajadores que lo tuvieran previamente reconocido (31 por 100 de la muestra). Por tanto, el número de convenios que ya ha suprimido la antigüedad o que están en vía o proceso de su supresión (y solo mantenida *ad personam*) es de 132 (49 por 100 de la muestra), prácticamente la mitad de los convenios colectivos analizados.

las que abunda la casuística, de carácter heterogéneo, de muy diversa naturaleza, y sobre todo de muy difícil catalogación y calificación jurídica. Algunas de éstas, incluso aunque tengan naturaleza salarial, son difícilmente encuadrables en alguno de los «tipos legales» de complementos salariales, y por supuesto, más que dudosa su consideración como complementos salariales de carácter personal. Y otras percepciones económicas, aunque puedan estar vinculadas a condiciones subjetivas del trabajador, a sus circunstancias personales y familiares, hay serias dudas sobre su naturaleza salarial, y, de hecho, la mayoría de éstas las consideramos como percepciones extrasalariales, como simples beneficios económicos reconocidos en el marco de la *acción social* de la empresa.

## 2. COMPLEMENTO SALARIAL POR ANTIGÜEDAD

### 2.1. Cuestiones generales

#### 2.1.1. Modalidades contractuales y complemento salarial por antigüedad

En principio nuestro análisis tiene en consideración que el reconocimiento por la negociación colectiva del complemento salarial por antigüedad es de carecer general, esto es, *sea cual sea la modalidad contractual del trabajador*. Del total de 275 convenios colectivos que constituyen la muestra seleccionada hemos analizado los complementos salariales de antigüedad, por tanto, los que suponen un incremento salarial para los trabajadores en función del tiempo de vinculación o permanencia en la empresa, y efectivamente, ello *con independencia de la modalidad contractual del trabajador*. Este punto de partida concuerda con la posición de nuestro Alto Tribunal, que expresamente ha establecido en STS 265/2022 de 12 de abril de 2023 (ECLI:ES:TS:2023:1587), dictada en el Recurso para la Unificación de Doctrina 3310/2022, que supone una discriminación prohibida por el artículo 14 de la Constitución Española el establecimiento de diferencias retributivas entre el personal fijo y el personal de duración determinada en cuanto al reconocimiento de un determinado derecho o condición de trabajo en función de una previa antigüedad en la empresa de la persona trabajadora, la cual deberá computarse según los mismos criterios, para todas las personas trabajadoras cualquiera que sea la modalidad de contratación <sup>2</sup>. La referida sentencia del Tribunal Supremo resulta de especial relevancia toda vez que con

---

<sup>2</sup> STS 265/2022 de 12 de abril de 2023 (ECLI:ES:TS:2023:1587), dictada en Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina 3310/2022, con fundamento en la Cláusula 4.ª de la Directiva/CE 1999/70, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, y que regula el principio de no discriminación en la dicción del art. 15 ET; y la doctrina fijada por la sentencia del TJUE de 22 de diciembre de 2010, sobre discriminación retributivas con el personal fijo, en relación con el art. 14 CE y los arts. 29 y 30 del convenio colectivo de aplicación.

base en la misma pueden producirse litigios de conflicto colectivo, puesto que se observa como en varios convenios de la muestra se reconoce el complemento de antigüedad solo para el personal que tiene la condición de *trabajadores fijos de plantilla*<sup>3</sup>. Es el caso del Convenio colectivo de la industria agroalimentaria de la provincia de Cuenca (BOP de Cuenca de 16 de diciembre de 2022) en cuyo artículo 30 reconoce exclusivamente el complemento de antigüedad a los trabajadores fijos discontinuos, no observando en su articulado ni en las tablas salariales anexas nada en relación con el reconocimiento del mismo al resto de modalidades contractuales.

En el mismo sentido se debe traer a colación la STS 977/2022 de 20 de diciembre de 2022 (ECLI:ES:TS:2022:4815), dictada en Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina 3342/2022, que recoge la doctrina mantenida por el Alto Tribunal en relación al cálculo de la antigüedad de los trabajadores fijos-discontinuos, debiendo tenerse en cuenta el periodo total de prestación de servicios y no únicamente el tiempo de prestación efectiva de servicios<sup>4</sup>, modificando así la doctrina mantenida hasta la fecha y que había adoptado hasta el ATJUE de 15 de octubre de 2019 y que recuerda que el principio de no discriminación entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo se aplica a las condiciones de empleo entre las que figura la retribución que incluye la antigüedad, por lo que la retribución de los trabajadores a tiempo parcial debe ser la misma que los trabajadores a tiempo completo sin perjuicio de la aplicación del *principio prorata temporis*. A este respecto hemos de resaltar cómo el convenio colectivo de la Residencia Municipal de Ancianos San Gregorio de Buñuel (BOP de Navarra de 18 de octubre de 2022), reconoce en su artículo 8.1 b) el plus de antigüedad con carácter general en cuantías mensuales por trienio y jornada completa a partir del 36 mes de trabajo *efectivo y real* en la empresa, lo cual puede dar lugar a diferencias de interpretación en cuanto a su aplicación a los trabajadores contratados a tiempo parcial. En el mismo sentido se pronuncia el artículo 26 del Convenio colectivo para las Industrias de Turrónes y Mazapanes (BOE de 28 de diciembre de 2022) que reconoce el complemento de antigüedad a los trabajadores con contrato de carácter indefinido y a jornada completa.

---

<sup>3</sup> Art. 16 del Convenio Colectiu de treball de l'empresa Serveis Municipals de Neteja de Girona S.A. (BOP de Girona de 26 de agosto de 2022) (...) *el personal fijo gozará de un complemento de antigüedad* (...). Art. 25 del Convenio colectivo de Industrias Lácteas de Granada S.L.U. para su centro de trabajo de Granada (BOP de Granada de 8 de junio de 2022) *a todo trabajador que tenga la condición de fijo se le reconocerá los derechos de antigüedad*. Art. 19 del Convenio colectivo de la empresa Comunidad de Regantes de Talavera la Real, (DOE 10 de enero de 2023) *Trabajadores con carácter fijo. A partir de la aplicación de este convenio y sin perjuicio del premio de antigüedad que tenga consolidado cada trabajador devengará un 4 por ciento cada tres años*. Art. 26 del Convenio colectivo para las industrias de turrónes y mazapanes (BOE de 28 de diciembre de 2022) *los trabajadores/as con contrato de carácter indefinido y a jornada completa al servicio de las empresas tendrán derecho a un máximo de ocho trienios*.

<sup>4</sup> Las SSTs de 19 de noviembre de 2019, rcud. 2309/2017, y de 10 de diciembre de 2019, rcud. 2932/2017, y 20 de diciembre de 2022 rcud. 3342/2019 (ECLI:ES:TS:2022:4815).

### 2.1.2. Ubicación sistemática en los convenios colectivos y particularidades

Con carácter general el complemento de antigüedad se encuentra ubicado en el capítulo dedicado a la estructura salarial, al regular los distintos complementos salariales que se adicionan al salario base. No obstante, de un examen pormenorizado de dónde se ubica la regulación de los complementos salariales de antigüedad observamos las siguientes tendencias.

Como destacábamos, en la mayoría de los convenios se reconoce el complemento de antigüedad en el articulado regulador de la propia la estructura salarial, y también desglosando en el mismo tanto la *cuantía* como la *forma de cálculo*, así como el tope máximo a percibir por los trabajadores afectados por dicho convenio y por el referido concepto. No obstante, en algunos convenios, solo se menciona la existencia del complemento de antigüedad en dicho articulado, remitiéndose a las tablas salariales anexas para la determinación del importe a percibir por el mismo.

Por otro lado, en los casos de regulación transitoria del complemento de antigüedad derivados de los procesos de supresión del mismo la referencia a tales complementos se realiza fuera del capítulo regulador de la estructura salarial. Así comprobamos que hay convenios colectivos, en particular los que han optado por la eliminación del complemento de antigüedad, que se remiten para su regulación a las disposiciones transitorias a fin de su mantenimiento únicamente como *garantía ad personam* para aquéllos trabajadores que lo vieran percibiendo a la fecha de su eliminación<sup>5</sup> como sucede en el Convenio colectivo de la empresa Cervezas Alhambra S.L.U. (BOP de Granada de 9 de mayo de 2022) o en el Convenio colectivo de la empresa Goldcar Spain S.L. (BOE de 31 de diciembre de 2022). En algún caso se remite su regulación a las disposiciones adicionales en vez de a las disposiciones transitorias como ocurre con el Convenio colectivo de Bebidas Refrescantes de la Comunitat Valenciana (DOCV de 23 de diciembre de 2022) o el Convenio colectivo de Actividades Agropecuarias de la Provincia de Alicante (BOP de Alicante de 18 de septiembre de 2022). Sin perjuicio de ello, hay algunos convenios que se refieren al complemento por antigüedad tanto en el capítulo correspondiente a las

---

<sup>5</sup> Disposición transitoria primera del Convenio colectivo de la empresa Cervezas Alhambra S.L.U (BOP de Granada de 9 de mayo de 2022). *Complemento de antigüedad: para todo el personal con la condición de fijo de plantilla a fecha 31 de diciembre de 2013, el complemento de antigüedad se devengará por cuatrienios al 10 % cada uno con un máximo de 6.* Disposición transitoria segunda y tercera del Convenio colectivo de Goldcar Spain S.L. (BOE de 31 de octubre de 2022). Disposición adicional segunda del Convenio colectivo de Bebidas Refrescantes de la Comunitat Valenciana (DOCV de 23 de diciembre de 2022). Disposición transitoria segunda del Convenio colectivo de Elaboraciones de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio (BOE de 29 de julio de 2022). Disposición adicional primera del Convenio colectivo Autonómico de Vehículos de Alquiler sin Conductor de Baleares (BOIB de 27 de agosto de 2022). Cláusula adicional segunda del Convenio colectivo para Actividades Agropecuarias de la Provincia de Alicante (BOP de Alicante de 18 de septiembre de 2022).

retribuciones salariales como en las disposiciones adicionales, de forma dual, simultánea o complementaria<sup>6</sup>.

Excepcionalmente también hemos detectado convenios colectivos que hacen referencia al complemento de antigüedad a los meros efectos enunciativos como concepto incluido en las retribuciones salariales de carácter personal de los trabajadores afectados por el convenio, pero que posteriormente no asignan valor económico alguno ni en el capítulo correspondiente a la retribución salarial ni en las tablas salariales anexas, por lo que a efectos prácticos, carece de sentido cualquier referencia al mismo<sup>7</sup>.

### 2.1.3. *Convenios colectivos que contemplan el complemento personal de antigüedad. Especial referencia a su reconocimiento a título individual*

De la muestra analizada constatamos que la mayoría de convenios colectivos sigue regulando el complemento salarial de antigüedad. En concreto, 227 del total de 275 se refieren al complemento salarial de antigüedad (con idéntica o similar terminología), ya sea por encontrarse reconocido para todos los trabajadores a los que resulta de aplicación el convenio (143 convenios de la muestra), ya sea por mantenerse a título personal para los trabajadores que lo tenían previamente reconocido antes de su supresión (84 convenios de la muestra).

Especialmente problemática (y polémica) resulta esta última situación: la del convenio colectivo que suprime con carácter general el complemento de antigüedad pero que al mismo tiempo lo mantiene como *garantía ad personam* para aquellos trabajadores que lo tuvieran reconocido en la fecha de supresión. Hemos constatado que un importante número de convenios colectivos han procedido a eliminar el complemento de antigüedad, manteniéndolo exclusivamente como derecho consolidado para los trabajadores que lo tuvieran reconocido en la fecha de su eliminación y como condición más beneficiosa sin que se reconozca dicho complemento para los trabajadores de nuevo ingreso<sup>8</sup>. A este respecto

<sup>6</sup> Art. 10 y disposición adicional primera del Convenio Colectiu Autòmic de Establecimientos Sanitaris Hospitalització, Consulta y Asistencia de Baleares (BOIB de 27 de octubre de 2022).

<sup>7</sup> Art. 102 del Convenio colectivo da empresa Magna Seating Vigo Assembly S.A.U. (BOP de Pontevedra de 3 de enero de 2023). Art. 15 del Convenio colectivo da empresa asientos Galicia S.A. (BOP de Pontevedra de 25 de septiembre de 2022).

<sup>8</sup> A título de ejemplo, el art. 24 del Convenio Colectivo de la empresa Oilogist H&B S.L. (BOJA de 20 de diciembre de 2022); el art. 33 del Convenio colectivo de la empresa Grúas Lozano S.A. (BOP de Sevilla de 12 de agosto de 2022); el art. 20 del Convenio colectivo para el sector de Embotellado y Comercio de Vinos, Licores, Cervezas y bebidas de todo tipo de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BOC de 5 de octubre de 2022); el art. 19 del Convenio colectivo provincial para el comercio de alimentación de Zamora (BOP de Zamora de 28 de septiembre de 2022); el Convenio colectivo del sector de construcción y obras públicas de Guipúzkoa (BOP de Guipúzkoa de 22 de septiembre de 2022); o el art. 51 del Convenio colectivo de la empresa Nissan Motor Ibérica S.A. centro de trabajo de Ávila (BOJCL de 28 de septiembre de 2022).



hay que tener en cuenta que dicha práctica choca frontalmente con la doctrina establecida por la STS de 8 de febrero de 2022, dictada en Recurso de Unificación de Doctrina 4274/2019 (ECLI:ES:TS:2022:536), conforme a la cual no resulta aceptable que los convenios mantengan el premio de antigüedad para un colectivo y lo establezcan para el futuro en cuantía distinta para nuevos trabajadores en función exclusivamente del momento temporal de ingreso en la empresa, pues implica la configuración de un cuadro retributivo divergente que conlleve diferencias injustificadas y trato desigual entre los grupos objeto de comparación, debiendo considerarse contraria al artículo 7 del Estatuto de los Trabajadores y al artículo 14 de la Constitución Española y por ende, tributaria a la declaración de nulidad. En este mismo sentido se pronuncia el Tribunal Constitucional en STC 27/2004 de 4 de marzo, dictada en el Recurso de Amparo 3644/2000 (ECLI:ES:TC:2004:27).

En cualquier caso, pese a lo que pueda parecer a simple vista, y con independencia de su calificación jurídica y su adecuación o no a dicha jurisprudencia<sup>9</sup>, lo que es evidente es que la supresión del complemento de antigüedad en tan elevado número de convenios colectivos muestra una evidente tendencia desreguladora en la negociación colectiva.

#### *2.1.4. Convenios colectivos que no regulan el complemento personal de antigüedad*

De los convenios colectivos objeto de análisis se extrae que un total de 48 convenios colectivos no contienen referencia alguna al complemento de antigüedad<sup>10</sup>

<sup>9</sup> Así, y por citar un caso concreto de tales supuestos discutibles, en el art. 23 del Conveni col·lectiu autonòmic de Neteja d'Edificis i Locals de les Illes Balears (BOIB de 27 de septiembre de 2022) se hace mención a la «congelación» de la antigüedad hasta 31 de marzo de 2009, quedando reconocida como derecho adquirido y pasando a denominarse «antigüedad ad personam» que consolidó en el porcentaje y el importe que tuvieran reconocido a 31 de diciembre de 2013, pero no hace referencia alguna sobre si a partir de dicha fecha y para trabajadores de nuevo ingreso, se les reconoce el derecho al complemento por antigüedad en la empresa o si el mismo quedó efectivamente eliminado a resultas de la redacción del artículo relativo al complemento de antigüedad que resulta de confusa interpretación.

<sup>10</sup> Entre otros, Convenio colectivo da empresa Rodicut Industry S.A.U. (BOP de Pontevedra de 16 de agosto de 2022); Convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia S.L.U. (BOCM de 7 de enero de 2023); Convenio colectivo EVOS Algeciras S.A.U (BOP de Cádiz de 13 de mayo de 2022); Convenio colectivo de lo Bueno Servicio de Ventas S.L.U. (BOE de 17 de octubre de 2022); Convenio colectivo de Cegelec S.A. (BOE de 19 de mayo de 2022); Convenio colectivo da empresa asientos de Galicia S.A. (BOP de Pontevedra de 25 de septiembre de 2022); Convenio colectivo de Cash Converters S.L. y sociedades vinculadas (BOE de 7 de septiembre de 2022); Convenio colectivo LNPLR Guadalajara (BOP de Guadalajara de 5 de diciembre de 2022); Convenio colectivo de la empresa Gibarfed S.L. (BOP de Girona de 2 de enero de 2023); Convenio colectivo de trabajo de la empresa Riofresh S.L. (BOR de 29 de julio de 2022); Convenio colectivo del Sector Servicios de Educación Ambiental de la Comunidad de Madrid (BOCM de 29 de octubre de 2022); Convenio colectivo del sector del comercio del metal de Cantabria (BOC de 11 de noviembre de 2022); o Convenio colectivo del sector de industrias transformadoras de plásticos de la Comunidad de Madrid (BOCM de 1 de junio de 2022).

(sea con esa misma denominación o con denominación similar pero referida a un complemento salarial de idéntica naturaleza), bien por no haberlo contemplado nunca, bien por haberlo eliminado como plus salarial (sin mantenimiento como derecho consolidado para quienes lo tenían previamente reconocido).

Tabla 1: *Convenios colectivos que regulan actualmente el complemento de antigüedad*  
(número de convenios colectivos y de personas trabajadoras afectadas).

ANTIGÜEDAD EN ACTIVO (CC y trabajadores afectados)	Convenios Colectivos	Personas trabajadoras afectadas
<b>Sector</b>	59	882.065
<b>Inferior al sector</b>	84	56.012
Empresa	55	36.188
Centro de trabajo	26	2.917
Franja	1	1.373
Grupo	2	15.534
<b>TOTAL</b>	<b>143</b>	<b>938.077</b>

Nota: En términos porcentuales: El 51,36 % de los CC analizados se encuentran con la antigüedad activa actualmente. Y de ellos, el 41,54 % son CC de sector y el 58,45 % son inferior a sector (38,7 % empresa, 16,60 % centro de trabajo).

Tabla 2: *Convenios colectivos que regulan actualmente el complemento de antigüedad*  
(según su ámbito territorial y según tipo de convenio).

ANTIGÜEDAD EN ACTIVO (CC según ámbito territorial)	PROVINCIA	COMUNIDAD AUTÓNOMA	ESTADO
Sector	30	19	10
Inferior a sector	62	14	8
Empresa	40	9	6
Centro de trabajo	21	5	0
Franja	0	0	1
Grupo	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>33</b>	<b>18</b>

Tabla 3: *Convenios colectivos que siguen regulando el complemento de antigüedad (tras su supresión y consolidación ad personam)*  
(número de convenios colectivos y de personas trabajadoras afectadas)

ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA	Convenios Colectivos	Personas trabajadoras afectadas
<b>Sector</b>	40	741.829
<b>Inferior al sector</b>	44	37.366
Empresa	26	4.363
Centro de trabajo	12	2.238
Franja	2	28.049
Grupo	4	2.716
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>779.195</b>

Nota: En términos porcentuales, el 30,90 % de los CC analizados tienen la antigüedad suprimida y consolidada, y de ellos, el 47,05 % son CC de sector y el 52,94 % inferiores a sector (30,58 % de empresa, 15,29 % de centro de trabajo).

Tabla 4: *Convenios colectivos que siguen regulando el complemento de antigüedad (tras su supresión y consolidación ad personam)*  
(según ámbito territorial y según tipo de convenio)

ANTIGÜEDAD SUPRIMIDA	PROVINCIAL	COMUNIDAD AUTÓNOMA	ESTADO
<b>Sector</b>	23	12	5
<b>Inferior al sector</b>	25	11	8
Empresa	15	8	3
Centro de trabajo	8	3	1
Franja	1	0	1
Grupo	1	0	3
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>23</b>	<b>13</b>

Tabla 5: *Convenios colectivos sin referencia alguna al complemento de antigüedad*  
(número de convenios colectivos y de personas trabajadoras afectadas).

ANTIGÜEDAD SIN DATOS/ SIN REFERENCIAS	Convenios Colectivos	Personas trabajadoras afectadas
<b>Sector</b>	11	373.717
<b>Inferior al sector</b>	37	15.736
Empresa	19	8.528
Centro de trabajo	14	5.659
Franja	1	112
Grupo	3	4437
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>389.453</b>

Nota: En términos porcentuales, el 17,81 % no contiene ni referencia ni regulación alguna del complemento de antigüedad, ya sea por ser un CC nuevo y no haber negociado la antigüedad o por haber completado la supresión del mismo.

Tabla 6: *Convenios colectivos sin referencia alguna al complemento de antigüedad*  
(según ámbito territorial y según tipo de convenio).

ANTIGUEDAS SIN DATOS/ SIN REFERENCIAS	PROVINCIAL	COMUNIDAD AUTÓNOMA	ESTADO
<b>Sector</b>	3	4	4
<b>Inferior al sector</b>	22	6	9
Empresa	12	4	3
Centro de trabajo	9	2	3
Franja	1	0	0
Grupo	0	0	3
<b>TOTAL</b>	25	10	13

## 2.2. Configuración convencional del complemento salarial por antigüedad

### 2.2.1. Cuestiones terminológicas: antigüedad, vinculación, permanencia

El complemento de antigüedad queda incluido con carácter general, y tal y como indicábamos, en el capítulo correspondiente a la estructura retributiva, utilizándose además del término clásico «*complemento de antigüedad*», otras denominaciones que se utilizan indistintamente y de forma simultánea a lo largo del texto del convenio colectivo para hacer referencia al mismo complemento personal de antigüedad utilizando entre otras denominaciones las siguientes: *Plus por tiempo de servicios en la empresa*<sup>11</sup>, *Aumentos periódicos por tiempo de servicios*<sup>12</sup>, *Plus de antigüedad*<sup>13</sup>, *Premio de antigüedad*<sup>14</sup>, *Plus de vinculación*<sup>15</sup>,

<sup>11</sup> Arts. 3 y 6 del Convenio colectivo de Terminal de Contenedores de Tenerife S.A.U. (BOP de Santa Cruz de Tenerife de 12 de agosto de 2022). Art. 6 del Convenio colectivo de la empresa Ibersión Ópticos S.L. (BO-THA de 16 de septiembre de 2022).

<sup>12</sup> Art. 15 del Convenio colectivo de la empresa Grupo Celulosas Moldeadas S.A. (BOP de Bizkaia de 19 de septiembre de 2022).

<sup>13</sup> Art. 18, B) del Convenio colectivo de la empresa Centro Gerontológico de Burgos S.L. (BOP de Burgos de 25 de julio de 2022). Art. 13.A.2. del Convenio colectivo de la empresa OHL Servicios Ingesan que presta sus servicios en centro de trabajo de la Agencia Pública de Puertos de Andalucía de ámbito interprovincial (BOJA de 29 de diciembre de 2022). Art. 24 B del Convenio colectivo de PQS Piscinas y Consumo S.A. (BOP de Sevilla de 11 de octubre de 2022). Art. 27 D del Convenio colectivo de la Asociación Hospital Residencia San Francisco de Águilas (BORM de 6 de mayo de 2022). Art. 9 del Convenio colectivo de la industria y el comercio de la vid para la Provincia de Valladolid (BOP de Valladolid de 19 de octubre de 2022). Art. 16 del Convenio colectivo de la empresa CIE Galfor S.A. (BOP Ourense de 29 de octubre de 2022).

<sup>14</sup> Art. 13 del Convenio colectivo de la empresa Vensy España S.A. (BOP de Málaga de 14 de octubre de 2022). Art. 8 del Convenio colectivo de Alojamientos de Guipúzkoa para los años 2020-2024 (BOP de Guipúzkoa de 24 de agosto de 2022). Art.104 del Convenio colectivo de la empresa Iberia LAE S.A. Operadora y sus tripulantes pilotos (BOE de 28 de diciembre de 2.022. Art. 35 del Convenio colectivo Sociedad General de Aguas de Barcelona S.A.U. (BOP de Barcelona de 22 de septiembre de 2022).

<sup>15</sup> Art. 34 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa del Consorci Sociosanitari de Santa Coloma de Queralt (BOP de Tarragona de 23 de septiembre de 2022).

*Complemento de vinculación consolidado*<sup>16</sup>, *Plus por tiempo en la empresa*<sup>17</sup>, *Plus de promoción económica*<sup>18</sup>, *Complemento ad personam*<sup>19</sup>, *Complemento personal de contribución a largo plazo*<sup>20</sup>, *Premio de vinculación*<sup>21</sup>, *Aumento por años de servicio*<sup>22</sup>, *Plus de permanencia*, o simplemente se utiliza el término *trienios*<sup>23</sup> (como término alternativo al de complemento de antigüedad, aunque se trate de lo mismo). De este modo, tales convenios colectivos utilizan además del complemento de antigüedad otros términos como sinónimos, de forma conjunta, indistintamente.

Pero, por otro lado, apreciamos como algunos convenios colectivos lo que hacen es sustituir en su articulado el término clásico de «complemento de antigüedad» por otros conceptos superadores del mismo, con el objetivo de suprimir la anterior denominación por otra nueva. Se persigue cambiar radicalmente la terminología de dicho concepto salarial. De este modo, se emplean otros conceptos alternativos al término clásico (*complemento de antigüedad*) para referirse a ese complemento salarial que retribuye el tiempo de trabajo en la empresa de los trabajadores afectados por el convenio. Se trata de actualizar la denominación de dicho complemento, suprimiendo la denominación clásica. De esta forma aparecen otras terminologías quizás más novedosas que pueden resultar más actuales tales como: *Complemento personal de permanencia*<sup>24</sup>, *Complemento años de servicio (CAS)*<sup>25</sup>, *Plus de permanencia*<sup>26</sup>, *Premio a la permanencia*<sup>27</sup>, *Complemento personal de vinculación*<sup>28</sup>, *Plus de vinculación*<sup>29</sup>, *Complemento de fidelidad*<sup>30</sup>, *Complemento personal de contribución a largo plazo*<sup>31</sup> o *Premio de*

<sup>16</sup> Art. 9 del Convenio colectivo de la empresa Talleres Landaluce S.A. (BOPC de 5 de octubre de 2022).

<sup>17</sup> Art. 10 del Convenio colectivo de la empresa Japan Car S.A. (BOP de Bizkaia de 24 de octubre de 2022).

<sup>18</sup> Art. 21 del Convenio colectivo de Gureak Marketing S.L.U. (BOP de Guipúzkoa de 12 de mayo de 2022).

<sup>19</sup> Art. 17 del Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja Española (Asamblea Provincial de Alicante) (BOP de Alicante de 11 de octubre de 2022).

<sup>20</sup> Art. 44 del Convenio colectivo de la empresa BP Oil España S.A. (BOCM de 28 de mayo de 2022).

<sup>21</sup> Art. 11 Convenio colectivo del sector de Comercio de Alimentación de Navarra (BOP de Navarra de 6 de septiembre de 2022). Art. 30 del Convenio colectivo de PQS Piscinas y Consumo S.A. (BOP de Sevilla de 11 de octubre de 2022).

<sup>22</sup> Art. 10 del Convenio colectivo tranvía de Cádiz a San Fernando y Carraca S.A. (BOP de Cádiz de 17 de octubre de 2022).

<sup>23</sup> Art. 24 del Acuerdo mixto de empleados públicos de la Mancomunidad de Servicios Sociales de la Comarca del Noroeste (BORM de 25 de mayo de 2022) relativo a las retribuciones salariales cuando dispone que: «*componen el total de las retribuciones el sueldo base, trienios, complemento de destino, complemento específico así como las gratificaciones por servicios extraordinarios*».

<sup>24</sup> Art. 24 del Convenio colectivo de la empresa Oilgist H&B S.L. (BOJA de 20 de diciembre de 2022).

<sup>25</sup> Art. 16 del Convenio colectivo LNPLR Guadalajara (BOP de Guadalajara de 5 de diciembre de 2022).

<sup>26</sup> Art. 15 del Convenio colectivo de la empresa Seguros Lagun Aro S.A., Seguros Lagun Aro Vida S.A. y Seguros Lagun Aro 2003 A.I.E (BOP de Bizkaia de 15 de noviembre de 2022).

<sup>27</sup> Art. 33 del Convenio colectivo del Campo de la provincia de Albacete (BOP de Albacete de 20 de julio de 2022).

<sup>28</sup> Art. 33 del Convenio colectivo de la empresa Grúas Lozano S.A. (BOP de Sevilla de 12 de agosto de 2022).

Art. 9 del Convenio colectivo del sector del comercio de metal en Cantabria (BOC de 11 de noviembre de 2022).

<sup>29</sup> Art. 13 del Conveni collectiu de treball del sector de xocolates, bombons i caramels de la provincia de Girona (BOP de Girona de 8 de junio de 2022).

<sup>30</sup> Art. 24 del Convenio colectivo de la empresa Culmarex S.A. (BORM de 27 de octubre de 2022).

<sup>31</sup> Convenio colectivo de la empresa BP Oil España S.A.U. (BOCM de 28 de mayo de 2022).

*Vinculación*<sup>32</sup> y que se incluyen con carácter general en el capítulo correspondiente a las retribuciones salariales de los trabajadores asignándole un valor económico en función de los años de permanencia efectiva en la empresa para retribuir el tiempo de trabajo.

Un caso particular. Resulta peculiar la opción adoptada por las partes negociadoras en el art. 14 del Convenio colectivo de SEAT S.A. (BOE de 29 de septiembre de 2022), al regular las condiciones económicas, de crear una denominación que no utiliza ninguno de los anteriores términos expuestos para retribuir el tiempo de servicio de los trabajadores en la empresa y que tampoco tiene nada que ver con las denominaciones utilizadas por el resto de convenios de la muestra y al que han denominado *premios para la obtención de letras* (que enumera desde la A hasta la letra E) para compensar económicamente al/la trabajador/a desde los seis meses de permanencia en la empresa hasta los veintiocho años y donde el término *letra* es equivalente a un determinado periodo de tiempo y cuyo tenor literal es el siguiente: «*los niveles establecidos en el presente convenio tendrán varios tipos de retribución, que serán designados por una letra: la letra A para todos los niveles es la retribución mínima y se aplicará al personal que ingrese en la empresa o ascienda de nivel durante los primeros seis meses; la letra B se abonará al personal a partir del séptimo mes siguiente a la fecha de su ingreso en la empresa o de su ascenso de nivel profesional; la letra C se abonará al personal a partir del decimonoveno mes siguiente a la fecha de su ingreso en la empresa o a partir del decimotercer mes siguiente a la fecha de su ascenso; la letra D se obtendrá a medida que la plantilla vaya cumpliendo los diez años de antigüedad en la empresa, conforme a los términos establecidos (quienes tengan la letra C, la obtendrán en ese momento; quienes tengan la A o la B, la obtendrán a los seis meses de haber alcanzado la C; y las personas trabajadoras que teniendo la letra D asciendan de nivel, no perderán el derecho a la letra D y la percibirán a los seis meses de haber conseguido la C del nuevo nivel); la letra E (que se incluye en las tablas salariales en todos los niveles, excepto en los de nivel 7 y nivel 8) se obtendrá en el mes en que el trabajador o trabajadora cumpla los veintiocho años de prestación de servicios en la empresa (las personas trabajadoras que teniendo la letra E asciendan de nivel, no perderán el derecho a la misma y la percibirán a los 6 meses de haber conseguido la letra D del nuevo nivel).* Además, se precisa expresamente que, *en ningún caso, el ascenso a nivel superior podrá originar una disminución de la retribución por razón de la letra que se tuviera en el nivel inferior*<sup>33</sup>.

<sup>32</sup> Art. 33 del Convenio colectivo da Unidade de Trabajo Aluminio Español S.L de Alumina Española S.A. (BOP de Lugo de 21 de febrero de 2022).

<sup>33</sup> No obstante, dicho convenio prevé unos criterios especiales para determinados niveles profesionales. Así, por ejemplo, el art. 15 (Periodos de promoción del nivel 7) reconoce que *las personas trabajadoras del nivel 7 promocionarán en las condiciones y plazos, contados a partir de la fecha de su ingreso, siguientes: durante los 12 primeros meses serán nivel 7, letra A; desde el 13.º hasta el 24.º mes serán nivel 7, letra B; desde el 25.º hasta el 36.º mes serán nivel 7, letra C; desde el 37.º hasta el 48.º mes serán nivel 8, letra A; desde el 49.º hasta el 72.º mes nivel 8, letra B; y a partir del 73.º mes serán nivel 8, letra C. Los sueldos y plus correspondientes a este*

En definitiva, la mayoría de los convenios denominan el complemento salarial de carácter personal simplemente con la expresión *complemento de antigüedad*. Y en cuanto a qué se entiende por tal, hemos constatado que son escasos los convenios colectivos que expresamente lo definen. Así, se ha considerado que «*el complemento personal de antigüedad retribuirá la vinculación del trabajador o la trabajadora en función de los años de servicio en la empresa*»<sup>34</sup>; o que el complemento personal de antigüedad es «*el complemento que se abona en función del cómputo de antigüedad en la empresa (reflejado en los anexos), según los distintos periodos de vencimiento de la antigüedad para todas las categorías del personal de Almacén y del personal Técnico y Administrativo*»<sup>35</sup>; o simplemente que «*es el complemento salarial de índole personal que percibe la persona empleada en función de su vinculación en el tiempo a la empresa*»<sup>36</sup>. En otros casos, los convenios colectivos se limitan a señalar que «*se establece un complemento de antigüedad que será percibido por las personas trabajadoras en razón de su permanencia en la empresa*» o que «*se considera antigüedad los aumentos periódicos por tiempo de servicio*».

No obstante, la mayoría de los convenios que regulan dicho complemento de antigüedad no dedican tiempo ni lugar para definirlo. Tal vez esta tendencia obedezca al hecho de que se trate de un concepto retributivo tradicional y de uso consolidado desde hace tiempo en la negociación colectiva, que no requiere mayor definición o puntualización. En ocasiones ni siquiera para identificar y concretar el módulo temporal de referencia. Simple y llanamente se limitan a asignar bien un valor económico en cuantía fija o porcentual sobre el salario base, y en su caso, complementos u otra cantidad establecida *ad hoc*; bien a remitir directamente su regulación a las tablas salariales anexas sin contener ninguna definición del mismo ni tampoco una descripción en cuanto a su contenido y forma. Sin embargo, excepcionalmente, hemos encontrado algún convenio colectivo que tras hacer referencia al complemento de antigüedad el regular la estructura salarial, posteriormente no se le asigna ningún valor económico, ni siquiera en las tablas salariales<sup>37</sup>.

### 2.2.2. Módulo temporal para el cálculo de la antigüedad

La mayoría de los convenios colectivos de la muestra establecen como módulo temporal de cálculo del complemento de antigüedad el trienio (60)<sup>38</sup>. No obs-

---

*nivel son los que figuran en el anexo 1.* Por su parte, el art. 16 (Promoción a nivel 9) establece que *las personas trabajadoras con nivel 8 promocionarán a nivel 9 a partir de los dieciocho años de prestación de servicios, aplicándose de forma retroactiva desde 1 de enero de 2021, contados desde su ingreso en la empresa.*

<sup>34</sup> Art. 13.A.3.1. Convenio colectivo de la empresa OHL, Servicios Ingesan que presta sus servicios en centro de trabajo de la Agencia Pública de Puertos de Andalucía de ámbito interprovincial (BOJA de 29 de diciembre de 2022).

<sup>35</sup> Art. 4.6.1 Convenio colectivo de trabajo de la empresa B. Braun Logísticas. S.L.U. del centro de trabajo de Santa Oliva (BOP de Tarragona). Convenio colectivo de la empresa Entrecortinas S.L. (BOP 9 de enero de 2023). Convenio colectivo de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa Club Náutic s' Arenal (BOIB de 27 de septiembre de 2022).

<sup>36</sup> Art. 31 del Convenio colectivo de Ford España S.L. (BOE de 4 de octubre de 2022).

<sup>37</sup> Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (BOE de 10 de diciembre de 2022)

<sup>38</sup> Art. 8 del Convenio colectivo de la empresa Eulen Sociosanitarios S.A., Ayuda a domicilio Oñati (BOP de Guipuzcoa de 21 de junio de 2022); art. 34 del Convenio colectivo de Hostelería de la Provincia de Cáceres (DOE de 17 de

tante, encontramos también convenios que utilizan otros módulos temporales distintos para dicho cálculo del complemento de antigüedad, en concreto: anua-

---

febrero de 2022); art. 15 del Convenio colectivo de la empresa Centro Gerontológico de Burgos S.L. (BOP de Burgos de 25 de julio de 2022); art.7 del Convenio colectivo de la empresa Hospital de Dña Quirón Salud Donostia (BOP de Guipuzcoa de 9 de diciembre de 2022); art. 13 del Convenio colectivo de la empresa OHL Servicios Ingesan que presta servicios en centro de trabajo de la Agencia Pública de Puertos de Andalucía de ámbito interprovincial (BOJA de 20 de diciembre de 2022); art. 18 del Convenio colectivo de la empresa Asociación Colegio de Huérfanos de Ferroviarios (BOCM de 28 de mayo de 2022); art. 32 del Convenio colectivo de las Residencias para Mayores «La Llanada I» y «La Llanada II» del Ayuntamiento de Aldeadávila de la Ribera (BOP de Salamanca de 23 de noviembre de 2022); art. 11 del Convenio colectivo relativo al Servicio de Limpieza, Conservación y Mantenimiento de Playas y Pinares Públicos del Puerto de Santa María (BOP de Cádiz de 4 de enero de 2023); art. 19 del Convenio colectivo de la empresa ID Logistics Iberia S.A. centro de trabajo de Getafe (BOCM de 7 de enero de 2023); art. 25 del Convenio colectivo de Industrias Lácteas de Granada S.L.U. para su centro de trabajo de Granada (BOP de Granada de 8 de junio de 2022); art. 8.1 b) del Convenio colectivo de la Residencia Municipal de Ancianos San Gregorio de Buñuel (BON de 18 de octubre de 2022); art. 19 del Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Hospital de Órbigo (BOP de León de 3 de octubre de 2022); art. 11 del Convenio colectivo para o persoal da empresa Eulen S.A. adjudicataria dos servizos de limpeza e recollida de lixo do Porto de Vigo 2022-2025 (BOP de Pontevedra de 3 de enero de 2023); art. 44 del Convenio colectivo de la empresa BP Oil España S.A.U. (BOCM de 28 de mayo de 2022); art. 20 del Convenio colectivo de la empresa Riofresh S.L. (BOR de 29 de julio de 2022); art. 51 del Convenio colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Agost (BOP de Alicante de 2 de enero de 2023); art. 29 del Convenio colectivo del Personal Laboral de la empresa Intracatalonia S.A., Agencia Catalana de Noticias (BOP de Barcelona de 7 de noviembre de 2022); art. 27 de la Asociación Hospital Residencia San Francisco de Águilas (BORM de 6 de mayo de 2022); art. 10 del Convenio colectivo de Asociación Provincial Consignataria de Buques de Santa Cruz de Tenerife (BOP de Santa Cruz de Tenerife de 29 de abril de 2022); art. 20 del Convenio colectivo del sector de embotellado y comercio de vinos, licores, cervezas y bebidas de todo tipo de Cantabria (BOC de 5 de octubre de 2022); art. 41 del Convenio colectivo de Autoescuelas de Bizkaia (BO de Bizkaia de 4 de agosto de 2022); art. 8 del Convenio colectivo de Alojamientos de Guipúzcoa (BO de Guipúzcoa de 24 de agosto de 2022); art. 27 del Convenio colectivo de la Fundación General de la Universidad de Salamanca (BOP de Salamanca de 16 de febrero de 2022); art. 19 del Convenio colectivo de la empresa Comunidad de Regantes de Talavera la Real, (DOE 10 de enero de 2023); art. 24 del Acuerdo mixto de empleados públicos de la Mancomunidad de Servicios Sociales de la Comarca del Noroeste (BORM de 25 de mayo de 2022); art. 26 del Convenio colectivo de la empresa BENACA S.A. (BOP de Alicante de 36 de septiembre de 2022); art. 11 del Convenio colectivo de la empresa Aguas de Cabreiroá S.A. (BOP de Ourense de 23 de septiembre de 2022); art. 34 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa del Consorci Sociosanitari de Santa Coloma de Queralt (BOP de Tarragona de 23 de septiembre de 2022); art. 16 del Convenio colectivo AQUAPARK INTERNACIONAL S.A. (BOPM de 22 de diciembre de 2022); art. 51 del Convenio colectivo de la empresa ENTRECORTINAS S.L. (BOP de Granada de 9 de enero de 2023); art. 7 del Convenio colectivo de la empresa Clínica Belén Grupo HLA S.L.U. (BORM de 6 de julio de 2022); art. 16 del Convenio colectivo del Ayuntamiento de La Puebla de los Infantes (BOP de Sevilla de 13 de agosto de 2022); art. 31.2 del Convenio col·lectiu de treball de l'empresa Fundació Prodiscapacitats Fundació Privada Terrassenca, PRODIS (BOP de Barcelona de 28 de septiembre de 2022); art. 24 del Convenio colectivo de la empresa Real Grupo de Cultura de Covadonga (BOPA de 26 de agosto de 2022); art. 21 del Convenio colectivo de Gureak Marketing S.L.U. (BOP de Guipuzkoa de 12 de mayo de 2022); art. 26 del Convenio colectivo de la empresa Centro Médico Salus Baleares (BOP de Alicante de 26 de septiembre de 2022); art. 39 del Convenio colectivo de la empresa Cajasur Banco (BOJA de 15 de diciembre de 2022); art. 19.A.3.1. del Convenio colectivo sectorial para las Empresas de Exhibición Cinematográfica de la Provincia de Valencia (BOP de Valencia de 10 de octubre de 2022); art. 63 del II Convenio colectivo autonómico de Reforma Juvenil y de Protección de Menores de las Islas Baleares (BOIB de 21 de julio de 2022); art. 19 del Convenio colectivo de trabajo para el sector de limpieza de edificios y locales de Palencia y su provincia (BOP de Palencia de 9 de noviembre de 2022); art. 30 b) del Convenio colectivo de atención sociosanitaria a domicilio para la provincia de Ciudad Real 2021-2022 (BOP de Ciudad Real de 12 de julio de 2022); art. 22 del Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE de 28 de diciembre de 2022); art. 10 del Conveni col·lectiu de Establecimientos Sanitarios Hospitalización, Consulta y Asistencia de Baleares (BOIB de 27 de octubre de 2022); art. 21 del Convenio colectivo del sector de confitería, pastelería, bollería, repostería, churrería, fábrica de chocolate y turrones de Sevilla y provincia (BOP de Sevilla de 29 de octubre de 2022); art. 30 del Convenio colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada de Aragón (BOA de 17 de



lidades (3)<sup>39</sup>, bienios (2)<sup>40</sup>, medias partes de trienios (1)<sup>41</sup>, cuatrienios (23)<sup>42</sup>,

octubre de 2022); art. 30 del Convenio colectivo de la industria agroalimentaria de la provincia de Cuenca (BOP de Cuenca de 16 de diciembre de 2022); art. 26 del Convenio colectivo para las industrias de turrones y mazapanes (BOE de 28 de diciembre de 2022); art. 32 c) del Convenio colectivo provincial de trabajo de empresas de limpieza de locales y edificios de Almería (BOP de Almería de 25 de noviembre de 2022); art. 23 del Convenio colectivo autonómico de Neteja d'Edificis i Locals de les Illes Balears (BOIB de 27 de septiembre de 2022); art. 6 del Convenio colectivo de trabajo del sector de la Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Valencia para los años 2021 a 2025 (BOP de Valencia de 8 de septiembre de 2022); art. 13 del Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE de 24 de junio de 2022); art. 29 del Convenio colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid (BOCM de 24 de septiembre de 2022); art. 8 del Convenio colectivo provincial de Granada de oficinas y despachos (BOP de Granada de 2 de febrero de 2022); art. 8 del Convenio colectivo de Alojamientos de Guipuzkoa para los años 2020-2024 (BO de Guipuzkoa de 24 de agosto de 2022); art. 23 del Convenio colectivo provincial para las actividades de limpieza, abrillantado y pulimento de edificios y locales de Salamanca años 2021-2024 (BOP de Salamanca de 4 de marzo de 2022); art. 33 e) del Convenio colectivo do sector de residencias privadas de persoas de idade de Galicia (DOG de 7 de junio de 2022); art. 33 del Convenio colectivo del Campo de la provincia de Albacete (BOP de Albacete de 20 de julio de 2022); art. 104 del Convenio colectivo de la empresa Iberia LAE S.A. Operadora y sus tripulantes pilotos (BOE de 28 de diciembre de 2022); art. 31 del Convenio colectivo para el Ayuntamiento de Valladolid y sus organismos autónomos (BOP de Valladolid de 28 de septiembre de 2022); y art. 32 del Convenio colectivo 2021-2026 para la empresa Mercedes Benz España S.A.U. (BOTH de 28 de septiembre de 2022).

<sup>39</sup> Art. 35 del Convenio colectivo Sociedad General de Aguas de Barcelona S.A.U. (BOP de Barcelona de 22 de septiembre de 2022); Anexo II del Convenio colectivo del campo para la Provincia de Toledo (BOP de Toledo de 11 de octubre de 2022); y Anexo VI del Convenio colectivo de trabajo de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña (DOGC de 1 de junio de 2022).

<sup>40</sup> Art. 19 del Convenio colectivo para el sector del Comercio de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Productos Agroalimentarios de Cantabria (BOC de 28 de noviembre de 2022); y art. 33 del Convenio colectivo sectorial para las Empresas Transitarias de la Provincia de Valencia (BOP de Valencia de 5 de octubre de 2022).

<sup>41</sup> Art. 34 del Convenio colectivo del manipulado y envasado de frutas, hortalizas y patata de Granada y provincia (BOP de Granada de 13 de julio de 2022)

<sup>42</sup> Art. 6 del Convenio colectivo de la empresa Ibersión Servicios Ópticos S.L. (BOTH de 16 de septiembre de 2022); art. 8 del Convenio colectivo para la empresa Megatech Industries Amurrio S.L.U. (BOP de Ávila de 19 de diciembre de 2022); art. 7 del Convenio colectivo de la empresa Megatech Industries Península Ibérica S.L.U. (BOTH de 26 de diciembre de 2022); Convenio colectivo de la empresa Cervezas Alhambra S.L.U. (BOP de Granada de 9 de mayo de 2022); arts. 3 y 6 del Convenio colectivo de Terminal de Contenedores de Tenerife S.A.U. (BOP de Santa Cruz de Tenerife de 12 de agosto de 2022); art. 10 del Convenio colectivo de la empresa Japan Car S.A. (BOP de Barcelona de 24 de octubre de 2022); art. 158 del Convenio colectivo de Finanzauto S.A. (BOE de 5 de mayo de 2022); art. 10 del Convenio colectivo del sector comercio de equipos, recambios, componentes y accesorios del automóvil del Principado de Asturias (BOPA de 28 de septiembre de 2022); art. 25 del Convenio colectivo de sector comercio de ópticas de la provincia de Badajoz (DOE de 5 de octubre de 2022); art. 10 del Convenio colectivo para el comercio textil (mayor y menor) de la provincia de Badajoz (DOE de 27 de octubre de 2022); art. 15 del Convenio colectivo de trabajo para el comercio textil de la Comunidad Autónoma de Cantabria 2021-2024 (BOC de 9 de noviembre de 2022); art. 29 del Convenio colectivo para la actividad de transportes por carretera, garajes y aparcamientos de Burgos y su provincia (BOP de Burgos de 23 de diciembre de 2022); art. 12 del Convenio colectivo de trabajo concertado entre las representaciones de los trabajadores y empresas de alimentación, de detallistas, de ultramarinos, supermercados y autoservicios de la provincia de Cádiz (BOP de Cádiz de 19 de septiembre de 2022); art. 5.A. del Convenio colectivo de sector Comercio del Metal de la Provincia de Badajoz (DOE de 11 de agosto de 2022); art. 19 del Convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE de 23 de septiembre de 2022); art. 17 del Convenio colectivo provincial para el comercio de metal de la provincia de Tarragona (BOP de Tarragona de 8 de septiembre de 2022); art. 22 del Convenio colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid (BOCM de 13 de agosto de 2022); art. 16 del Convenio colectivo L.N.P.L.R. Guadalajara S.L. (BOP de Guadalajara de 5 de diciembre de 2022); art. 24 del Convenio colectivo de PQS Piscinas y Consumo S.A. (BOP de Sevilla de 11 de octubre de 2022); art. 6 del Convenio colectivo del

quinquenos (28)<sup>43</sup> e incluso el decenio (1)<sup>44</sup>.

Sin embargo, algunos convenios colectivos, los menos, han optado por establecer una *combinación de dos de los anteriores módulos temporales*. En ocasiones, utilizando alternativamente dos períodos temporales para el reconocimiento de la antigüedad en función de los años de permanencia del trabajador en la empresa (es decir, sean estos sus primeros años, que suelen ser módulos temporales más cortos, o sus posteriores a un período o a una fecha determinada, a partir del cual se exigen módulos temporales de más larga duración para el reconocimiento del complemento de antigüedad); y otras veces como consecuencia de reconocer a los trabajadores de nuevo ingreso un período distinto al reconocido a los trabajadores con antigüedad previamente consolidada. De esta manera encontramos diversas combinaciones. En concreto hemos constatado en el aná-

---

Personal laboral de empresas del sector del comercio vario (BOP de Pontevedra de 14 de noviembre de 2022); art. 35 del Convenio colectivo del Comercio de Textil de la Comunidad Valenciana (DOGV de 12 de enero de 2023); art. 31 del Convenio colectivo de Supermercados Grupo Eroski (BOE de 28 de abril de 2022); y art.4 del Convenio colectivo del Sector del Comercio del Metal de Madrid (BOCM de 1 de octubre de 2022).

<sup>43</sup> Art. 18 del Convenio colectivo de la empresa Harsco Metals Lycrete S.A.U. (BOP de Barcelona de 11 de noviembre de 2022); art. 27 del Convenio colectivo de Industrias Lácteas y sus derivados (BOE de 17 de junio de 2022); art. 14 del Convenio Colectivo de Recuperación y Reciclado de Residuos y Materias Primas Secundarias (BOE de 25 de julio de 2022); art. 14 del Convenio colectivo de trabajo del centro de Abrera de la empresa Grupo General Cable Sistemas S.L. (BOP de Barcelona de 18 de noviembre de 2022); Anexo del Convenio colectivo de la empresa Nissan Ibérica S.A. centro de trabajo de Avila (BOJCL de 28 de septiembre de 2022); art. 7 del Convenio colectivo de la empresa Belgicast Internacional S.L. (BOP de Bizcaia de 21 de septiembre de 2022); art. 8 del Convenio colectivo de la empresa Industria de Tuberías Aeronáuticas S.A.U. (BO de Bizkaia de 23 de septiembre de 2022); art. 16 del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Metalcolor S.A. (BOR de 22 de abril de 2022); art. 13 del Convenio colectivo de la empresa Lácteas Castellano Leonesas S.A. (BOP de Zamora de 5 de agosto de 2022); art. 21 del Convenio colectivo de la empresa Edscha Burgos S.A. (BOP de Burgos de 24 de mayo de 2022); art. 13 del Convenio colectivo de la empresa Adisseo España S.A. (BOP de Burgos de 18 de abril de 2022); art. 31 del Convenio colectivo de la empresa Hiab Cranes S.L. (BOP de Zaragoza de 11 de junio de 2022); art. 11 del Convenio colectivo de la empresa Gonvarri I. Centro de Servicios S.L. (BOP de Burgos de 19 de abril de 2022); art. 16 del Convenio colectivo da empresa CIE Galfor S.A. (BOP de Ourense de 29 de octubre de 2022); art. 24.3 del Convenio colectivo de la empresa Sidor Aceros Especiales S.L.U., Fábrica de Basauri (BO de Bizkaia de 7 de abril de 2022); art. 30 del Convenio colectivo de Radio Popular S.A. (BOE de 25 de julio de 2022); art. 31 del Convenio colectivo de Ford España S.L. (BOE de 4 de octubre de 2022); art. 14 del Convenio colectivo de la empresa Seguros Lagun Aro S.A., Seguros Lagun Aro Vida S.A. y Seguros Lagun Aro 2003 A.I.E. (BO de Bizkaia de 15 de noviembre de 2022); art. 40 del Conveni Col·lectiu de treball del cicle integral de l'aigua (DOGC de 14 de julio de 2022); art. 34 del Convenio colectivo de trabajo de sector de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz (DOE de 25 de mayo de 2022); art. 16 del Convenio colectivo 2022-2025 del sector de la industria siderometalúrgica de Álava (BOTH A de 23 de diciembre de 2022); art. 27 del Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE de 6 de mayo de 2022); art. 11.6 del Convenio colectivo para la industria fotográfica (BOE de 5 de agosto de 2022); art. 33 del Convenio colectivo de trabajo del Campo de la Comunidad Autónoma de Extremadura (DOE de 29 de junio de 2022); art. 28,11 del Convenio colectivo de la empresa Reparaciones y Montajes Galicia S.A. (REYMOGASA) para o seu centro de trabajo de San Cibrado-Lugo (BOP de Lugo de 11 de febrero de 2023); art. 35 del Convenio colectivo para la empresa Alcasting Legutiano S.L.U. (BOTH A de 25 de enero de 2023); art. 18 del Convenio colectivo para las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Ávila (BOP de Ávila de 26 de abril de 2022); y art. 23 del Convenio colectivo del Grupo Prisa Radio (BOE de 7 de diciembre de 2022).

<sup>44</sup> Art. 23 del Convenio colectivo del Sector del Ciclo Integral del Agua de la provincia de Zamora (BOP de Zamora de 11 de noviembre de 2022).

lisis de la muestra de convenios colectivos seleccionada los siguientes: bienes y cuatrienios (3)<sup>45</sup>, bienes y quinquenios (17)<sup>46</sup>, cuatrienios y quinquenios (1)<sup>47</sup>, trienios y quinquenios (8)<sup>48</sup>, trienio y sexenio (1)<sup>49</sup>, siendo el binomio más utilizado el bienio-quinquenio, resultando que con carácter habitual se establece un tope máximo del módulo temporal a percibir por los trabajadores.

En estos casos que se utilizan por el mismo convenio colectivo dos módulos temporales diferentes para calcular los complementos de antigüedad, tal y como antes indicábamos, encontramos que en algunas ocasiones se utilizan tablas progresivas en función de los años de permanencia en la empresa para identificar cada período de antigüedad computable. En algún caso, incluso utilizando hasta

---

<sup>45</sup> Art. 9 del Convenio colectivo del sector del comercio del metal en Cantabria (BOC de 11 de noviembre de 2022); art. 14 del Convenio colectivo de industrias de la Región de Murcia (BORM de 27 de octubre de 2022); y art. 9 del Convenio colectivo de la industria y el comercio de la vid para la Provincia de Valladolid (BOP de Valladolid de 19 de octubre de 2022).

<sup>46</sup> Art. 22 del Convenio colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente S.A.U. Limpieza Viaria de Almansa (BOP de Albacete de 9 de noviembre de 2022); art. 9 del Convenio colectivo de empresa Prezero España S.A.U. (BOP de Pontevedra de 29 de abril de 2022); art. 19 del Convenio colectivo Sibelco Minerales S.A. (BOP de Cádiz de 29 de septiembre de 2022); art. 25 del Convenio colectivo de la empresa UTE Castro Urdiales para el servicio de limpieza urbana, recogida y transporte de residuos en el término municipal de Castro Urdiales (BOC de 24 de octubre de 2022); art. 18 del Convenio colectivo de la empresa Cementos Portland Valderrivas para el centro de trabajo de fábrica Olazagutia y oficina de Pamplona (BON 15 de noviembre de 2022); art. 11 del Convenio colectivo da empresa Prezero España S.A.U. (BOP de Pontevedra de 29 de abril de 2022); art. 16 del Convenio col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Municipals de Neteja de Girona S.A. (BOP de Girona de 26 de agosto de 2022); art. 19.A.3.1 del Convenio colectivo sectorial para las empresas de exhibición cinematográfica de la Provincia de Valencia (BOP de Valencia de 10 de octubre de 2022); art. 23 del Convenio colectivo de la empresa Medina Global S.L. (BOP de Cádiz de 26 de julio de 2022); art. 7 del Convenio colectivo de la empresa FCC Aqualia S.A. – FCC S.A. Redondela UTE (BOP de Pontevedra de 23 de noviembre de 2022); art. 10 del Convenio colectivo de Votorantim Cementos España S.A. (BOCYL de 15 de noviembre de 2022); art. 7 del Convenio colectivo de Crisnova Vidrio S.A. (BOP de Albacete de 13 de junio de 2022); art. 13 del Convenio colectivo de Industrias Expendedoras y de Fabricación de Pan de la Provincia de Cuenca (BOP de Cuenca de 23 de septiembre 2022); art. 8 del Convenio colectivo de Transportes Interurbanos de Viajeros por Carretera de la Provincia de Granada (BOP de Granada de 9 de enero de 2023); art. 31 del Convenio colectivo del sector del transporte de mercancías por carretera para la provincia de Almería (BOP de Almería de 11 de julio de 2022); art. 27 del Conveni col·lectiu de treball del sector de transport mecànic de viatgers de la provincia de Barcelona (BOP de Barcelona de 24 de mayo de 2022); y Cláusulas Adicionales del Convenio colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de Alicante (BOP de Alicante de 18 de septiembre de 2022).

<sup>47</sup> Art. 27 del Convenio colectivo de Empresa La Pedresina (BOP de Salamanca de 28 de abril de 2022).

<sup>48</sup> Art. 9 del Convenio colectivo de la empresa UTE Bizkaiko Hondartzak 2021 (BOB de 25 de noviembre de 2022); art. 15 del Convenio colectivo de la empresa Grupo Celulosas Moldeanas S.A. (BOP de Bizkaia de 19 de septiembre de 2022); Tablas salariales del Convenio colectivo de la empresa Braun Logisties S.L.U. del centro de trabajo Santa Oliva (BOP Tarragona, sin fecha); art. 28 del Convenio colectivo de la empresa Minerales y Productos Derivados S.A. Mina Moscona y Mina Emilio (BOPA de 21 de diciembre de 2022); art. 7 del Convenio colectivo de la empresa Megatech Industrias Península Ibérica S.L.U. (BOTH de 26 de diciembre de 2022); art. 17 del Convenio colectivo de Fundación Argibide (BON de 27 de septiembre de 2022); art. 12 del Convenio colectivo del Sector de Hostelería de la Provincia de Sevilla (BOP de Sevilla de 19 de agosto de 2022); y art. 20 del Convenio colectivo de la empresa Tostados y Fritos S.A. (BOP de Ciudad Real de 29 de noviembre de 2022).

<sup>49</sup> Art. 36 del Convenio colectivo para el sector de la hostelería de Cantabria (BOC de 24 de octubre de 2022).

tres módulos temporales progresivos: trienio, quinquenio y sexenio<sup>50</sup>. De esta forma, y tal y como se verá en el punto siguiente, en algunos convenios colectivos las partes negociadoras han optado por establecer un régimen progresivo en función de los años de permanencia en la empresa, bien atribuyendo a cada período de tiempo una cuantía fija que aumenta progresivamente por año efectivo trabajado acreditado en la empresa<sup>51</sup>; bien aplicando un determinado porcentaje sobre el salario base con incremento progresivo en función del número de años de permanencia en la empresa<sup>52</sup>.

En nuestro análisis confirmamos también que hay un número de convenios colectivos que regulan el complemento de antigüedad, pero sin determinar expresamente el módulo temporal utilizado para calcular la cuantía correspondiente al mismo (el resto de convenios que no hemos identificado expresamente en el presente punto).

Tabla 7: *Módulos temporales (simples) de devengo de la antigüedad.*

	<b>BIENIOS</b>	<b>TRINIENOS</b>	<b>CUATRIENIOS</b>	<b>QUINQUENIOS</b>	<b>OTROS</b>
<b>Sector</b>	2	25	13	9	4
<b>Inferior a sector</b>	0	35	10	19	1
Empresa	0	24	4	13	0
Centro de trabajo	0	10	5	4	1
Franja	0	1	0	0	0
Grupo	0	0	1	2	0
<b>TOTALES</b>	<b>2</b>	<b>60</b>	<b>23</b>	<b>28</b>	<b>5</b>

Nota. El módulo «OTROS» es con referencia a convenios colectivos que han establecido una fórmula propia de establecer la antigüedad (anualidad, medias partes de trienio y decenio). Respecto al desglose e incidencia de los módulos temporales de antigüedad, constatamos los siguientes datos:

<sup>50</sup> Se trata del art. 7 del Convenio colectivo de Airfoods S.L. no seu centro de traballo do aeroporto Rosalía de Castro, Santiago de Compostela (BOP de Coruña de 8 de noviembre de 2022), que unos denominados «premios de antigüedad» conforme a la siguiente escala: 30,63 € al cumplir los 3 años de servicio efectivo en la empresa; 66,61 € a los 6 años; 124,59 € a los 9 años; 213,14 € a los 14 años; 301,05 € a los 19 años; y 353 € a los 25 años. A partir de los 25 años de servicio se aumentará la cantidad de 17,95 € por cada 5 años. Tal vez se trate de un error de cómputo, pero se utiliza progresivamente 3, 3, 5, 5, 6 y a partir de ahí nuevamente 5.

<sup>51</sup> Entre otros, el art. 23 del Convenio colectivo de la empresa Medina Global S.L. para los sectores instalaciones deportivas, transporte público, parking, construcción, jardines y personal de administración (BOP de Cádiz de 26 de julio de 2022); o el art. 27 del Convenio colectivo Grupo de Empresa La Pedresina (BOP de Salamanca de 28 de abril de 2022).

<sup>52</sup> Art. 28 del Convenio colectivo de la empresa Minerales y Productos Derivados S.A. Mina Moscona y Mina Emilio (BOPA de 21 de diciembre de 2022); art. 24 del Convenio colectivo de la empresa Fomento de Benicàssim S.A. centro de Xixona (BOP de Alicante de 4 de enero de 2023); art. 18 del Convenio colectivo de la empresa Harsco Metals Lycrete S.A.U. (BOB de 11 de noviembre de 2022); Tablas salariales del Convenio colectivo de la empresa Braun Logistics S.L.U. del centro de trabajo Santa Oliva (BOP Tarragona, sin fecha).

1) Bienios, 1 convenio colectivo sectorial de ámbito provincial que afecta a 1.850 personas trabajadoras (en adelante *pt*) y 1 de CC AA que afecta a 157 pt.

2) Trienios, 38 Provinciales (afecta a 79.224 personas trabajadoras), 18 de CCAA (afecta a 114.971 personas trabajadoras) y 4 Estatales (afecta a 53.502 personas trabajadoras), luego el total de personas trabajadoras afectadas por los trienios son 247.697.

3) Cuatrienios, 15 provinciales (49.081 pt.), 5 de CCAA (141.630 pt.) y 3 Estatales (52.997 pt.).

4) Quinquenios: 18 provinciales (84.251 pt.), 3 de CCAA (67.944 pt.), 7 Estatales (146.876 pt.).

Tabla 8: *Módulos temporales (combinados) de devengo de la antigüedad.*

	<b>BIENIOS Y QUINQUENIOS</b>	<b>BIENIOS Y CUATRIENIOS</b>	<b>TRIENIOS Y QUINQUENIOS</b>	<b>CUATRIENIOS Y QUINQUENIOS</b>	<b>TRIENIO Y SEXENIO</b>
<b>Sector</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Inferior al sector</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
Empresa	9	0	2	0	0
Centro de trabajo	2	0	5	1	0
Franja	0	0	0	0	0
Grupo	0	0	0	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

Nota. Bienios y quinquenios: 15 provinciales (24.370 pt.); 2 CCAA (181 pt.). Bienios y cuatrienios: 1 provincial (4.000 pt.); 2 CCAA (5.768 pt.). Trienios y quinquenios: 6 provinciales (40.289 pt.); 2 CCAA (70 pt.). Cuatrienio y quinquenio: 1 provincial (50 pt.). Trienio y sexenio: 1 CCAA (21.125 pt.).

### 2.2.3. *Mecanismos para determinar la cuantía del complemento por antigüedad*

La tendencia mayoritaria detectada en la negociación colectiva es la determinación de la cuantía del complemento de antigüedad en función de un porcentaje aplicado al salario base, por lo que indirectamente el valor del trabajo prestado es tenido también en cuenta para determinar una mayor o menor cuantía de un complemento personal como es el complemento de antigüedad. Como variante, hay algunos casos en los que el convenio colectivo aplica un determinado porcentaje no al salario base, sino a una cuantía específicamente establecida a los únicos efectos de cálculo del complemento de antigüedad (normalmente deno-

minada «base»). Pero esa tendencia mayoritaria de recurrir a un determinado porcentaje no es óbice para que también encontremos con relativa frecuencia convenios colectivos que establecen directamente una determinada cuantía (fija) por cada trienio o por cada período de tiempo que se tome como referencia para el cálculo de la antigüedad.

### 2.2.3.1. Determinación en función de un porcentaje del salario base

El sistema mayoritario de cálculo del complemento de antigüedad consiste en la *aplicación de un determinado porcentaje* (que en oscila entre un 1 % y un 8 %, siendo el más común el 3 %) *sobre el salario base establecido para cada categoría profesional*. Excepcionalmente, hay casos en los que no se especifica que se trate de un porcentaje aplicable a su «salario base» sino que lo aplica al concepto más genérico de sus «retribuciones salariales»<sup>53</sup> o incluso a una cuantía establecida al efecto, denominada «base vigente»<sup>54</sup>. Normalmente el referido porcentaje se fija en el articulado regulador de la estructura salarial y de los diversos complementos salariales, pero en algún que otro convenio colectivo hemos detectado que se establece directamente en las tablas salariales anexas. En ocasiones dicho porcentaje no se aplica solo a la estricta cuantía del salario base, sino a dicho salario base incrementado con algún otro plus salarial (e incluso extrasalarial) de los reconocidos por el propio convenio. Son, por ejemplo, los casos del art. 24 del Convenio colectivo de la empresa Real Grupo de Cultura de Covadonga (BOPA de 26 de agosto de 2022), cuando establece que el porcentaje acordado (5 %) se aplicará no solo sobre el salario base, sino sobre el salario base, y en su caso, incrementado con el plus de consolidación fijado en el convenio; y del art. 13 del Convenio colectivo de la empresa OHL Servicios Ingesan que presta servicios en el centro de trabajo de la Agencia Pública de Puertos de Andalucía (BOJA de 20 de diciembre de 2022), que establece un sistema de trienios a razón cada uno de ellos de aplicar un porcentaje del 4 % sobre el salario base, plus transporte y plus de vestuario (quedando topado «por arriba», lo que, como se verá más adelante, es habitual en la negociación colectiva, en este caso con el límite del 25 %). No obstante, este último caso aporta otro elemento de valoración. Y es que se trata de un convenio colectivo que además de utilizar un determinado porcentaje del salario base (incrementado con otros conceptos de dudosa calificación salarial) utiliza también para determinados grupos profesionales el sistema de asignación directa al complemen-

<sup>53</sup> Así sucede, por ejemplo, con el art. 8 del Convenio colectivo provincial de Granada de oficinas y despachos años 2021-2022 (BOP de Granada de 2 de febrero de 2022) cuando establece el abono de trienios «en cuantía de un 6 % de sus retribuciones salariales».

<sup>54</sup> Es, por ejemplo, el caso del art. 28 del Convenio colectivo de la empresa Minerales y Productos Derivados S.A. Mina Moscona y Mina Emilio (BOPA de 21 de diciembre de 2022): los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de los aumentos periódicos siguientes: a partir de 3 años el 6,70 %; de 6 a 11 años el 13,35 %; de 11 a 16 años el 26,70 %; de 16 a 21 años el 40,00 %; de 21 a 26 años el 53,34 %; y de 26 a 31 años el 66,70 %. Tales porcentajes se aplicarán sobre la *base vigente al efecto* que será de 18 €/día para todas las categorías en año 2023, 18,45 €/día en el año 2024 y 18,91 €/día en el año 2025.

to de antigüedad de una cuantía fija, que veremos a continuación (utilizando ambos sistemas de cálculo simultáneamente).

Este mecanismo de determinación de la cuantía del complemento de antigüedad, resultante de la aplicación de un porcentaje sobre el salario base para cada categoría o nivel profesional, evidencia la voluntad de las partes negociadoras vincular un complemento personal como éste al valor del prestado y, por tanto, de dotar de distinta cuantía al complemento de antigüedad dependiendo de la clasificación profesional del trabajador, de tal forma que los trabajadores percibirán un importe mayor o menor por dicho concepto según su grupo, categoría o nivel en la empresa sea superior o inferior. Así, y entre otros muchos, el art. 13 del Convenio colectivo de la empresa Lácteas Castellano Leonesas S.A. (BOP de Zaragoza de 5 de agosto de 2022) establece que los trabajadores percibirán un complemento de antigüedad del 5 % del salario base de su categoría profesional por cada cinco años completos de servicio en la empresa.

Excepcionalmente encontramos un caso que se aparta notablemente de este sistema de cálculo en base a la aplicación de un determinado porcentaje de salario base, aunque sí tome como referencia el mismo salario base. Se trata de que en lugar de calcular la cuantía de la antigüedad utilizando un porcentaje de salario base *se atribuye un determinado número de días de salario base*. Es el caso del art. 30.a. del Convenio colectivo del campo para la provincia de Toledo (BOP de Toledo de 11 de noviembre de 2022), que dispone literalmente que «como plus de Antigüedad en la empresa, los/as trabajadores/as percibirán los días de salario base, según categorías que se especifican en el Anexo II de este Convenio», estableciendo dicho Anexo II: *Tabla de Antigüedades* las cuantías de 6, 11, 16, 20, 25, 30, 34, 39, 44, 48, 53, 58, 62, 65, 69, 72, 75, 78, 81, 84, 87, 90, 94, 97, 100, 103, 106 y 109 días/año de salario convenio para cada año de antigüedad (a partir de los 3 años, y hasta los 30 años). Con independencia de que se trate de un modo de cálculo que se aparta de la tendencia mayoritaria (día de salario base, en lugar de un porcentaje), nos sorprende sobremanera las elevadas cuantías que en la práctica supone este complemento salarial por antigüedad, que, por ejemplo, cuando se reconocieran los 30 años de antigüedad se retribuiría al trabajador con 109 días de salario (entendemos que, con carácter anual, puesto que alude a «días/año de salario convenio»). Pero tal cual está redactado.

Finalmente, solo nos queda por destacar el hecho de que la mayoría de los convenios objeto de estudio establecen un tope máximo a percibir por el complemento de antigüedad fijado tanto por aplicación de un porcentaje sobre el salario base como por asignación de una cuantía fija (que trataremos a continuación). Con carácter ilustrativo, se ha establecido un tope a la antigüedad de hasta el 60 % del salario base (Convenio colectivo de Real Grupo de Covadonga, BOPA de 26 de agosto de 2022); o un número máximo de módulos temporales que cuantifican la antigüedad (por ejemplo, el Convenio colectivo Asociación Colegio de Huérfanos de Ferroviarios, BOCM de 28 de mayo de 2022, establece un

máximo de 9 trienios); o topes que combinan número máximo de módulos y porcentajes (máximo 5 trienios y un tope del 25 % sobre el salario base, como hace el Convenio colectivo de Empresas de Exhibición Cinematográfica de la Provincia de Valencia, BOP de Valencia de 10 de octubre de 2022).

### 2.2.3.2. Atribución de una cuantía fija para el complemento de antigüedad

En segundo lugar, en la muestra de convenios colectivos analizada también hemos encontrado algunos convenios que se apartan de esa tendencia generalizada que acabamos de presentar, y determinan la cuantía del complemento de antigüedad simplemente mediante la atribución de una *cuantía económica fija* por cada período de tiempo que se tome como referencia para el cálculo de la antigüedad<sup>55</sup>. La casuística de este procedimiento de determinación de la cuantía del complemento de antigüedad es elevada. Hay casos en los que se recurre a una cuantía fija para todas las categorías profesionales que se incrementa según los años de permanencia en la empresa<sup>56</sup>, convenios que establecen una cuantía fija por cada cuatrienio cumplido en la empresa, cuantía que además es distinta para cada categoría profesional<sup>57</sup>; convenios que establecen una cuantía fija por trienio cumplido en la empresa para cada categoría profesional (una cuantía distinta para cada categoría profesional), por lo que el valor del complemento de antigüedad varía según la categoría profesional<sup>58</sup>; convenios que también establecen una cuantía fija por cuatrienios cumplidos en la empresa y única, por lo que se reconoce el mismo valor con independencia de la clasificación profesional del trabajador, una única cuantía por antigüedad igual para todas las categorías profesionales<sup>59</sup>; convenios que establecen una cuantía fija por quinquenios

<sup>55</sup> Art. 18.B) del Convenio colectivo de la empresa Centro Gerontológico de Burgos S.L. (BOP de Burgos de 25 de julio de 2022); Convenio colectivo de la empresa Asociación Colegio de Huérfanos de Ferroviarios (BOCM de 28 de mayo de 2.22); Tablas salariales Convenio Colectivo de las Residencias para mayores «La Llanada I» y «La Llanada II» del Ayuntamiento de Aldeadávila de la Ribera (BOP Salamanca de 23 de noviembre de 2022).

<sup>56</sup> Se trata de cuantías fijas que aumentan de forma progresiva en función del número de años de permanencia en la empresa, como se evidencia, por ejemplo, en las Tablas salariales del Convenio colectivo de la empresa Medina Global S.L. para los sectores instalaciones deportivas, transporte público, parking, construcción, jardines y personal de administración (BOP de Cádiz de 26 de julio de 2022), cuando establece para los años de antigüedad en la empresa 0-1, 2, 4, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36 y 41 (utiliza bienios y quinquenios), respectivamente una cuantía mensual de 0 €, 36 €, 72 €, 108 €, 158 €, 208 €, 259 €, 309 €, 359 €, 409 € y 431 €. En este mismo sentido, el art. 7 del Convenio colectivo de Airfoods S.L. no seu centro de trabajo del aeropuerto Rosalía de Castro, Santiago de Compostela (BOP de A Coruña de 8 de noviembre de 2022), que establece una escala que va desde los 30,63€ al cumplir los tres años de servicio hasta los 353€ a los veinticinco años de servicio con un aumento de 17,95€ por cada cinco años y con un límite de 40 años.

<sup>57</sup> Tabla salarial anexo III del Convenio colectivo de la empresa Ibervisión Servicios Ópticos S.L. (BOTH de 16 de septiembre de 2022).

<sup>58</sup> Art. 11 Convenio colectivo relativo al Servicio de Limpieza, Conservación y Mantenimiento de Playas y Pinares Públicos del Puerto de Santa María (BOP de Cádiz de 4 de enero de 2023). Art. 51,5 b) del Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Agost (BOP de Alicante de 2 de enero de 2022).

<sup>59</sup> Art. 8 del Convenio colectivo para la empresa Megatech Industries Amurrio S.L.U. (BOTH de 19 de diciembre de 2022); o art. 158 del Convenio colectivo de la empresa Finanzauto S.A. (BOE de 5 de mayo de 2022), que establece una cuantía única por cuatrienio de 29,89 € (común a todas las categorías profesionales).



distinta según la categoría profesional <sup>60</sup>; convenios que establecen una cuantía fija por trienio que además se incrementa por años pero que es igual para todas las categorías profesionales <sup>61</sup>; convenios que establecen cuantías fijas por trienios para todas las categorías profesionales que no se incrementa con los años de permanencia en la empresa <sup>62</sup>; etcétera. Todo ello es el resultado de los diversos parámetros de aplicación: modulo temporal utilizado, diversificación o no según clasificación profesional, actualizaciones anuales, incrementos.

Con este sistema de cálculo de la cuantía del complemento de antigüedad se uniformiza el trato retributivo de los trabajadores (salvo en el caso de que se establezcan distintas cuantías fijas por categoría profesional), teniendo solo en cuenta la permanencia en la empresa y no el valor de su trabajo. Existe un mayor grado de desvinculación del trabajo realizado y de su puesto de trabajo, y una mayor objetividad a la hora de compensar exclusivamente en atención a la persona (a las circunstancias personales del trabajador), en atención a su tiempo de permanencia en la empresa (con independencia del valor de su trabajo y de su retribución mediante el salario base).

Sin embargo, esta determinación «igualitaria» en algunas ocasiones «hace aguas», en la medida que se distingue «expresamente» la cuantía del complemento de antigüedad según la jornada de trabajo, según se trate de un trabajador a tiempo completo o de un trabajador a tiempo parcial. De este modo, se «penaliza» a los trabajadores contratados a tiempo parcial, que se ven condenados a percibir el complemento por antigüedad en una cantidad menor calculada en proporción a la jornada de trabajo realizada (*prorrata temporis*). Es el caso del art. 15.B. del Convenio colectivo de la empresa Centro Gerontológico de Burgos S.L. (BOP de Burgos de 25 de julio de 2022), cuando retribuye el complemento de antigüedad (trienio) con una cuantía fija de 18,68€ para trabajadores a jornada completa y la correspondiente parte proporcional en los contratos a tiempo parcial.

### 2.2.3.3. Supuesto especial: la atribución de días de vacaciones retribuidas para el complemento de antigüedad

Resulta sorprendente, incluso inverosímil, que haya un caso en la negociación colectiva en la que el «complemento salarial por antigüedad» en lugar de asignársele un valor económico, y consistir en una retribución adicional para el

<sup>60</sup> Art. 8 del Convenio colectivo de la empresa Industria de Tuberías Aeronáuticas S.A.U. (BOP de Bizkaia de 23 de septiembre de 2022).

<sup>61</sup> Art. 29 del Convenio col·lectiu de treball del personal laboral de l'empresa Intracatalonia S.A. (BOP de Barcelona de 7 de noviembre de 2022). Art. 16 del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de la Puebla de los Infantes (BOP de Sevilla de 13 de agosto de 2022).

<sup>62</sup> El art. 19 Convenio colectivo de la empresa ID Logisites Iberia S.A. centro de trabajo de Getafe (BOCM de 7 de enero de 2023) establece una cuantía de 33,27 € por trienio.

trabajador en función de su permanencia en la empresa, se «retribuya» con la asignación de un día más de vacaciones por cada trienio reconocido al trabajador. Es cierto que de alguna manera se está reconociendo un día adicional de vacaciones «retribuidas», pero cuesta trabajo reconocer en ello su naturaleza salarial, de complemento salarial. Este caso excepcional es el del art. 63 del Convenio colectivo autonómico de Reforma Juvenil y de Protección de Menores de las Islas Baleares (BOIB de 21 de julio de 2022) que literalmente dispone que «*el complement salarial d'antiguitat es retribueix amb un dia més de vacances per cada trienni que tingui reconegut el treballador, fins a un màxim de vuit trinéis (...) El complement d'antiguitat es farà efectiu durant l'any natural en el qual el treballador/a compleix el trienni d'antiguitat*». Poco más podemos decir, salvo reiterar nuestra perplejidad.

#### 2.2.3.4. Mecanismos de actualización y revisión

En cuanto a la actualización de las cuantías del complemento de antigüedad establecidas por los convenios colectivos objeto de comparación, indicar que, aunque hay casos que está expresamente prevista la actualización (en particular en relación con los complementos con asignación de una cuantía fija), casi todos ellos han optado por la actualización a través de la vía indirecta de las revisiones salariales (en particular en relación con los complementos cuya cuantía resulta de la aplicación de un determinado porcentaje de salario base); de tal forma que al incrementarse el salario base y en su caso, el resto de conceptos salariales tenidos en consideración, el complemento por antigüedad también se ve incrementado.

No obstante, hay que señalar que la mayoría de los convenios que han optado por suprimir y mantener el plus de antigüedad como derecho consolidado, han congelado su cuantía de tal forma que la misma tiene carácter fijo y sin actualización durante toda la duración de la relación laboral, de tal forma que los trabajadores que lo vengán percibiendo como un derecho consolidado lo harán en igual cuantía hasta el fin de la relación laboral.

#### 2.2.4. La progresiva «desaparición» del complemento de antigüedad y sus consecuencias

La reducción del peso del complemento de antigüedad en los instrumentos de negociación colectiva en particular y —como se tendrá la ocasión de comprobar— de los complementos personales en general en lo que respecta a la estructura del salario, ha propiciado la paulatina *aparición de nuevos conceptos retributivos* en forma de compensación, si bien, dadas las difusas notas caracterizadoras de estas nuevas reglas, resulta en no pocos supuestos *difícil identificar su verdadera naturaleza y, más concretamente, su carácter salarial o extrasalarial*. No se puede obviar que el complemento de antigüedad ha sido, sin lugar a dudas, el

complemento personal paradigmático en el convenio colectivo tanto en la vertiente cualitativa como en la cuantitativa, siendo el que tradicionalmente ha tenido mayor importancia en la estructura salarial definida por la negociación colectiva.

Como ya se ha podido aseverar, *la tendencia a la supresión del complemento de antigüedad* es una realidad y así se expresa literalmente en un gran número de convenios colectivos objetos de este análisis<sup>63</sup>. Incluso en algún convenio colectivo de empresa se reconoce el complemento de antigüedad solo hasta su eventual supresión por el convenio sectorial, lo que desvela algo más allá: el deseo de las partes negociales a que esa supresión paulatina suceda<sup>64</sup>. Esta propensión a la desaparición puede acarrear consecuencias distintas para la persona trabajadora en función de la opción de adopten los agentes negociales: 1) por un lado, pudiera acontecer la definitiva pérdida de la consideración del tiempo de prestación de servicios en la estructura salarial<sup>65</sup>, lo que se podría traducir en la supresión de la retribución por una mayor experiencia en la empresa y su innegable repercusión en el grado de perfección del trabajo<sup>66</sup>; 2) por otro, se puede optar

<sup>63</sup> Baste señalar el Convenio colectivo de la empresa Clínica Belén Grupo HLA, S.L.U. (BORM de 6 de julio de 2022) que en su art. 7 lo califica con el término «desaparición».

<sup>64</sup> El art. 26 del Convenio Colectivo de la empresa BEANACA, S.A. (BOP de Alicante de 26 de septiembre de 2022) establece que las partes acuerdan, que «si durante la vigencia del presente convenio de empresa, se negociara un convenio sectorial que sustituya al actual, en el que se deje sin efecto el complemento por antigüedad, o se sustituya por otra fórmula, como un complemento que consolide las cantidades devengadas hasta ese momento, a partir de dicha entrada en vigor, el complemento salarial por antigüedad aquí establecido quedará suprimido o sustituido por la fórmula que se adopte».

<sup>65</sup> Es lo que sucede, entre otros, en el Convenio Colectivo del grupo Redexis Gas (BOE de 7 de septiembre de 2022), en el que su disposición adicional comienza tajante con que «ningún trabajador devengará cantidad alguna por este concepto», aunque de seguido incluye excepciones para trabajadores que venían percibiendo el complemento de antigüedad con anterioridad al año 2015.

<sup>66</sup> Vid. LÓPEZ SÁNCHEZ, C.: «Régimen legal y convencional de los complementos personales», en *Proyecto social: Revista de relaciones laborales*, núm. 9, 2001, (versión online-Dialnet). La autora alude a que la finalidad del complemento de antigüedad puede explicarse a partir de tres motivaciones: (1) «retribuir de forma indirecta la productividad derivada de una mayor experiencia profesional por la permanencia en la empresa», (2) «premiar e incentivar la permanencia del trabajador y fortalecer la vinculación con aquella» y (3) «rentabilizar la formación profesional que el trabajador haya podido percibir a cargo de la empresa». Con todo, se ha de tener presente que, aunque esta aludida mayor veteranía en el desempeño del trabajo deje de contemplarse en la estructura salarial como tal, existen convenios colectivos que prevén ascensos automáticos en función del tiempo de prestación de servicios con repercusión, por tanto, directa en el régimen retributivo. Es el caso de, por ejemplo, el XX Convenio colectivo de SEAT S.A. (BOE de 29 de septiembre de 2022), en el que, pese a no contemplarse complemento por antigüedad, esta es determinante para la escalada en el nivel retributivo (art. 14), o el Convenio Colectivo para o personal laboral das empresas do sector de comercio vario para os anos 2022 a 2024 para la Provincia de Pontevedra (BOP de Pontevedra de 14 de noviembre de 2022) en el que su art. 11 contempla determinadas promociones automáticas con un aumento salarial del diez por ciento. También el art. 10 del Convenio Colectivo de UTE Miramón 2018 (BO de Gipuzkoa de 25 de febrero de 2022) que establece el derecho automático a la categoría profesional de —como mínimo— oficial de 1.ª por prestar servicios en el centro de control a tiempo completo y de forma continuada durante más de un año. No obstante, estas cláusulas de ascensos automáticos por antigüedad también se pueden observar en normas paccionadas en las que no se suprime el complemento de antigüedad como son el Convenio colectivo de comercio textil de la Comunitat Valenciana 2022-2024 (DOGV de 12 de enero de 2023) en su disposición transitoria primera, sobre promoción profesional, o el Convenio Colectivo de la empresa Cajasur Banco SAU 2022 (BOJA de 15 de diciembre de 2022), que también sigue manteniendo el complemento al que ahora nos referimos.

por la sustitución del complemento personal de antigüedad por otros conceptos que compensarían esa mayor experiencia en el trabajo.

La primera y más drástica opción supone la pérdida de una partida remuneratoria que se terminaría por suprimirse aun en el caso en el que se mantuviera durante un tiempo como derecho adquirido. Y ello por la aplicación de las pautas de la compensación de salarios *ex art.* 26.5 ET. Existiría en estos casos una diferencia salarial transitoria entre empleados antiguos, que percibían el complemento, y empleados nuevos, que no lo perciben. La segunda posibilidad es la sustitución del complemento de antigüedad por otros conceptos o partidas, supuesto en el que la casuística es mucho más rica, habiéndose detectado en el estudio varias fórmulas, que se pueden resumir en tres: 1) el mantenimiento de la cuantía que se venía percibiendo por este complemento como garantía *ad personam* y la eliminación del mismo para contrataciones posteriores a una determinada fecha<sup>67</sup> o la creación de otras reglas de cálculo del complemento para estas contrataciones posteriores; 2) la creación *ad hoc* de nuevos complementos (con distintas denominaciones) que compensan la supresión con pautas bien distintas a las tradicionalmente utilizadas para el cálculo del complemento de antigüedad; y 3) la sustitución del complemento salarial de antigüedad por conceptos no salariales como premios de vinculación, de permanencia o de jubilación consistentes en una única cuantía a tanto alzado y cuyas características, por las cuestiones que con posterioridad se argumentaran, hacen que descartemos su naturaleza salarial.

#### 2.2.4.1. El mantenimiento de la antigüedad como garantía *ad personam* no compensable ni absorbible. Especial referencia a la interpretación jurisprudencial de las dobles escalas salariales resultantes

El primero de los bloques diferenciados resulta ser el más común en la muestra. Se desprende de la misma que de los convenios colectivos que se ocupan de la antigüedad y que obstan u obstaron en versiones predecesoras por su supresión (casi una centena de ellos) contemplan el mantenimiento de su cuantía a través de cláusulas *ad personam*, las cuales se acogen con distinta denominación. Así, pese a que la mayoría de estas menciones hacen referencia al vocablo «*ad personam*», es frecuente que este complemento aparezca también en las normas paccionadas como «antigüedad consolidada»<sup>68</sup> o también —con menos incidencia— «com-

<sup>67</sup> Véase, por ejemplo, el artículo 50 del Convenio colectivo da empresa Hermosa Canning Technology, S.A. (BOP de Pontevedra de 3 de marzo de 2022) que consolida el complemento a fecha 31 de diciembre de 2001 y lo suprime a partir de dicha fecha.

<sup>68</sup> En este sentido, entre muchos otros, el art. 24 del Convenio colectivo de la empresa Fomento de Benicasim, S.A., centro de Xixona (BOP de Alicante de 4 de enero de 2023), el art. 11 del Convenio Colectivo de la Empresa Flex Equipos de Descanso, S. A. U., Factoría de Getafe (BOCM de 16 de julio de 2022) o el art. 13.5 del Convenio Colectivo de la Empresa Fiat Chrysler Automobiles Spain S. A. (BOCM de 16 de julio de 2022), que aluden a los trabajadores que percibían el complemento de antigüedad con anterioridad a la vigencia del actual convenio. Otros ejemplos que contemplan el mantenimiento de la cuantía abonada por antigüedad en virtud de

plemento o plus de vinculación»<sup>69</sup>, «complemento de fidelidad»<sup>70</sup>, «experiencia profesional»<sup>71</sup> o «complemento de permanencia»<sup>72</sup>. Pese a las distintas identificaciones, todos derivan de la supresión del complemento de antigüedad y el mantenimiento de su cuantía a modo de cláusula de garantía personal. En la mayoría de estas regulaciones se hace mención expresa a la imposibilidad de su absorción y compensación<sup>73</sup>. En sentido contrario, el Convenio Colectivo de Trabajo del Campo de la Comunidad Autónoma de Extremadura (DO de Extremadura de 29 de junio de 2022) establece en su artículo 33.1 que este complemento, que pasa a llamarse «complemento personal», «será compensable, absorbible y no revalorizable», lo que quizás se deba a que en su apartado siguiente reconozca un nuevo concepto de antigüedad que, para los trabajadores que ya la tenían consolidada, comienza a devengarse desde la firma de este convenio.

En cuanto a lo sustancial, lo habitual es que este complemento opere mediante el reconocimiento de la cuantía que se venía percibiendo por antigüedad en el momento de su supresión y el mantenimiento en su percibo. Con todo, se advierte de la posibilidad de que lo que se reconozca individualmente sea no el *quantum* sino los módulos de cálculo, que —como se ha dicho— consiste habitual-

---

pactos anteriores lo encontramos en el art. 16 del Convenio Colectivo de la empresa LafargeHolcim España S.A.U. (BOP de Cádiz de 4 de enero de 2023) que hace referencia a la supresión del mismo en el año 2010, el III Convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunitat Valenciana (DOGV de 5 de octubre de 2022) que en su art. 60 alude a la supresión de la antigüedad a partir del 30 de septiembre de 1996 manteniendo la cantidad consolidada bajo el concepto «antigüedad consolidada». En el mismo sentido el art. 31 del Convenio Colectivo del Sector del Transporte de Mercancías por Carretera, Agencias de Transportes, Despachos Centrales y Auxiliares, Almacenistas, Distribuidores y Operadores Logísticos de la provincia de Málaga (BOP de Málaga de 7 de septiembre de 2022), la disposición transitoria segunda del Convenio Colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE de 29 de julio de 2022), el art. 55 del Convenio Colectivo Provincial de Córdoba para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas (BOP de Córdoba de 21 de diciembre de 2022), o el art. 36 del Conveni col·lectiu interprovincial del sector de la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya (DOGC de 5 de enero de 2023).

<sup>69</sup> Véase el art. 33 del Convenio colectivo de la empresa Grúas Lozano S.A. (BOP de Sevilla de 12 de agosto de 2022), el art. 13 del Convenio colectivo de Lo Bueno Directo Servicio de Ventas S.L.U. (BOE de 17 de octubre de 2022), el mismo art. Del Conveni col·lectiu de treball del sector de xocolates, bombons i caramels de la província de Girona, per als anys 2021-2022 (BOP de Girona de 8 de junio de 2022), o el art. 9 del Convenio colectivo del sector del comercio de metal en Cantabria, para el periodo 2020-2025 (BOC de 11 de noviembre de 2022).

<sup>70</sup> Se señala a modo ejemplificativo el art. 34 del Convenio Colectivo de la empresa Culmarex S.A. (BORM de 27 de octubre 2022).

<sup>71</sup> Verbigracia la disposición adicional sexta del Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco para los años 2021-2024 (BOE de 11 de agosto de 2022).

<sup>72</sup> Así se nombra en el art. 20 del Convenio Colectivo para el sector de Embotellado y Comercio de Vinos, Licores, Cervezas y bebidas de todo tipo de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BOC de 5 de octubre de 2022).

<sup>73</sup> Véanse, entre otras, las siguientes cláusulas convencionales: Art. 60 del III Convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunitat Valenciana (DOGV de 5 de octubre de 2022), art. 36 del Conveni col·lectiu interprovincial del sector de la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya (DOGC de 5 de enero de 2023), art. 11 del Convenio Colectivo de la Empresa Flex Equipos de Descanso S. A. U., Factoría de Getafe (BOCM de 16 de julio de 2022), art. 31 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Decotec Printing S.L. (BOP de Barcelona de 3 de octubre de 2022), art. 15 del Convenio colectivo de trabajo para el comercio textil de la Comunidad Autónoma de Cantabria, correspondiente a los años 2021-2024. (BOC de 9 de noviembre de 2022).

mente en la aplicación de unos porcentajes al salario en función de los años de servicios que se añaden como complemento al mismo. Esta cuestión a la que se hace referencia tendrá relevancia en lo que se refiere a la evolución de la cuantía a percibir por el trabajador. En efecto, si —siendo lo que más se repite, con diferencia— lo que se consolida o se congela es la cuantía, cabe la posibilidad de prever su actualización o no y en la muestra utilizada se encuentran ambas posibilidades. Esta opción no es viable en los casos en los que se consolida la fórmula de cálculo, aunque en estos supuestos esa actualización se daría igualmente en la medida en que las cantidades que se utilizan en la fórmula sean objeto de revisión por normas posteriores (subida del salario base, por ejemplo).

En primer término, de los instrumentos negociados analizados que consolidaban estas cantidades, un gran número de ellos contemplan *incrementos de la cuantía teniendo como referencia la subida del salario*, o lo que es lo mismo, la cantidad consolidada se irá revalorizando en la misma proporción que el resto de partidas salariales contempladas en el convenio<sup>74</sup>. Pero también se han detectado cláusulas que impiden esta revalorización y, por ende, reconocen una *cuantía fija y no revalorizable y, por tanto, inmutable*<sup>75</sup>. Entendemos que esta última opción ha de ser también la solución ante el silencio convencional y la falta de previsión expresa en cuanto a la posible actualización<sup>76</sup>, lo que hará que el valor real del complemento disminuya al perder entidad con respecto a las demás partidas retributivas<sup>77</sup>.

<sup>74</sup> El art. 51 del Convenio colectivo da empresa Rodicut Industry S.A.U (BOP de Pontevedra de 16 de agosto de 2022) establece que «el Complemento de Antigüedad Consolidado (C.A.C.) tendrá el mismo incremento que se pacte para el Salario Base». En el mismo sentido el art. 11 del Convenio Colectivo de la empresa «Hospital de Santa Teresa, S.A.» (BOP de Ávila de 20 de abril de 2022) y el art. 33 del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de Comercio de Metal de Palencia y Provincia (BOP de Palencia de 21 de diciembre de 2022). Asimismo, la disposición adicional segunda del Convenio Colectivo de Bebidas Refrescantes de la Comunitat Valenciana (DOGV de 23 de diciembre de 2022) fija que «la cantidad reflejada en la casilla de antigüedad consolidada de la hoja de salarios se verá anualmente incrementada en el mismo porcentaje que se incrementen los demás conceptos retributivos del convenio». La misma consecuencia se deriva de la aplicación del art. 52 del Convenio colectivo de la empresa «Nissan Motor Ibérica, S.A. Centro de trabajo de Ávila» (BOCYL de 28 de septiembre de 2022) o del art. 14 del VIII Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Provincia de Huesca (BOP de Huesca de 14 de diciembre de 2022).

<sup>75</sup> El art. 34 del Convenio Colectivo Financiera Maderera, S.A. (BOP de Teruel de 19 de agosto de 2022) establece que «el importe de la Antigüedad Consolidada no tendrá incremento ni disminución alguna en sucesivos Convenios. Dicho importe fue calculado según art. 34 anterior convenio publicado en BOP n.º 22096 de fecha 09/11/2007». También el art. 13.5 del Convenio Colectivo de la Empresa Fiat Chrysler Automobiles Spain S.A. (BOCM de 6 de julio de 2022) indica que estamos ante un concepto «no actualizable». También la disposición adicional sexta del Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco para los años 2021-2024 (BOE de 11 de agosto de 2022) que hace referencia a que «este complemento no estará sujeto a las actualizaciones que marque el convenio, y tampoco será absorbible ni compensable». El art. 19 del Convenio Colectivo provincial para el Comercio de Alimentación de Zamora (BOP de Zamora de 28 de septiembre de 2022) establece que «los trabajadores que el 1 de enero de 1999 estuviesen percibiendo por antigüedad alguna cantidad la seguirán percibiendo en idéntica cuantía».

<sup>76</sup> Es el caso, por ejemplo, del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de empresas de limpieza de locales y edificios de Almería (BOP de Almería de 25 de noviembre de 2022), en el que en su art. 32 se hace referencia a la supresión de la antigüedad y al reconocimiento de determinadas cuantías consolidadas, pero se omite referencia alguna a su actualización.

<sup>77</sup> Piénsese que algunas de estas cuantías quedan consolidadas desde 1990. Véase, a modo ejemplificativo, el art. 26 del Convenio colectivo de la empresa Real Grupo de Cultura Covadonga (BOPA de 26 de agosto de 2022).

Pero, como se ha advertido, otra solución aparece en cuanto a la forma de consolidación individual de la antigüedad con efectos directos sobre su posible actualización y consiste en el mantenimiento de dicho complemento no como *cuantía* sino como *concepto o fórmula de cálculo*, por lo que tras las actualizaciones del salario base habrá de aplicarse los distintos porcentajes que se contemplen <sup>78</sup>. En estos casos lo que se consolida son los índices que se aplican al salario, por lo que como éste se irá sucesivamente actualizando, lo hará en la misma proporción el complemento *ad personam* de antigüedad consolidada o su equivalente si se ha optado por otra denominación.

En otro orden de cosas, existen convenios en los que además de consolidarse los tradicionales complementos de antigüedad mediante clausula *ad personam*, no se llega a suprimir el complemento de antigüedad totalmente, sino que cambian su fórmula de cálculo. Se crea, pues, una *doble escala retributiva* sobre un mismo elemento (la antigüedad en el puesto) mediante un nuevo complemento de antigüedad que coexiste con el referido complemento *ad personam*. Es el caso, por ejemplo, del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació Prodiscapacitats Fundació Privada Terrassenca (PRODIS) (BOP de Barcelona de 28 de septiembre de 2022) en el que su artículo 31.2 desdobra la antigüedad en dos conceptos: el propio de antigüedad, que se calcula por trienios; y el complemento de antigüedad consolidado que resulta además aplicable a quién percibiera el complemento de antigüedad por aplicación del Convenio de residencias, importe, este último, que queda congelado sin que quepa absorción ni compensación. Similar opción es por la que se opta en el Conveni col·lectiu autonòmic de Neteja d'Edificis i Locals de les Illes Balears (BOIB de 27 de septiembre de 2022), que contempla en su artículo 23 dos regímenes cuya frontera para la aplicación de uno u otro se sitúa en el 1 de abril de 2009. Desde la referida fecha se devengan y abonan «un máximo de diez trienios al 3,62 % del salario base cada uno», mientras que con anterioridad se reconocían unas cuantías más generosas que quedan finalmente consolidadas. Lo propio ocurre en el Convenio Colectivo de Trabajo del Campo de la Comunidad Autónoma de Extremadura (DOE de 29 de junio de 2022) que, como con anterioridad se mencionó, en su artículo 33 consolida la cuantía que se venía percibiendo como plus de antigüedad en un comple-

---

<sup>78</sup> Así, el art. 18 del Convenio Colectivo de la empresa Cementos Portland Valderrivas S.A. para los centros de trabajo fábrica Olazagutía y oficina de Pamplona (BON de 15 de noviembre de 2022) establece que: «Tendrán derecho al complemento por antigüedad las personas que hayan ingresado en la Empresa antes del 1 de junio de 1995. Los incrementos se calcularán sobre el salario base de antigüedad; los porcentajes a aplicar serán de dos bienios del 5 % y quinquenios del 10 %. El incremento de antigüedad no podrá superar el 60 % del salario base de antigüedad». En el mismo sentido el art. 13 del Convenio Colectivo de la empresa Asientos de Castilla León S.L. (BOP de Valladolid de 11 de julio de 2022) que establece lo siguiente: «En relación con el plus de antigüedad que se preveía en los anteriores Convenios Colectivos, se acuerda su supresión definitiva. Todo el personal en plantilla a la firma preacuerdo del Plan Industrial 2013 -2015 firmado por ambas partes el 20 de diciembre de 2012, seguirá percibiendo este plus como un complemento «ad personam», no compensable ni absorbible y se seguirá devengando los trienios correspondientes al antiguo concepto «antigüedad» hasta el tope de 5 trienios establecido en los anteriores Convenios Colectivos».

mento personal y crea un nuevo complemento de antigüedad, siendo el primero de ellos compensable, absorbible y no revalorizable.

Con todo, sobre el particular, cobra especial interés la *ratio decidendi* que se plasma en la STS de 8 febrero de 2022 (ECLI:ES:TS:2022:536), que se trae a colación. Esta Sentencia, que analiza una cláusula del Convenio colectivo de la empresa municipal de aguas y saneamiento de Murcia, S.A. por la que se establecía dos sistemas de cómputos para el complemento de la antigüedad en función de la fecha de ingreso en la empresa, declara la nulidad de parte de esta previsión por contravenir el derecho a la igualdad de trato de todos los trabajadores de la empresa al establecer una doble escala salarial no justificada. Pero resulta especialmente de interés la Sentencia que nos ocupa puesto que (siguiendo la STS núm. 630/2021, de 15 de junio) marca los criterios que habilitaría, por su justificación objetiva y razonable, al establecimiento de la cláusula *ad personam* por antigüedad consolidada. Estos se pueden resumir en dos:

- 1) Que la garantía de los derechos adquiridos en virtud de convenio anterior puede servir de justificación.
- 2) Que esa garantía no puede ser dinámica («cantidades variables o actualizadas») sino estática, sirviendo para conservar esos derechos que fueron adquiridos «sin que se establezcan dos regímenes de antigüedad diferentes y abiertos al futuro».

Queda patente que el convenio colectivo puede suprimir el concepto de antigüedad e incluso consolidar su cuantía a modo de reconocimiento personal aun vetando los mecanismos de absorción o compensación, pero, como el Tribunal Supremo deja también claro<sup>79</sup>, esto no obsta a crear una valoración diferente de la antigüedad de cara al futuro<sup>80</sup>.

Si se pone en relación esta doctrina con las cláusulas convencionales que se vienen analizando nos asaltan las dudas en cuanto a la licitud de algunas de ellas, las cuales podrían conculcar el artículo 14 CE y el artículo 17 ET. Queda claro que las cláusulas que simplemente consolidan y congelan el complemento anterior que perece y crean otro nuevo son válidas. Ahora bien, si este complemento consolidado se actualiza conforme al resto de conceptos salariales la resolución de la cuestión esto no resulta tan evidente. En la Sentencia citada se establece que la garantía *ad personam* no puede ser dinámica y, siguiendo el mismo criterio, el Tribunal Supremo ha anulado cláusulas de este tipo que no son fijas, como

---

<sup>79</sup> También el Tribunal Constitucional ha resuelto sobre esta cuestión por su incidencia sobre el artículo 14 CE. Véase, por todas, la STC de 4 de marzo de 2004 (ECLI:ES:TC:2004:27).

<sup>80</sup> En palabras de Tribunal Supremo, lo que «no es aceptable es que, a partir de determinada fecha, unos generen un plus de antigüedad por cuantía muy superior al que generan otros trabajando el mismo número de años». *Vid.* STS de 6 de noviembre de 2007 (ECLI:ES:TS:2007:7718).



es la analizada en la STS de 29 abril de 2021 (ECLI:ES:TS:2021:1865): «no tiene una cuantía fija, sino que se va incrementado anualmente como mínimo en un 2,4 % salvo que el IPC correspondiente a cada año fuera superior, con incidencia en el importe de dicho complemento». Si es cierto que en el mentado caso la actualización parece desproporcionada o cuanto menos desligada de los aumentos del salario de convenio, óbice que no encontramos en ninguno de los convenios analizados en este estudio, por lo que podría defenderse (aunque con cautelas) la legalidad de una actualización moderada que se efectuase en los mismos porcentajes que el resto de conceptos salariales.

Lo que queda fuera de discusión es la ilicitud de cláusulas que acuerden la supresión definitiva del complemento de antigüedad y a la par consolidan una fórmula de cálculo dinámica para quienes hayan sido contratados con anterioridad a una determinada fecha <sup>81</sup>, así como los que crean abiertamente un doble sistema cuyo criterio de aplicación es la fecha de incorporación a la empresa, de los que también se han destacado alguna muestra en este estudio.

Téngase presente que en estos casos el alcance de la nulidad, como ocurre en la sentencia de referencia, conlleva que tengamos que entender por no puesta la cláusula trasgresora y que, en su virtud, haya que aplicar a las personas trabajadoras el régimen retributivo de la antigüedad más favorable.

#### 2.2.4.2. La creación de nuevos complementos compensatorios

El análisis de convenios que optan por la supresión de la antigüedad y su consolidación como complemento *ad personam* y la consecuente creación o no de otro módulo de cálculo de la antigüedad ha quedado expuesto en las líneas que anteceden, no sin dificultades en cuanto a la legalidad de algunas de las prácticas más comunes. Pese a que esta es la opción más extendida, también se han encontrado en la muestra de convenios estudiados ejemplos de creación de *nuevos complementos que, utilizando distinta terminología, derivan de la supresión de la antigüedad*.

Cabría exponer en este apartado los convenios colectivos ya expresados en el apartado anterior que tras consolidar individualmente el complemento antiguo crean otro *ex novo*, de los cuales ya se han dado por tanto cuenta. Baste con aludir ahora al Convenio colectivo de trabajo para el comercio textil de la Comunidad Autónoma de Cantabria, correspondiente a los años 2021-2024 (BO de Cantabria

---

<sup>81</sup> Como hacen algunas de las cláusulas relacionadas. Y ello puesto que, en definitiva, se está estableciendo la referida doble escala salarial ya que no se está reconociendo a los trabajadores antiguos una cantidad consolidada, sino que lo que se le reconoce es un derecho que sigue vivo y que –téngase presente– no solo afecta directamente a la remuneración sino a otros aspectos como pudieran ser las cotizaciones y los derechos que de las mismas se deriven.

de 9 de noviembre de 2022) que en su artículo 15 («complemento personal de antigüedad) distingue entre quienes a 31 de agosto de 1996 percibían antigüedad y los que no, por no haber generado a esa fecha cuatrienio alguno. Mientras que en el primer supuesto se consolida y revaloriza la cantidad calculada a la referida fecha a razón del 5 % por cuatrienio, quienes no tuvieran antigüedad en 1996 percibirán por este concepto (con el nombre de «complemento personal consolidado») una cuantía fija (independientemente a su antigüedad en la empresa) que para el año 2023 asciende a 26,42€ mensuales. Estamos nuevamente ante dos complementos distintos, uno antiguo que se consolida y otro nuevo aplicable a las nuevas contrataciones que, a tenor de la doctrina jurisprudencial *supra* comentada, podrían ser calificados como contrarios al principio de igualdad. Así lo ha considerado el Tribunal Supremo revisando una cláusula análoga a la que ahora se comenta en la STS de 28 de noviembre de 2018 (ECLI:ES:TS:2018:4419) esgrimiendo que el convenio en litigio «no se limitaba simplemente a conservar de manera estática el complemento de antigüedad, como derecho adquirido de los trabajadores ingresados antes de 12 de septiembre de 1995, sino que le atribuye un carácter dinámico y sometido a posteriores actualizaciones de futuro, que tiene como consecuencia el establecimiento de una cuantía distinta para dos colectivos de trabajadores, que perpetúa la diferencia retributiva indefinidamente<sup>82</sup>».

De dudosa legalidad sería igualmente el establecimiento de una compensación económica por la supresión del complemento de antigüedad para los trabajadores que iniciaran su relación laboral a partir de cierta fecha en aplicación de los mismos argumentos que venimos expresando. Es lo que efectúa el Conveni col·lectiu de l'empresa Club Náutico Arenal (BOIB de 27 de septiembre de 2022) en su artículo 5 que, negando dicho plus a quienes inicien la relación a partir de 2005, establece una compensación económica mensual y en cada gratificación extraordinaria del 1,1 % del salario base.

Por su parte, el Convenio colectivo sobre condiciones de trabajo suscrito entre la empresa Gestión y Técnicas del Agua, S.A. y las personas trabajadoras de los centros de trabajo de Huétor Tájar y Cortes de Baza (BOP de Granada de 21 de noviembre de 2022) fija un complemento sustitutivo de la antigüedad que se establece en una cantidad fija e independiente al grupo profesional al que se pertenezca que se fija para el año 2023 en 60 euros cuyo objeto es la «compensación por la permanencia en la empresa» y se retribuye a partir del primer año de servicios. La justificación de este complemento bajo la premisa de la reparación («compensación») así como su particular abono, hace dudar de su carácter salarial, aunque el precepto aluda a ello tanto en el mentado intitulo como en las referencias continuadas al complemento que sustituye.

---

<sup>82</sup> El convenio en cuestión convierte en quinquenios el complemento de antigüedad, mientras que a los trabajadores contratados con anterioridad a 1995 se les sigue manteniendo en trienios, «lo que va mucho más allá del simple y mero mantenimiento fosilizado de las condiciones ganadas como derecho adquirido por los trabajadores anteriores».

### 2.2.4.3. La sustitución por premios por permanencia, vinculación o jubilación de más que dudosa calificación salarial

Se contempla aquí cierta tendencia por parte de los agentes sociales observada en el análisis de la muestra consistente en la inclusión de premios de permanencia o vinculación o ayudas por jubilación que valoran o tienen en cuenta el tiempo de servicios en la empresa y que van paulatinamente sustituyendo (junto al resto de complementos novedosos que comentamos en este estudio) al tradicional complemento de antigüedad, aunque no se manifieste de forma expresa en las normas jurídicas analizadas.

En la medida en que estimamos que este tipo de premios tiene un marcado carácter extrasalarial, por mucho que sustituyan a antiguos complementos de antigüedad, se abordarán con mayor profundidad en el apartado 5, y más concretamente en los apartados 5.1 y 5.4.4, según se traten (1) de los comúnmente denominados «premios de vinculación», que contemplan la asignación de una cantidad a tanto alzado por una única vez al cumplimiento de determinados años en la empresa, o (2) las «ayudas por jubilación», previstas para cuando se extinga la relación laboral por esta causa y que hacen depender su abono, nuevamente, del tiempo de servicios en la empresa. Con todo, pese a que no se trata de un convenio en el que la antigüedad se extinga y se sustituya por otro concepto, sino que complementa a ésta, se deja constancia en estas líneas a modo ilustrativo de un convenio que aporta ambas de las anteriormente referidas posibilidades (premio de vinculación y ayuda por jubilación), lo que es singular, puesto que las normas paccionadas se suelen decantar por una u otra. Nos referimos al Convenio Colectivo de PQS Piscinas y Consumo S.A. (BOP de Sevilla 11 de octubre de 2022) que, de un lado en su artículo 30 establece que quienes lleven 20 años en la empresa recibirán «por una sola vez, el importe de dos mensualidades de salario base más antigüedad»; y, de otro, en su artículo 31 fija que quienes al tiempo de jubilarse «acrediten como mínimo 15 años de antigüedad, percibirán una gratificación, por una sola vez, consistentes en dos mensualidades del importe bruto del último recibo de salarios». Como se ha adelantado y se argumentará en el epígrafe oportuno, estimamos que en uno y otro supuesto estamos ante cantidades de naturaleza extrasalarial.

### 2.2.5. *La consideración del complemento de antigüedad (junto a otros conceptos salariales) para el cálculo de la cuantía de otras percepciones económicas*

Dado que estamos ante el complemento personal por excelencia, sin perjuicio de la comentada extinción gradual a la que se somete, se ha considerado interesante la inclusión de un apartado en el que se analice su utilización a efectos del cálculo de otros emolumentos percibidos por la persona trabajadora. Con este fin no solo se ha tenido en cuenta la antigüedad en sentido estricto, sino que también

se han destacado los convenios que utilizan la antigüedad consolidada para la fijación de distintos importes. Entre estos, se ha extraído de la muestra que el complemento antigüedad (o la antigüedad consolidada) puede servir a efectos del cálculo de —ordenados de mayor a menor prevalencia—: las gratificaciones extraordinarias, las vacaciones, los complementos de incapacidad temporal, el importe de las horas extraordinarias, para los abonos de los permisos y licencias, para otros complementos o mejoras voluntarias, así como para la nocturnidad, primas y turnos o complementos a percibir en supuestos de suspensiones de contratos o reducciones de jornadas en el marco de Expedientes Temporales de Regulación de Empleo.

### 2.2.5.1. Gratificaciones extraordinarias

Comenzando con la utilización de este complemento de antigüedad para el cálculo de las pagas extraordinarias se aprecia que 136 de los convenios analizados hacen alguna referencia a este particular. No es una cuestión baladí si tenemos en consideración que no todos los convenios de la muestra contienen este tipo de complemento personal, por lo que se puede afirmar que estamos ante un elemento que es tenido en cuenta por norma general —en sentido positivo o negativo, como se verá—, por los agentes sociales. El tenor literal del artículo 31 ET ha podido favorecer esta inclusión expresa toda vez que impone que sea el convenio colectivo el instrumento que fije «la cuantía de tales gratificaciones». Se entiende, en virtud de este artículo, que el importe de las gratificaciones extraordinarias garantizadas por la norma laboral de cabecera no podrá ser inferior al salario base mensual, sin perjuicio de que el convenio colectivo incluya en el cálculo de su cuantía otros complementos, como el de la antigüedad. En este marco normativo los convenios analizados en su mayoría incluyen el complemento de antigüedad en las bases de cálculo de estas gratificaciones, normalmente con la dicción de que su cuantía corresponderá «a los importes de salario base y antigüedad»<sup>83</sup> o incluso con la adición de otros conceptos y pluses<sup>84</sup>. En

<sup>83</sup> En este sentido el art. 8.1.6 del Convenio colectivo de la empresa UTE Bizkaiko Hondartzak 2021 (BO de Bizkaia de 25 de noviembre de 2022). En el mismo sentido, entre muchos otros: el art. 6 del Convenio colectivo de la empresa Fomento de Benicasim, S.A., centro de Xixona (BOP de Alicante de 4 de enero de 2023), el art. 22 del Convenio Colectivo de la empresa Agricultores de la Vega de Valencia, S.A., Centro de trabajo de Mutxamel (BOP de Alicante de 2 de diciembre de 2022), el art. 41 del Convenio Colectivo Sociedad General de Aguas de Barcelona SAU (BOP de Barcelona de 22 de septiembre de 2022), el art. 14 del Convenio Colectivo de la empresa Aguas de Cabreiroá, S.A. (BOP de Ourense de 23 de septiembre de 2022) y el art. 17 del Convenio colectivo de la empresa «Lácteos Castellano Leonesas, S.A. (BOP Zamora de 5 de agosto de 2022).

<sup>84</sup> Por ejemplo, el propio art. 8.1.6 del Convenio colectivo de la empresa UTE Bizkaiko Hondartzak 2021 (BO de Bizkaia de 25 de noviembre de 2022) mencionado en la nota al pie anterior que establece que para 2024 «el importe de las pagas extras será el que corresponde al Salario base, antigüedad y todos los pluses establecidos en el presente convenio». En el mismo sentido, entre otros, el art. 38 del Convenio Colectivo Financiera Maderera, SA (BOP de Teruel 19 de agosto de 2022) que incluye el Salario Base, Antigüedad Consolidada, Complemento de Dedicación Exclusiva y Plus de Especialidad, el artículo 23 del Convenio colectivo de la empresa Real Grupo de Cultura Covadonga (BOPA de 26 de agosto de 2022) que incluye «salario base, antigüedad, plus de garantía personal, plus de consolidación, y el promedio de los tres últimos meses de efectiva

otras ocasiones esta inclusión puede que no sea explícita, aunque si implícita, ya que se alude al salario real <sup>85</sup> o sueldo mensual <sup>86</sup>, por lo que debemos entender comprendido todos los conceptos retributivos. Aun en algún supuesto en el que se excluyen expresamente a todos los complementos personales (lo que no es necesario, como se viene reiterando) se indica a posteriori la inclusión de la antigüedad<sup>87</sup>.

Aunque el tratamiento retributivo que se le suele dar a las pagas extraordinarias es homogéneo, es decir, que la cuantía de cada una de las contempladas en el convenio queda compuesta por los mismos elementos para el cálculo de su importe <sup>88</sup> aun en el supuesto en el que vía convencional se adicione alguna a las previstas en el ET<sup>89</sup>, no es extraño que se estipulen módulos de cálculo distintos para estas gratificaciones. Aunque las legalmente previstas (navidad y, generalmente, junio) son, por lo general, uniformes<sup>90</sup>. Ejemplo de distinción en el cálculo de las pagas extraordinarias podría ser el art. 36 del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de empresas de limpieza de locales y edificios de Almería (BOP de Almería de 25 de noviembre de 2022) que distingue entre la paga de verano y navidad, cuya cuantía comprende 30 días de salario base más la antigüedad, y la paga de beneficios, que se fija únicamente a partir del salario base.

---

prestación laboral, de los pluses de asistencia y, en su caso, turnicidad» o el art. 39 del IV Conveni col·lectiu de treball del cicle integral de l'aigua (DOGC de 14 de julio de 2022) que menciona que las gratificaciones extraordinarias estarán formadas por el salario base, antigüedad consolidada, antigüedad, plus convenio y plus puesto de trabajo.

<sup>85</sup> En este sentido el art. 20 del Convenio Colectivo de la empresa Edscha Burgos, S.A. (BOP de Burgos de 24 mayo de 2022).

<sup>86</sup> Véase el art. 44 del Convenio Colectivo de la empresa Cajasur Banco SAU 2022 (BOJA de 15 de diciembre de 2022).

<sup>87</sup> Véase el art. 15 del Convenio colectivo de Lo Bueno Directo Servicio de Ventas S.L.U. (BOE de 17 de octubre de 2022).

<sup>88</sup> Es el caso del Convenio colectivo de trabajo para el comercio textil de la Comunidad Autónoma de Cantabria, correspondiente a los años 2021–2024. (BOC 9 de noviembre de 2022) que en su art. 16 establece que «las gratificaciones extraordinarias que se percibirán a lo largo del tiempo de vigencia de este Convenio serán de beneficios, julio y navidad, equivalentes a una mensualidad del salario base más antigüedad, si la hubiere, del salario pactado en Convenio».

<sup>89</sup> Es el caso del Convenio Colectivo de la empresa BEANACA, S.A. (BOP de Alicante de 26 de septiembre de 2022) que incluye una gratificación extraordinaria en su artículo 28 por «participación en beneficios» que se compone de los mismos elementos que las de junio y Navidad (art. 27) y que incluye la antigüedad. También el Convenio Colectivo del Sector del Transporte de Mercancías por Carretera, Agencias de Transportes, Despachos Centrales y Auxiliares, Almacenistas, Distribuidores y Operadores Logísticos de la provincia de Málaga (BOP de Málaga de 7 de septiembre de 2022) en sus artículos 33 (paga de marzo) y 34 (gratificaciones extraordinarias).

<sup>90</sup> Es lo que sucede en el Convenio colectivo de la empresa Grúas Lozano S.A. (BOP de Sevilla de 12 de agosto de 2022) en el que su artículo 37 distingue entre las pagas de julio y diciembre, que se abonan con sueldo base, plus de asistencia, plus de transporte, complemento de vinculación y *ad personam* y la paga de marzo en la que se tiene en cuenta únicamente el sueldo base más complemento personal de vinculación y garantía *ad personam*. También el Convenio Colectivo de la empresa Edscha Burgos, S.A. (BOP de Burgos de 24 mayo de 2022) que en su artículo 20 contempla tres pagas extraordinarias aludiendo para el pago de las de verano y Navidad al «salario real» en el que se incluye la antigüedad, sin que la otra paga reconocida (otoño) haga referencia a este concepto.

### 2.2.5.2. Vacaciones

Ocupándonos ahora de las vacaciones y de la consideración de la antigüedad a los efectos tanto del salario a percibir durante este periodo de descanso como en los supuestos en los que por extinción de la relación laboral y tras la imposibilidad de su disfrute se hayan de compensar pecuniariamente<sup>91</sup>, se ha comprobado que 34 de los convenios revisados contienen previsiones de este tipo. Respecto a esta cuestión no cabe duda que, a falta de concreción de nuestro ET sobre los conceptos que se han de abonar durante las vacaciones, resulta de aplicación el *Convenio de la OIT sobre las vacaciones pagadas (revisado), de 1970 (núm. 132)*, que establece que durante este periodo se percibirá «por lo menos su remuneración normal o media». Por tanto, aunque no exista previsión como la que nos ocupa en las normas paccionadas «en el concepto de remuneración normal han de incluirse tanto la retribución básica como los complementos personales de antigüedad, de penosidad, de turnicidad, etc. y, en general todos los que correspondan al puesto de trabajo que se ocupa o desempeña, excluyendo los extraordinarios, como primas, incentivos etc. y desde luego las cantidades que se hayan abonado en compensación de gastos, como locomoción, dietas, etc.<sup>92</sup>». No obstante lo anterior y pese a su inoperancia jurídica, muchos convenios acogen bajo su literalidad que las vacaciones se retribuirán a razón del salario base más la antigüedad<sup>93</sup>.

De otro lado, también es destacable, respecto al disfrute de las vacaciones en relación con la antigüedad, la posibilidad que hemos detectado en nuestro análisis de la negociación colectiva de que el convenio incluya días adicionales en

---

<sup>91</sup> Recuérdese en este sentido la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 20 de enero de 2009 (Gerhard Schultz-Hoff contra Deutsche Rentenversicherung Bund [C-350/06] y Stringer y otros contra Her Majesty's Revenue and Customs [C-520/06]) referente a la retribución de las vacaciones no disfrutadas y, de especial interés en lo que nos ocupa, a su cuantía: «De lo anterior se deduce que, cuando se trate de un trabajador que, por razones ajenas a su voluntad, no haya estado en condiciones de ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas antes de que finalizara la relación laboral, la compensación económica a la que tiene derecho deberá calcularse de tal modo que el referido trabajador ocupe una situación comparable a aquélla en la que se habría encontrado si hubiera ejercitado el mencionado derecho durante su relación laboral. De ello se sigue que la retribución ordinaria del trabajador, que es la que debe mantenerse durante el período de descanso correspondiente a las vacaciones anuales retribuidas, resulta asimismo determinante para el cálculo de la compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al finalizar la relación laboral».

<sup>92</sup> STSJ de Andalucía de 8 enero de 2003 (ECLI:ES:TSJAND:2003:211). Véase, en este sentido, la STS de 23 julio de 2020 (ECLI:ES:TS:2020:3817).

<sup>93</sup> Son ejemplo de este tipo de cláusulas: El art. 16 del Convenio Colectivo de la empresa Oilogist H&B, S.L. (BOJA de 20 de diciembre de 2022) que establece que «todos los trabajadores/as de la empresa disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de 31 días naturales a razón de salario base más el complemento Personal de Permanencia de carácter personal para aquellos trabajadores/as que lo tengan reconocido», o el art. 19 del Convenio Colectivo de la empresa Agricultores de la Vega de Valencia, S.A., Centro de trabajo de Mutxamel (BOP de Alicante de 2 de diciembre de 2022) que fija que «su retribución consistirá en la suma de salario base, antigüedad y demás pluses que correspondan a cada trabajador habitualmente, excepto las horas extraordinarias». También es común en los convenios de ámbito sectorial. Véase, entre muchos otros, el art. 26 del Convenio Colectivo del Sector del Transporte de Mercancías por Carretera, Agencias de Transportes, Despachos Centrales y Auxiliares, Almacenistas, Distribuidores y Operadores Logísticos de la provincia de Málaga (BOP de Málaga de 7 de septiembre de 2022).

función de criterios relacionados con la fecha de incorporación en la empresa, como es el caso del Convenio colectivo de trabajo de la empresa B. Braun Logistics, S.L.U. del centro de trabajo de Santa Oliva (BOP de Tarragona de 15 de septiembre de 2022) que reconoce en su art. 3.4.2 «un día de permiso no deducible para asuntos particulares, para aquellos/as trabajadores/as que cumplan antes del 30 de junio doce años o más de permanencia reconocida en la empresa».

### 2.2.5.3. Complementos por Incapacidad Temporal

Por otro lado, 21 de los convenios de la muestra incluyen el complemento de antigüedad o su análogo en la cobertura de la Incapacidad Temporal cuando esta se complementa<sup>94</sup>. La determinación de la cuantía de esta mejora voluntaria va a depender, en efecto, de lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación, por lo que la inclusión de los conceptos que se han de tener en cuenta es fundamental toda vez que —en palabras del Tribunal Supremo— «la redacción del convenio en punto al complemento a cargo de la empresa de una determinada prestación se convierte en el eje de referencia en la norma que determina en cada caso el nacimiento y regulación de la mejora complementaria de seguridad social»<sup>95</sup>. En cualquier caso, habrá de estarse a los cánones hermenéuticos de nuestro derecho para cuando en la regulación de estos complementos se omita los conceptos que lo integran, ya que aun en casos de falta de inclusión expresa de la antigüedad ha de entenderse comprendida en él, como serían los supuestos en los que se haga referencia al «salario total» o «salario mensual», o incluso, como se contempla en el artículo 38 del Convenio colectivo de la empresa Grúas Lozano S.A. (BOP de Sevilla de 12 de agosto de 2022), se remita a la base de cotización<sup>96</sup>. Cabe señalar aquí, en la medida en que se estaría también ante una mejora que otorga la empresa frente a la acción protectora de la Seguridad Social, la especial previsión que de forma exclusiva se contiene en el Convenio Colectivo de la empresa Asientos de Castilla León S.L. (BOP de Valladolid de 11 de julio

<sup>94</sup> Se señala, a modo ejemplificativo, las siguientes cláusulas convencionales: art. 21 del Convenio colectivo de la empresa Grupo Celulosas Moldeadas, S.A. (BO de Bizkaia de 19 de septiembre de 2022) que dispone que «en los casos de enfermedad común o accidente no laboral, con incapacidad temporal, la Empresa complementará al trabajador la diferencia de las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 % de su Salario (Base, Antigüedad, Plus de Actividad y Prima de Producción)»; el art. 26 del Convenio Colectivo de la empresa Oilogist H&B, S.L. (BOJA de 20 de diciembre de 2022), que expresa que «a los trabajadores/as afectados por este Convenio, que se encuentren en situación de IT, cualquiera que sea la causa determinante, la empresa les abonará un complemento hasta cubrir el 100 % del salario base más Plus Personal de Permanencia a partir del primer día y durante un periodo de un año; o el art. 28 del Convenio Colectivo para el sector de Hostelería de Cantabria, para el periodo 2022-2025 (BOC de 24 de octubre de 2022) que alude al «salario real», en el que se incluye la antigüedad (art. 30).

<sup>95</sup> STS de 21 de octubre de 2009 (ECLI:ES:TS:2009:7769). Véase también la STS de 21 de diciembre de 2022 (ECLI:ES:TS:2022:4797).

<sup>96</sup> Dispone el citado artículo lo siguiente: «La empresa abonará en caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo el 100 % de la base de cotización del mes anterior a la baja, a partir del mismo día del accidente. Durante el tiempo de hospitalización sea por accidente o enfermedad se complementará el 100 % del salario real desde el primer día». Repárese en que, además, en este último inciso, en caso de hospitalización, se hace referencia al «salario real», en el que ha de entenderse incluido el complemento por antigüedad.

de 2022) en la que sin duda habrá influido la crisis sanitaria, social y económica producida por la COVID-19. La disposición transitoria tercera regula un complemento económico que garantiza «el 85 % de la Base Reguladora desde el 1.<sup>er</sup> día de aplicación del ERTE», base que queda conformada, entre otros, por el salario del nivel profesional del trabajador, más el complemento *ad personam* sustituto de la antigüedad.

#### 2.2.5.4. Horas extraordinarias

Cuestión distinta es lo que sucede en el caso de las horas extraordinarias y su *quantum* retributivo o su valor. El importe de las horas extraordinarias no podrá ser en ningún caso, según el artículo 35.1 ET, «inferior al valor de la hora ordinaria». Por ende, cuando se fije en convenio su abono se tendrá que tener en cuenta tanto el salario base como los complementos salariales de cualquier tipo que se integren en la estructura salarial (personales, de puesto de trabajo, en su caso, u otros) excluyéndose únicamente los extrasalariales<sup>97</sup>. Pues bien, 9 de los convenios de la muestra estudiada incluyen expresamente referencias relativas a la antigüedad en el cálculo del valor de las horas extras y lo hacen en sentido distinto. Pese a que algunos convenios hacen poco aporte al marco normativo de la cuestión transcribiendo casi literalmente el citado precepto del ET<sup>98</sup>, la mayoría adiciona el importe del complemento en el sumatorio junto al salario base y el resto de complementos salariales computables y, además, la cantidad resultante se suele multiplicar por algún índice<sup>99</sup>. Merecen ser destacadas dos cláusulas particulares. La primera, la contenida en el artículo 9.3 del Convenio colectivo para la industria fotográfica (BOE de 5 de agosto de 2022), la cual se remite a las tablas salariales en la que se acoge un valor de las horas extraordinarias en función de la antigüedad (sin antigüedad o dependiendo del número de quinquenios, de uno a cuatro). La segunda, la expresada en el artículo 17 del Convenio Colectivo de la empresa Cementos Lemona S.A. Centro de trabajo de Lemoa (BO de

---

<sup>97</sup> Véase la STS de 21 de febrero de 2007 (ECLI:ES:TS:2007:2085): «el artículo 35.1 ET sobre el valor de las horas extraordinarias constituye una norma legal de Derecho imperativo relativo, donde la voluntad negociadora colectiva o individual, subsidiaria ésta de aquélla, cumple respecto de dicha norma una función de complementariedad por expresa remisión de la misma y con el límite que establece, que es un mínimo de Derecho necesario no susceptible de vulneración en caso alguno». En relación con los complementos salariales computables véase la STSJ de Canarias de 30 junio de 2014 (ECLI:ES:TSJICAN:2014:2218).

<sup>98</sup> Véase el art. 37 del Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (BOE de 25 de julio de 2022).

<sup>99</sup> Así ocurre en el art. 15 del Convenio Colectivo de la empresa Culmarex S.A. (BORM de 27 de octubre 2022); el art. 15 del Convenio Colectivo da empresa asientos de Galicia SA. (BOP de Pontevedra de 25 de septiembre de 2022); el art. 14 del Convenio colectivo para la industria elaboradora, almacenistas y distribuidores de vinos, cervezas, licores y otras bebidas espirituosas de la provincia de Burgos (BOP de Burgos, de 28 de octubre de 2022); el art. 28 del Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito. (BOE de 28 de diciembre de 2022); el art. 13 del Convenio colectivo del sector del comercio de metal en Cantabria 2020-2025. (BOC de 11 de noviembre de 2022); y el art. 25 del Convenio Colectivo del Sector del Transporte de Mercancías por Carretera, Agencias de Transportes, Despachos Centrales y Auxiliares, Almacenistas, Distribuidores y Operadores Logísticos de la provincia de Málaga (BOP de Málaga de 7 de septiembre de 2022).



Bizkaia de 8 de noviembre de 2022), precepto que establece una distinta valoración de las horas extraordinarias en función de la categoría y de los años de antigüedad cumplidos en la empresa. En tales casos, estamos ante supuestos en los que la antigüedad vuelve a recobrar protagonismo en aspectos remuneratorios.

### 2.2.5.5. Otras percepciones económicas

Otra tendencia que se ha detectado, aunque con mucha menor incidencia, es la consideración de los complementos de antigüedad en el pago de los permisos o licencias remuneradas (7)<sup>100</sup>, en el cálculo del plus de nocturnidad (3)<sup>101</sup> o asistencia (1)<sup>102</sup> y en el abono de las primas y turnos (1)<sup>103</sup>.

## 3. COMPLEMENTOS PERSONALES POR CONOCIMIENTO DE IDIOMAS

No son demasiados los convenios colectivos de la muestra que hagan referencia al complemento de idiomas. De los 275 convenios colectivos son solo 13 convenios los que hacen alguna referencia al conocimiento de idiomas, aunque varios de ellos ni siquiera parecen ofrecer realmente un complemento salarial, pues de lo que se trata es de una simple exigencia del conocimiento de idiomas para el adecuado desempeño del puesto de trabajo, quedando definida dicha circunstancia incluso en el mismo sistema de clasificación profesional. De hecho, hemos detectado algún convenio colectivo que entre los criterios generales que definen el grupo profesional recoge como funciones tareas de traducción, correspondencia y teléfono con dominio de un idioma extranjero, pero, paradójicamente

---

<sup>100</sup> Art. 20 del Convenio colectivo de la empresa Ibersión Servicios Ópticos, S.L. (BOTH del Territorio Histórico de Álava de 16 de septiembre de 2022); art. 10 del Convenio colectivo de la empresa Grupo Celulosas Moldeadas, S.A. (BO de Bizkaia de 19 de septiembre de 2022); art. 24 del Convenio Colectivo de la empresa Asientos de Castilla León S.L. (BOP de Valladolid de 11 de julio de 2022); art. 38 del Convenio Colectivo de la empresa Gonvarri I. Centro de Servicios S.L. (BOP de Burgos de 19 abril 2022); art. 26 del Convenio colectivo de Crisnova vidrio S.A. (BOP de Albacete de 13 de junio de 2022); art. 20 del Convenio colectivo para las industrias de turrones y mazapanes. (BOE de 28 de diciembre de 2022) y art. 49 del III Convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunitat Valenciana (DOCV de 5 de octubre de 2022).

<sup>101</sup> Art. 21 del Convenio Colectivo de la Empresa ID Logistics Iberia, S. A., centro de trabajo de Getafe (BOCM de 7 de enero de 2023), con un incremento del 20 % con respecto a la hora ordinaria, art. 38 del Convenio colectivo de industrias lácteas de Granada, S.L.U. para su centro de trabajo de Granada (BOP de Granada de 8 de junio de 2022) y art. 36 del Convenio Colectivo del Sector del Transporte de Mercancías por Carretera, Agencias de Transportes, Despachos Centrales y Auxiliares, Almacenistas, Distribuidores y Operadores Logísticos de la provincia de Málaga (BOP de Málaga de 7 de septiembre de 2022).

<sup>102</sup> Art. 33 del Convenio Colectivo del Campo de la provincia de Albacete para el periodo 01/01/2020 al 31/12/2022 (BOP de Albacete de 20 de julio de 2022)

<sup>103</sup> Véanse los arts. 15, 26 y 29 del Convenio Colectivo de la empresa Cementos Lemona S.A.-Centro de trabajo de Lemoa (BO de Bizkaia de 8 de noviembre de 2022) y la consideración en estos preceptos de la «prima personal I» que se recoge en las tablas salariales (Anexo II A) y sustituye al antiguo complemento de antigüedad.

no recoge un complemento salarial específico por idiomas por lo que, de seguro, esta circunstancia, aparentemente «personal», se ha valorado e integrado en el salario base correspondiente a dicho grupo profesional <sup>104</sup>, como requisito necesario para la misma prestación de servicios.

### 3.1. Delimitación y cuantía

#### 3.1.1. Requisitos

En cualquier caso, para el reconocimiento de un plus o complemento de idiomas se exigen diversos requisitos, que dependen del convenio en cuestión:

- Dominio completo del idioma o idiomas para los cuales haya sido contratado el personal y utilización de los mismos al servicio de la empresa <sup>105</sup>.
- Para obtener el «suplemento por lenguas extranjeras» es necesario que los empleados «dominen un mínimo de tres idiomas extranjeros aprovechables en su puesto de trabajo». Curiosamente entre las «lenguas extranjeras aprovechables» se incluye el catalán, el vasco y el gallego <sup>106</sup>.
- Se exige el dominio de determinados idiomas: francés, alemán, ruso «o cualquier otro idioma que la empresa considere necesario para el desarrollo de su trabajo, a criterio de la empresa». Es curioso que en el convenio de este hotel no es importante el idioma inglés (quizás porque es un requisito mínimo en la contratación para un hotel). Se excluye la lengua materna para el cobro del plus de idiomas, así como el español para los/as trabajadores/as extranjeros <sup>107</sup>.
- Se abonará a los trabajadores que se les exija como requisito «imprescindible» el conocimiento y manejo fluido de idiomas extranjeros para

---

<sup>104</sup> El art. 11 del Convenio colectivo de la empresa Megatech Industries Península Ibérica S.L.U. (BOTH de 26 de diciembre de 2022), respecto de su clasificación profesional. Por contraposición, en este convenio hay definiciones de criterios generales que expresamente no exigen conocimientos especiales ni idiomas o los consideran como de «posible utilización» (en concreto tanto en el grupo 1 como en el grupo 4.) Pero tampoco en estos casos en los que el conocimiento y utilización de idiomas pueda eventualmente «enriquecer» la prestación de servicios contratada se prevé un complemento salarial específico que retribuya por el mayor valor del trabajo prestado, no hay complemento por idiomas que adicione al salario base. Por su parte, el art. 20.2.3, IV Convenio colectivo de Mercedes-Benz Retail, SA, Unipersonal (Madrid y Guadalajara), BOE 13-4-2022, excluye del plus de idiomas «al personal con grupo profesional G3N1 por considerarse compensado dentro de su salario». El art. 28 del Convenio Colectivo de Bebidas Refrescantes de la Comunitat Valenciana (DOGV de 23 de diciembre de 2022) aunque no establece un plus de idiomas en sentido estricto, el hecho de saber idiomas determina la categoría profesional y, consecuentemente, el salario a percibir.

<sup>105</sup> Artículo 20.2.3 del IV Convenio colectivo de Mercedes-Benz Retail, S.A., Unipersonal, Madrid y Guadalajara (BOE de 13 de abril de 2022).

<sup>106</sup> Art. 5.5 del X Convenio colectivo de la empresa Lufthansa Cargo (BOE de 5 de noviembre de 2022).

<sup>107</sup> Art. 13 del Convenio Colectivo de la Empresa Marbella Club Hotel S.A. (BOP de Málaga de 7 de noviembre de 2022).

desempeñar sus funciones en el puesto de trabajo<sup>108</sup>. O un perfecto conocimiento de idioma/s escrito/s o hablado/s»<sup>109</sup>.

- Siempre que este conocimiento fuera «requerido y pactado por la empresa»<sup>110</sup> o «sus conocimientos sean utilizados por la empresa»<sup>111</sup> o puestos a disposición a la empresa<sup>112</sup> y «a requerimiento de la misma»<sup>113</sup> o se conozca y utilice en el trabajo<sup>114</sup>.

### 3.1.2. *Acreditación del conocimiento de idiomas*

Los conocimientos exigibles de estas lenguas deberán demostrarse a través de certificados de escuelas reconocidas<sup>115</sup> o a través de un examen interno por parte de la empresa (el/la director/a podrá efectuar una comprobación de los conocimientos lingüísticos<sup>116</sup>). Los certificados no tendrán una antigüedad superior a tres años<sup>117</sup>. Aunque algún convenio no especifica cómo habrá de ser la acreditación<sup>118</sup> o solo que ha de ser «suficiente» suponemos que a juicio del empresario<sup>119</sup>.

### 3.1.3. *Cuantía*

Su cuantía se fija normalmente en el articulado regulador de la estructura salarial, con alguna excepción que lo remite a las tablas anexadas<sup>120</sup>. Este último es

<sup>108</sup> Art. 56 del Convenio colectivo de Ilunion CEE Outsourcing SA. (BOE de 1 de noviembre de 2022).

<sup>109</sup> Art. 10.b Convenio colectivo de ámbito estatal de jardinería 2021-2024 (BOE de 13 de julio de 2022).

<sup>110</sup> Art. 15 del Convenio Colectivo para el sector del Comercio de la Piel, Cuero y Calzado de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BOC de 5 de octubre de 2022).

<sup>111</sup> Art. 35 del Convenio Colectivo Sectorial para las Empresas Transitarias de la Provincia de Valencia (BOP de Valencia de 5 de octubre de 2022).

<sup>112</sup> Art. 10.b Convenio colectivo de ámbito estatal de jardinería 2021-2024 (BOE de 13 de julio de 2022) para el personal administrativo.

<sup>113</sup> Art. 16 del Convenio colectivo del sector del comercio de metal en Cantabria 2020-2025 (BOC de 11 de noviembre de 2022).

<sup>114</sup> Art. 21 del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de industrias de hostelería de la provincia de Castellón (BOP de Castellón de 16 de junio de 2022).

<sup>115</sup> Art. 24 c.9 del Convenio Colectivo de la empresa Metro Málaga S.A. (BOP de Málaga de 10 de octubre de 2022); Art. 13 del Convenio Colectivo de la Empresa Marbella Club Hotel S.A. (BOP de Málaga de 7 de noviembre de 2022).

<sup>116</sup> Art. 5.5 del X Convenio colectivo de la empresa Lufthansa Cargo AG (BOE de 5 de noviembre de 2022); Art. 13 del Convenio Colectivo de la Empresa Marbella Club Hotel S.A. (BOP de Málaga de 7 de noviembre de 2022), con presencia de miembros del Comité de Empresa.

<sup>117</sup> Art. 5.5 del X Convenio colectivo de la empresa Lufthansa Cargo AG (BOE de 5 de noviembre de 2022).

<sup>118</sup> Art. 56 del Convenio colectivo de Ilunion CEE Outsourcing SA. (BOE de 1 de noviembre de 2022).

<sup>119</sup> Art. 35 del Convenio Colectivo Sectorial para las Empresas Transitarias de la Provincia de Valencia (BOP de Valencia de 5 de octubre de 2022); en sentido parecido, art. 17 del Convenio colectivo de trabajo para el comercio textil de la Comunidad Autónoma de Cantabria, correspondiente a los años 2021-2024. (BOC de 9 de noviembre de 2022).

<sup>120</sup> Artículo 20.2.3 del IV Convenio colectivo de Mercedes-Benz Retail, S.A., Unipersonal, Madrid y Guadalajara (BOE de 13 de abril de 2022); art. 21 del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de industrias de

el caso del art. 35 del Convenio Colectivo Sectorial para las Empresas Transitorias de la Provincia de Valencia (BOP de Valencia de 5 de octubre de 2022), que establece un complemento personal en caso de idiomas y lo remite a una tabla salarial anexa (699,41 €/año). En concreto, dispone que «la persona trabajadora, cualquiera que sea su ocupación, que lean y escriban con suficiencia un idioma extranjero y que sus conocimientos sean utilizados por la empresa, percibirán como complemento personal la cantidad fijada en la tabla salarial anexa al presente convenio por cada idioma extranjero cuyo conocimiento del empleado/a sea utilizado por la empresa». Como particularidades hay que destacar que, como en el convenio colectivo citado, algunas cuantías de tales pluses se fijan por cada idioma <sup>121</sup>, otras en general por el conocimiento de idiomas <sup>122</sup>. Lo normal es la determinación de la cuantía específica del complemento mensual, aunque algún convenio lo fija en un aumento de un porcentaje del salario convenio <sup>123</sup>.

Excepcionalmente, algún convenio para fijar la cuantía distingue el nivel de conocimientos del idioma <sup>124</sup>.

También hay que tener en cuenta que normalmente son complementos salariales de carácter mensual, aunque algún convenio los prevé como de vencimiento periódico superior al mes <sup>125</sup>.

## 3.2. Otras cuestiones reguladas

### 3.2.1. Consolidación

En relación con los procesos de supresión del plus de idiomas, hemos detectado en el análisis de la muestra de convenios colectivos que hay algunos casos en los que se consolidan para los trabajadores que lo tenían previamente recono-

---

hostelería de la provincia de Castellón (BOP de Castellón de 16 de junio de 2022); Tabla del Convenio Colectivo Estatal de Restauración Colectiva (BOE 14 de noviembre de 2022).

<sup>121</sup> Es el caso también del art. 56 del Convenio colectivo de Ilunion CEE Outsourcing SA. (BOE de 1 de noviembre de 2022).

<sup>122</sup> Por ejemplo, Art. 15 del Convenio Colectivo para el sector del Comercio de la Piel, Cuero y Calzado de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BOC de 5 de octubre de 2022); art. 17 del Convenio colectivo de trabajo para el comercio textil de la Comunidad Autónoma de Cantabria, correspondiente a los años 2021-2024. (BOC de 9 de noviembre de 2022).

<sup>123</sup> Art. 15 del Convenio Colectivo para el sector del Comercio de la Piel, Cuero y Calzado de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BOC de 5 de octubre de 2022); art. 17 del Convenio colectivo de trabajo para el comercio textil de la Comunidad Autónoma de Cantabria 2021-2024. (BOC de noviembre de 2022) «percibirán un aumento del 10 % de la suma de su sueldo de Convenio y el complemento personal de antigüedad consolidado». En sentido parecido a esta última, art. 16 del Convenio colectivo del sector del comercio de metal en Cantabria 2020-2025. (BOC de 11 de noviembre de 2022).

<sup>124</sup> Art. 5.5 del X Convenio colectivo de la empresa Lufthansa Cargo AG (BOE de 5 de noviembre de 2022); art. 24 c.9 del Convenio Colectivo de la empresa Metro Málaga S.A. (BOP de Málaga de 10 de octubre de 2022).

<sup>125</sup> El art. 24 c.9 del Convenio Colectivo de la empresa Metro Málaga S.A. (BOP de Málaga de 10 de octubre de 2022) prevé su cuantía de forma anual y su pago en el mes de marzo de cada año.

cido. Así, por ejemplo, en un caso el plus de idiomas abonado de conformidad a convenios anteriores «referido al inglés» se consolida pasando a ser un «complemento *ad personam*» por el importe correspondiente<sup>126</sup>. En otros casos se establece expresamente que se respetarán los complementos superiores percibidos por los trabajadores con anterioridad a la entrada en vigor del convenio<sup>127</sup>.

### 3.2.2. Ayudas para formación en idiomas

Aunque no se trate de percepciones de naturaleza salarial, algún convenio, más que un auténtico plus salarial de idiomas reconoce un beneficio social, consistente en la concesión de becas para estudiar euskera, inglés o francés, siempre que se realice a través de formación oficial y fuera de la jornada de trabajo<sup>128</sup>.

### 3.2.3. Su consideración para calcular la cuantía de otras percepciones económicas

Por otro lado, y como hemos visto que sucede también con el complemento de antigüedad, el complemento por idiomas puede tomarse en consideración para determinar la cuantía de determinadas percepciones económicas del trabajador. Lo que ocurre es que, dado su carácter marginal en la estructura salarial, con mucha menor incidencia o relevancia. Así, por ejemplo, hemos encontrado algún convenio que, aunque no lo incluye entre los conceptos salariales a tener en cuenta para determinar la cuantía de las pagas extraordinarias, sí lo hace en relación con la retribución de las vacaciones<sup>129</sup>.

## 4. COMPLEMENTOS PERSONALES POR TITULACIONES O CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS

En la muestra de convenios analizados no hay en realidad casi ninguna alusión expresa a complementos salariales específicos por conocimientos especiales. Es más, las escasas referencias a pluses de este tipo ni siquiera pueden llegar a ser considerados como complementos de carácter personal, puesto que *en su mayor parte están directa o indirectamente vinculados al puesto de trabajo desempeñado*. Por ello, encajarían más entre los complementos de puesto de trabajo que entre los complementos salariales de carácter personal. Eso sucede, por

<sup>126</sup> Art. 13 del Convenio Colectivo de la Empresa Marbella Club Hotel S.A. (BOP de Málaga de 7 de noviembre de 2022).

<sup>127</sup> Art. 56 del Convenio colectivo de Ilunion CEE Outsourcing S.A. (BOE de 1 de noviembre de 2022).

<sup>128</sup> Art. 51 del Convenio Colectivo de la empresa Cementos Lemona S.A. Centro de trabajo de Lemoa (BO de Bizkaia de 8 de noviembre de 2022).

<sup>129</sup> Art. 56 del Convenio colectivo de Ilunion CEE Outsourcing S.A. (BOE de 1 de noviembre de 2022).

ejemplo, con el plus de curso antivuelco <sup>130</sup>, el plus de conducción <sup>131</sup>, el plus de enfermero/a <sup>132</sup>, el plus de mando <sup>133</sup>, el complemento de coordinador de equipo <sup>134</sup>, el denominado plus *team leader* <sup>135</sup>, el complemento de experiencia profesional <sup>136</sup>, el complemento de ex categoría profesional <sup>137</sup>, el plus de teletrabajo <sup>138</sup> y el plus de especialización previsto para aquellas categorías profesionales en las

<sup>130</sup> Art. 17 del Convenio Colectivo de la empresa Oilogist H&B, S.L. (BOJA de 20 de diciembre de 2022), que contempla un plus de curso antivuelco de 50 € para cada trabajador/a que realice un curso antivuelco y haya de desplazarse para ello fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo. Se trata de compensaciones (extrasalariales) por gastos generados con ocasión de la realización de cursos de formación.

<sup>131</sup> El art. 17 del Convenio colectivo de Prezero España, S.A.U. Recogida de basuras, explotación de las plantas de tratamiento y eliminación de residuos, talleres y oficinas (BOP de La Coruña de 22 de diciembre de 2022), establece un plus de conducción que se abonará por día efectivo de trabajo para los/as peones promocionistas, abonándose en dicho plus la diferencia anual entre la categoría de conductor/a y peón. Se tiene derecho a percibir este plus a partir de las tres horas de conducción dentro de la jornada de trabajo. Se trata de un complemento de puesto de trabajo.

<sup>132</sup> En el art. 51 del IV Convenio Colectivo Para El Centro De Trabajo Hospital Quirón Salud Ciudad Real 2022-2025 (BOP de Ciudad Real de 9 de septiembre de 2022) se introduce un plus enfermeros/as para el personal con la categoría de enfermero/a, consistente en una cantidad de 100 euros brutos mensuales en 12 mensualidades ordinarias, que se percibirá distribuido en 12 pagas ordinarias.

<sup>133</sup> Así lo contempla el art. 28 del Convenio colectivo de SEAT S.A. (BOE de 29 de septiembre de 2022), para las personas en posición de mando de talleres de producción o mantenimiento con niveles 11, 12 y 13 que ejerzan mando directo sobre trabajadores/as directos/as de producción principal u operarios/as de mantenimiento, a quienes se otorgará un plus de 27,92 euros mensuales.

<sup>134</sup> Según lo dispuesto en el art. 6 del Convenio colectivo del Grupo Redexis Gas (BOE de 7 de septiembre de 2022), aquellos trabajadores que, hallándose encuadrados en el Grupo Profesional 6, sean además nombrados de manera discrecional, expresa y fehaciente por la empresa como coordinadores de equipo de vendedores –por su especial conocimiento o experiencia–, y que pasen a desempeñar, además de sus funciones y tareas habituales, las propias de dicho puesto de Coordinador de Equipo, percibirán durante el efectivo desarrollo de dichas tareas y responsabilidades un complemento 220 euros brutos por mes, o la parte proporcional que corresponda de conformidad con su jornada. Este complemento no estará sujeto a ningún tipo de incremento salarial por Convenio. Por lo demás, este complemento no tiene carácter consolidable, por lo que la pérdida (temporal o definitiva) de la condición de coordinador por decisión de la empresa o acuerdo entre la misma y el trabajador, supondrá que el mismo dejará de percibirse automáticamente.

<sup>135</sup> Art. 17 del Convenio Colectivo de Trabajo del Centro de Abrera de la empresa Grupo General Cable Sistemas, S.L. 2021-2023 (BOP de Barcelona de 18 de noviembre de 2022), que se abonará cuando se realice el efectivo desempeño de tareas de coordinación de un grupo de máquinas o célula de producción, con carácter temporal. Se prevé la rotación en estas tareas de coordinación de las personas trabajadoras de un grupo de máquinas o células de producción, quedando establecido como criterio de asignación la voluntariedad.

<sup>136</sup> Establecido en el art. 3 del Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024 (BOE de 28 de octubre de 2022), para todos los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación presente convenio con una experiencia profesional de tres años en la empresa o entidad. Este complemento es consolidable y revalorizable dentro de las retribuciones del trabajador y trabajadora, generándose dicho derecho una sola vez en la vida laboral de las personas trabajadoras.

<sup>137</sup> Art. 16 del Convenio Colectivo provincial para el comercio de metal de la provincia de Tarragona para los años 2021-2022 (BOP de Tarragona de 8 de septiembre de 2022), que lo prevé para aquellos trabajadores y trabajadoras que viniesen percibiendo un salario superior al establecido para el grupo profesional al que quedaron adscritos, de modo que esa diferencia retributiva se les mantendrá como complemento *ad personam*, sin que pueda ser ni compensable ni absorbible bajo ninguna circunstancia.

<sup>138</sup> Art. 4 del Convenio colectivo de la empresa Grupo Constant Servicios Empresariales, S.L.U. (BOE de 28 de julio de 2022), que lo establece para las personas trabajadoras enmarcadas dentro del personal de gestión y soporte susceptible de la realización del mismo de conformidad a lo establecido tanto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia como por la Dirección de la Empresa, entendiéndose que este plus compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo del trabajo a distancia.

que se establezca la necesidad de poseer una titulación homologada y reconocida o una especialización en el desempeño de la labor<sup>139</sup>.

En algunos casos, la exigencia de conocimientos especializados y la posesión de una certificación profesional son meramente requisitos y criterios utilizados *para definir y determinar el grupo profesional* al que podrá ser adscrita la persona trabajadora que lo acredite, lo que determinaría el tipo de prestación de servicios a desarrollar y, consecuentemente, el salario base que le correspondería<sup>140</sup>. Tampoco falta algún ejemplo, en esta misma línea, de utilización de las titulaciones y conocimientos específicos para el sistema de cómputo de méritos de cara a un futuro ascenso de grupo profesional<sup>141</sup>, para la promoción de los trabajadores a puestos de superior categoría que hayan quedado vacantes<sup>142</sup>, e incluso, a *sensu contrario*, para no reconocer el grupo profesional correspondiente a la titulación si el personal no ha sido contratado para las funciones específicas de su titulación<sup>143</sup>.

Difícilmente pueden ser considerados como un complemento salarial el abono por parte de la empresa de los *gastos de formación*, tales como los gastos de renovación de la titulación requerida para desempeñar el puesto de trabajo<sup>144</sup>, ni los gastos por estudios o por la realización de cursos formativos de la persona

---

<sup>139</sup> Previsto en el art. 27 del Convenio Colectivo de la empresa Culmarex S.A. (BORM de 27 de octubre de 2022), que también se trata claramente de un complemento de puesto de trabajo y no de un complemento de carácter personal.

<sup>140</sup> *Vid.*, en ese sentido, por ejemplo, lo dispuesto en el art. 12 del Convenio colectivo de la empresa Megatech Industries Península Ibérica S.L.U. (BOTH de 26 de diciembre de 2022), donde, a la hora de definir los grupos profesionales, el subfactor «*formación*» considera el nivel orientativo inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica, debiendo considerarse a tal fin los conocimientos especializados, certificaciones profesionales, idiomas, informática, etc.

<sup>141</sup> Así lo hace el art. 18 del Convenio Colectivo de la empresa Entrecortinas SL (BOP de Granada de 9 de enero de 2023), sobre ascensos no automáticos, donde, además de la antigüedad, se toma como referencia para el sistema de cómputo de méritos las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración de la misma, conocimiento del puesto de trabajo, calidad y cantidad de trabajo desarrollado, nivel de incidencias, dotes para trabajar en equipo, su capacidad de coordinar personas y tareas, historial profesional, implicación y valoración de los superiores.

<sup>142</sup> Art. 14 del Convenio colectivo Aquapark Internacional S.A. (BOP de Málaga de 22 de diciembre de 2022), que tiene en cuenta como elementos de ponderación, además de la antigüedad, los conocimientos adquiridos por formación interna o reglada acorde al puesto a cubrir y si la persona trabajadora ya ha desempeñado tareas o funciones propias de la vacante.

<sup>143</sup> Es el caso del art. 6 del Convenio Colectivo de la empresa Aguas de Cabreiroá, S.A. (BOP de Ourense de 23 de septiembre de 2022).

<sup>144</sup> Como sucede en el art. 59 del Convenio colectivo de la empresa Grúas Lozano S.A. (BOP de Sevilla de 12 de agosto de 2022), donde se establece que las empresas abonarán los gastos de renovación de la titulación de gruísta a los trabajadores/as que conduzcan vehículos de la empresa; y en el art. 1 del Acuerdo o Pacto Mixto para el personal funcionario, personal contratado administrativo y personal laboral del Ayuntamiento de Valtierra (BO de Navarra de 2 de agosto de 2022), que contempla el abono a su personal de los gastos de renovación del permiso de conducir, cuando se le hubiera exigido como requisito de acceso o sea necesario para el desempeño de sus funciones. Así mismo tendrán derecho a dicho abono quienes hayan aceptado su uso voluntariamente y aquellos a los que le exija el carnet con posterioridad a su acceso al puesto de trabajo.

trabajadora que tengan por objeto su capacitación, perfeccionamiento o actualización de conocimientos<sup>145</sup>. Hay que tener en cuenta a este respecto que todos los gastos o asignaciones destinadas a satisfacer *gastos de estudio financiados por las empresas para la actualización, capacitación o reciclaje* del personal a su servicio tienen la *consideración legal de conceptos retributivos exentos de cotización a la Seguridad Social*, tal como establece el art. 147.2 d) de la LGSS y el art. 23.2.d) del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social. Sólo estarán sujetos a cotización los gastos de reciclaje profesional que no vengan exigidos por el desarrollo de las actividades o las características de los puestos de trabajo, teniendo un tratamiento jurídico similar a efectos de tributación por IRPF, puesto que no tienen la consideración de rendimientos del trabajo en especie las cantidades destinadas a la actualización, capacitación o reciclaje del personal empleado que vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo, tal como se prevé en el art. 42.2.a) de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

De ese modo, cuando en la negociación colectiva se establezca la asunción por parte de la empresa de los *gastos de reciclaje profesional de las personas trabajadoras que no vengan exigidos por el puesto de trabajo*, los importes así determinados estarán *sujetos a cotización*, pudiendo ser considerados, por tanto, como un complemento salarial de carácter personal. En esa frontera se encuentra el art. 36.bis del XI Convenio colectivo de trabajo de establecimientos sanitarios

---

<sup>145</sup> Hemos detectado al menos cuatro convenios que hacen referencia al abono de estos gastos: a) el art. 42 del Convenio colectivo de Monedero Instalaciones y Servicios, S.A., para sus centros de trabajo en la Comunidad de Madrid y en la provincia de Valladolid (BOE de 21 de julio de 2022), que prevé el abono de los gastos de matrícula, desplazamiento, residencia y manutención, en su caso, cuando la empresa organice cursos de perfeccionamiento o de actualización de los conocimientos y las personas trabajadoras tengan la obligación de acudir a los mismos, destinando al menos el 50 % de las horas formativas a perfeccionamiento de su actividad; b) el art. 41 del Convenio colectivo de la empresa Cervezas Alhambra, S.L.U. (BOP de Granada de 9 de mayo de 2022), que establece el reembolso el 50 % del coste de la matrícula con un máximo de 1.000 euros brutos anuales a aquellos trabajadores/as que cursen estudios que mejoren su capacitación en la empresa y de duración inferior al tipo de contrato que les vincule con la misma, y con aprovechamiento justificado; c) el art. 19 del Convenio Colectivo de la Empresa Fiat Chrysler Automobiles Spain S.A. (BOE de 6 de julio de 2022), que contempla la concesión de una beca de estudio para la realización de cursos de perfeccionamiento profesional a aquellos trabajadores que lo soliciten; d) el art. 44 del Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE de 28 de diciembre de 2022), donde que estipula que las empresas, en función del desarrollo humano y profesional de su personal de plantilla, les concederán, para cursar estudios de materias directamente relacionadas con este sector de actividad y con su mejor y mayor capacitación y formación para su promoción en el seno de la empresa, en centros oficialmente reconocidos, el 80 % de los gastos de matrícula u honorarios de los centros de enseñanza, así como del importe de los libros, hasta el máximo del importe equivalente a una sexta parte del salario anual fijado para su nivel profesional. El derecho a seguir percibiendo esta ayuda se perdería en el curso sucesivo si no se aprueba más del 50 % de las asignaturas, materias o créditos en que se hubiese matriculado.



de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña (DOGC de 1 de junio de 2022), en relación con el «*plus compensatorio de formación*» que las empresas han de abonar con el objetivo de conseguir un sector moderno y competitivo, que cuente con empresarios y trabajadores que reciban una formación adecuada y permanentemente actualizada. Las partes negociadoras del convenio acuerdan el abono del mencionado plus compensatorio, al que expresamente reconocen «*naturaleza salarial*», por parte de aquellas empresas que o bien no acrediten su participación en una organización empresarial representativa del sector que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector <sup>146</sup>, no acrediten el desarrollo de planes individuales de formación continua o no acrediten la participación en planes agrupados de formación permanente y/o continua en materia de hostelería desarrollados por los sindicatos más representativos del sector. En este caso, tal como ha sido redactado el precepto, el plus de formación que contempla bien podría ser calificado como un complemento personal por conocimientos específicos, dada su naturaleza salarial, todo ello con independencia de la voluntad de las partes negociadoras, que probablemente se hayan limitado a establecer un plus de formación compensatorio en aquellos casos en que los propios trabajadores hayan tenido que asumir el coste de su formación por carecer su empresa de planes de formación propios.

Por lo expuesto, en los convenios de la muestra tan sólo cabría apreciar un auténtico supuesto de complemento salarial de carácter personal por titulación o conocimientos específicos, y aun así incluso con alguna duda. Sería el caso previsto en el art. 109 del X Convenio colectivo de la empresa Iberia LAE, S.A., Operadora y sus tripulantes pilotos (BOE de 28 de diciembre de 2022), donde se prevé que la Dirección de la empresa establezca, en el plazo de un año, los títulos cuya posesión por parte de los pilotos darían lugar, en el momento del reconocimiento, a la percepción por una sola vez de la cantidad que se fije y que estimule a la obtención de los mismos. Una vez aprobadas las cantidades correspondientes, el propio convenio indica que las cantidades se devengarán estrictamente «*ad personam*» al personal con el título actualmente reconocido. Se trata así de cursos de especialización, reciclaje o cualificación (polivalencia) para pilotos con el objeto de que en el futuro pudieran pilotar determinados tipos de aviones que requieren dicha formación específica, pero no exigidos por su prestación de servicios actual.

## 5. OTROS COMPLEMENTOS DE DUDOSA CALIFICACIÓN «SALARIAL»Y «PERSONAL»

En este último apartado se incluyen un conjunto heterogéneo de conceptos reconocidos en las normas paccionadas en favor de las personas que trabajan

---

<sup>146</sup> Entendiendo por organización empresarial representativa aquella que represente al menos el 15 por ciento de los/as trabajadores del sector.

dentro de su ámbito de aplicación pero que no son identificables con los tradicionales complementos personales que hasta ahora se han revisado (antigüedad, idiomas y conocimientos especiales) y tienen relación o, mejor, valoran —en mayor o menor medida—, ciertas condiciones o circunstancias personales de la persona trabajadora. Asimismo, se han identificado algunos conceptos que pueden tener dudosa calificación pero que en ningún caso han de entenderse como estrictamente vinculados al trabajo o a la situación y resultados de la empresa. En cualquier caso, la selección que en este apartado se presenta se ha tratado de sistematizar y clasificar en estancos materialmente uniformes, de lo que ha resultado la siguiente división y, por ende, epígrafes: (1) premios y gratificaciones en dinero o descanso de difícil calificación, (2) complementos *ad personam* (sin vinculación exclusiva a pretéritos complementos de antigüedad), (3) complementos relacionados con la discapacidad, (4) ayudas por estudios, natalidad, entregas en especies y otros.

### 5.1. Premios y gratificaciones en dinero o descanso

No son pocos los convenios que crean conceptos retributivos que son considerados como gratificaciones extraordinarias<sup>147</sup> o como primas que se añaden a las partidas retributivas ordinarias. Esta calificación dada por los agentes negociadores es esclarecedora de su verdadera naturaleza ya que se alejan de una causa remuneratoria relativa a condicionantes personales de las personas trabajadoras.

Adicionalmente, resulta relativamente frecuente encontrar otro tipo de gratificaciones especiales, como las previstas por vacaciones<sup>148</sup>, también denominadas bolsa de vacaciones y que tampoco se condicionan a circunstancias especiales, ni de trabajo ni personales. También se ha encontrado un ejemplo en el artículo 6 del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Múltiples Transportes Envases de España, S.L. (BOP de Valencia de 16 de diciembre de 2022) en el que se prima el «buen comportamiento»<sup>149</sup>, anudándose su devengo a circunstancias concretas, como son la ausencia de sanciones, pero que están más relacionadas

<sup>147</sup> En este sentido: art. 19 del Convenio colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente S.A.U. (BO de la Rioja de 7 de diciembre de 2022) que crea la «retribución de San Martín de Porres» en cuantía única anual para 2021 de 80,10 €. También es frecuente encontrar convenios que crean una tercera o cuarta paga extraordinaria bajo los estándares del art. 31 ET a las que serían equiparables, como sería el caso del art. 18 del Convenio Colectivo L.N.P.L.R. Guadalajara, S.L. (BOP de Guadalajara de 5 de diciembre de 2022) o el art. 15 del IV Convenio colectivo para el sector de montajes de la provincia de Huelva (BOP de Huelva de 11 de octubre de 2022).

<sup>148</sup> Art. 8 del Conveni col·lectiu de l'empresa Club Náutico Arenal (BOIB de 27 de septiembre de 2022), art. 34 del Convenio Colectivo del sector del Transporte de mercancías por carretera (BOP de Almería de 11 de julio de 2022), art. 39 del Conveni col·lectiu de treball del sector de transport mecànic de viatgers de la província de Barcelona (BOP de Barcelona, de 24 de mayo de 2022) o art. 32 del Convenio colectivo para el sector de montajes de la provincia de Huelva (BOP de Huelva de 11 de octubre de 2022).

<sup>149</sup> En el citado precepto se crea esta prima, que se denomina «de Navidad» y que se mide en función de la ausencia de sanciones calificadas como graves o muy graves en el año anterior.

con el ejercicio de las funciones productivas por lo que, en principio, tendría mejor encaje como complemento por calidad del trabajo.

Como se puede comprobar, la mayoría de estas gratificaciones o primas son acausales, es decir, no valoran ningún plus adicional que aporte el trabajador en la ejecución del trabajo y ni si quiera permite diferenciar a este de otros trabajadores, devengándose automáticamente por la simple prestación de los servicios. Es por ello por lo que las podemos asimilar en cuanto a su naturaleza al salario base<sup>150</sup> excepto, eso sí, el último concepto revisado (prima por buen comportamiento).

No obstante, también encontramos «premios» que sí están en cierto modo vinculados a la antigüedad del trabajador. De este modo, se han localizado aproximadamente 50 convenios colectivos que contemplan este tipo de gratificaciones que sí están relacionadas con el tiempo de permanencia de la persona trabajadora en la empresa. Concretamente se ha revisado la inclusión de «premios de vinculación» que se abonan en forma de cantidad a tanto alzado tras el cumplimiento de determinados años de servicio en la empresa<sup>151</sup> o, con el mismo formato, denominados «premios de fidelidad»<sup>152</sup> o «a la antigüedad»<sup>153</sup>. Asimismo, existen supuestos en los que estos premios no se conceden en dinero sino en descanso a través del permiso retribuido<sup>154</sup>. También, en este sentido, se ha localizado una cláusula que en concepto de «retribución complementaria» abona en un único pago para el año 2021 y 2022 una cantidad en función de los años de servicios prestados en la empresa<sup>155</sup>.

Resulta especialmente de interés la regulación del denominado «plus de fidelidad» contemplado en el artículo 52 del IV Convenio Colectivo para el

---

<sup>150</sup> Vid. MONEREO PÉREZ, J. L.: *El salario y su estructura después de la reforma laboral de 1997*, Tirant lo Blanch, 1998, p. 39.

<sup>151</sup> En el art. 24 del Convenio colectivo de la empresa Megatech Industries Península Ibérica S.L.U. (BO del Territorio Histórico de Álava de 26 de diciembre de 2022) se contempla incluso un premio de un viaje por importe de 800 € al cumplir los 35 años. Asimismo, en el mismo artículo del Convenio colectivo de la empresa Asociación Colegio de Huérfanos de Ferroviarios (BO de la Comunidad de Madrid de 28 de mayo de 2022); en el art. 7.7 del Convenio colectivo de trabajo de la empresa B. Braun logistics, S.L.U. del centro de trabajo de Santa Oliva (BOP de Tarragona de 15 de septiembre de 2022), o en el art. 48 del Convenio Colectivo Sociedad General de Aguas de Barcelona SAU (BOP de Barcelona de 22 de septiembre de 2022).

<sup>152</sup> Véase el art. 33 del Convenio colectivo de la empresa Medina Global SL., para los sectores instalaciones deportivas, transporte público, parking, construcción, jardines y personal de administración (BOP de Cádiz de 26 de julio de 2022).

<sup>153</sup> Art. 20 del Convenio colectivo de la empresa Hospital de Día Quirónsalud Donostia (BO de Gipuzkoa de 9 de diciembre de 2022). Véase también con idéntico carácter, el «premio Santa Bárbara» regulado en el art. 27 de Convenio colectivo de la empresa Minerales y Productos Derivados, S. A., Mina Moscona y Mina Emilio (BOP de Asturias de 21 de diciembre de 2022) o la «permanencia» regulada en el art. 20 del Convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos. (BOE de 23 de septiembre de 2022).

<sup>154</sup> Art. 41 del Convenio Colectivo de la Fundación Cajasol (BOP de Sevilla de 11 de octubre de 2022).

<sup>155</sup> Art. 12 del Convenio Colectivo de la empresa Gonvarri I. Centro de Servicios S.L. (BOP de Burgos de 19 abril 2022).

centro de trabajo Hospital Quirónsalud de Ciudad Real 2022-2025 (BOP de Ciudad Real de 9 de septiembre de 2022) y que se abona en los casos en los que se demuestre que el trabajador no mantiene vinculación con otra empresa del sector sanitario. Debido concretamente a esta cualidad, difícilmente se puede conectar con una naturaleza de contraprestación por la realización de los trabajos.

Nuevamente se ha de descartar la naturaleza salarial de la mayoría de estos conceptos y más aún su carácter de complemento salarial de tipo personal, aunque cabe alguna duda en los casos en los que se tenga como criterio para su reconocimiento alguna de estas características (personales), como pudiera ser el tiempo de vinculación contractual<sup>156</sup>. Téngase presente, en favor de una tesis contraria a su naturaleza salarial, que ninguno de los pluses aquí comentados tiene carácter periódico, sino que se abonan en un momento determinado y puntual.

Tienen más claro carácter extrasalarial, por ser compensatorios o indemnizatorios, aquellas cantidades que se devengan bajo la denominación de plus de vinculación o premio de antigüedad y que, teniendo en consideración los años de servicio en la empresa, se abonan *tras la extinción de la relación laboral* por las causas que sean. Tal naturaleza es la que se desprende de la literalidad de muchas de estas cláusulas<sup>157</sup> aunque, pese a lo antedicho, algunos convenios lo califican expresamente como gratificaciones salariales<sup>158</sup>. En estos casos cierto es que resulta irrelevante el *nomen iuris* que las partes hayan querido otorgar a un determinado complemento y, por ende, para su calificación habrá de estarse a la causa remuneratoria real.

Por último, se ha constatado un supuesto en el que se contempla un plus que se presenta de forma discrecional para la empresa, como sucede con el «plus extraordinario de permanencia», previsto en el artículo 26 del Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco para los años 2021-2024 (BOE de 11 de agosto de 2022) y que también se abona en la última nómina del trabajador. Como se puede entrever, en este supuesto no se está retribuyendo ni trabajo efectivo ni descanso, entre otras cosas porque si así fuera no se dejaría su percibo en mano de una de las partes de la relación laboral, por lo que nuevamente tenemos

---

<sup>156</sup> Así ocurriría con el plus de vinculación recogido en el art. 19 del Convenio colectivo para o persoal da empresa EULEN S.A., adxudicataria dos servizos de limpeza e recollida do lixo do Porto de Vigo, para o período 2022-2025 (BOP de Pontevedra de 3 de enero de 2023), aplicable a quienes «hayan tenido vinculación contractual ininterrumpida con la empresa en los doce meses anteriores al abono».

<sup>157</sup> Véase el art. 37 del Conveni col·lectiu interprovincial del sector de la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya (DOGC de 5 de enero de 2023) o el art. 15 del Convenio Colectivo de sector del Comercio del metal de la provincia de Badajoz. (DOE de 11 de agosto de 2022).

<sup>158</sup> Así lo hace el Convenio colectivo de la industria agroalimentaria de la provincia de Cuenca (BOP de Cuenca de 16 de diciembre de 2022) en su art. 16.

que tildar a esta especie de premio o acto graciable del empresario como de carácter extrasalarial.

## 5.2. Complementos *ad personam*

Habiéndonos ocupado con anterioridad de garantías *ad personam* con las que se garantiza al trabajador el mantenimiento unas condiciones retributivas adquiridas en virtud de complementos de antigüedad no vigentes en la actualidad o que, estando vigentes, empeoran las condiciones económicas que regulaban con anterioridad, se trata en este apartado el resto de complementos de este tipo (de carácter subjetivo) que contemplan los convenios colectivos de la muestra. Y ello, puesto que los complementos *ad personam*, en la medida que se contemplan como designaciones en función de condiciones particulares y no referidas a un determinado puesto de trabajo, han de tener la consideración de complemento personal independientemente de que consoliden conceptos que tengan un origen funcional o relacionado con la situación empresarial<sup>159</sup>. Así las cosas, pudiera entenderse que estamos ante un reconocimiento salarial a título personalísimo, puesto que vienen a consolidar conceptos salariales ya desaparecidos de la norma convencional<sup>160</sup>. Con todo, existen supuestos en los que se contempla estos complementos genéricamente y se deja abierta a las partes contractuales su configuración<sup>161</sup>.

Son alrededor de 50 los convenios colectivos que regulan específicamente estos complementos *ad personam* que buscan garantizar algunas o todas las condiciones salariales que regían en un convenio anterior. La mayoría de estas cláusulas suelen indicar que no pueden ser objeto de compensación ni absorción<sup>162</sup> aunque existen convenios en los que se les otorga el tratamiento contrario<sup>163</sup>. En

---

<sup>159</sup> Este particular se reconoce expresamente en el art. 7 del Convenio Colectivo de la empresa Gran Casino del Sardinero, SA, (BO de Cantabria de 5 de octubre de 2022) que dispone la conservación de las condiciones «tanto si se tratan de condiciones de naturaleza personal, como derivadas del puesto de trabajo, o de las responsabilidades y consideraciones especiales del mismo».

<sup>160</sup> En este sentido lo establece el art. 33 del Convenio Colectivo Financiera Maderera, S.A. (BOP de Teruel de 19 de agosto 2022).

<sup>161</sup> El art. 39 del Convenio Colectivo de la Escuela Superior de Diseño de Valladolid (BOP de Valladolid de 4 de noviembre de 2022) establece que «cualquier percepción por encima de las retribuciones pactadas, se entenderá como complemento personal (CP) y podrá ser compensado y absorbido en los sucesivos incrementos salariales o bien mantenerla como complemento *ad personam*».

<sup>162</sup> Véase el art. 5 del Convenio Colectivo de Terminal de Contenedores de Tenerife, S.A.U. (BOP de Santa Cruz de Tenerife de 12 de agosto de 2022), el art. 6 del Convenio colectivo de Refresco Iberia, SAU, para los centros de trabajo de Oliva y Alcolea (BOE de 6 de mayo de 2022) o el art. 44 del Convenio Colectivo del sector de confitería, pastelería, bollería, repostería, churrería, fábrica de chocolate y turrone de Sevilla y provincia. (BOP de Sevilla de 29 de octubre de 2022).

<sup>163</sup> Así se fija en el artículo 27 del III Convenio colectivo de la Fundación General de la Universidad de Salamanca (BOP de Salamanca de 16 de febrero de 2022) o en el artículo 92.3 del Convenio colectivo para el personal laboral del ayuntamiento de Valladolid y sus organismos autónomos (BOP de Valladolid de 28 de septiembre de 2022).

cuanto a su revalorización, en algunas ocasiones se prevé su actualización<sup>164</sup> y en otras su carácter no revalorizable<sup>165</sup>.

Estas cláusulas *ad personam* también han sido utilizadas por convenios de la muestra para mantener el nivel retributivo que se tenía antes de un traslado<sup>166</sup> o para casos en los que se haya producido algún detrimento salarial por el paso de las categorías profesionales a los grupos profesionales<sup>167</sup>.

### 5.3. Complementos personales relacionados con la discapacidad

La discapacidad es una condición personal del trabajador, sin duda. Pero tener a cargo algún familiar con discapacidad también puede serlo. La gran duda que se nos plantea es si determinados complementos salariales establecidos para los trabajadores progenitores de personas con discapacidad han de entenderse como salario o como mejoras voluntarias (como beneficios derivados de la *acción social* de la empresa) y, por lo tanto, prestaciones extrasalariales. El art. 43 LGSS permite la mejora de la acción protectora del nivel contributivo a través de la negociación colectiva. Esta mejora directa de las prestaciones podrá hacerse, *ex art.* 238 y 239 LGSS, costeándolas las empresas a su exclusivo cargo.

La condición salarial o extrasalarial de estos tipos de complementos no debería depender de la calificación directa por parte de los negociadores del convenio sino en atención de la verdadera naturaleza jurídica de la cláusula. Las mejoras voluntarias son mecanismos para completar las prestaciones de Seguridad Social obtenidas para conseguir la plenitud de rentas de sustitución de los salarios dejados de percibir. Si se parte de que la Seguridad Social complementaria, de la que forman parte las mejoras voluntarias, comprende las prestaciones o beneficios que coincida tanto en el ámbito objetivo y contingencia protegida como en los

---

<sup>164</sup> Así se establece, entre otros, en el art. 30 del Convenio Colectivo Grupo de Empresa La Pedresina (BOP de Salamanca de 28 de abril de 2022), art. 13 del Convenio Colectivo de la Empresa Flex Equipos de Descanso, S. A. U., Factoría de Getafe (BOCM de 16 de julio de 2022), art. 21 del Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Hospital de Órbigo (BOP de León de 3 de octubre de 2022), art. 19 del Convenio Colectivo de la empresa Trevenque Sistemas de Información S.L. (BOP de Girona de 9 de enero de 2023). Es destacable sobre esta cuestión el Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna (BOE de 8 de diciembre de 2022) que contempla en su disposición transitoria primera una actualización autónoma con respecto a las tablas salariales del convenio que se fija en el 1,5 % por ejercicio.

<sup>165</sup> Así se recoge en el art. 49 del IV Convenio Colectivo para el centro de trabajo Hospital Quirónsalud Ciudad Real 2022-2025 (BOP de Ciudad Real de 9 de septiembre de 2022), en el art. 21 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Càritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat (BOP de Barcelona de 22 de noviembre de 2022) o en el art. 27 del VII Convenio colectivo del grupo Generali España (BOE de 18 de noviembre de 2022).

<sup>166</sup> Véase el art. 4.6.2.2. del Convenio colectivo de trabajo de la empresa B. Braun logistics, S.L.U. del centro de trabajo de Santa Oliva (BOP de Tarragona de 15 de septiembre de 2022) que regula el «Complemento *Ad Personam* para personas trasladadas de Rubí».

<sup>167</sup> Art. 16 del Convenio Colectivo provincial para el comercio de metal de la provincia de Tarragona para los años 2021-2022 (BOP de Tarragona de 8 de septiembre de 2022).

sujetos protegidos con los propios del sistema de Seguridad Social <sup>168</sup>, nos daremos cuenta de que muchas de los complementos establecidos en los convenios colectivos no son mejoras voluntarias. Pero el hecho de que no sean mejoras voluntarias no significa que sean salario. Especialmente, porque el art. 85 ET permite que los convenios colectivos puedan regular cualquier materia de índole económica, laboral o en general que puedan afectar a las condiciones de empleo, entre ellas las referidas a la acción social en la empresa.

En este sentido son muchos los convenios de la muestra que hacen referencia a mejoras voluntarias referidas con la discapacidad, incapacidad permanente o invalidez estableciendo indemnizaciones para los trabajadores cuando la misma se haya producido por una contingencia profesional <sup>169</sup> o independientemente de la contingencia <sup>170</sup>, a veces a través de la suscripción de una póliza privada de seguros <sup>171</sup>.

Evidentemente, el establecimiento de un *complemento salarial de carácter personal para los trabajadores discapacitados* parece encajar correctamente en la condición personal de los mismos y en la afeción que ello puede tener con el trabajo que se ejecuta o realiza. Y ello porque dicha condición afecta de forma directa a la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena. De hecho, siguiendo al Convenio Colectivo General para la Construcción los tres

---

<sup>168</sup> Véase, por ejemplo, el art. 27 del Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos. (BOE de 19 de julio de 2022) que indica que la ayuda por hijos discapacitados, aun establecida en las tablas salariales, se percibirá «únicamente cuando la persona trabajadora tenga derecho a la prestación por hijos discapacitados establecida en la normativa de Seguridad Social vigente», lo que viene a demostrar la mejora directa y voluntaria de la prestación. En sentido parecido, el plus de compensación de ayuda familiar establecido en el art. 17 del XI Convenio colectivo de trabajo de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña (DOGC de 1 de junio de 2022); lo curioso es que si se obtiene la prestación familiar no se podrá acceder a la establecida en el Convenio, lo cual es sumamente beneficioso para la empresa ya que la no exigencia de carencia de rentas para las prestaciones familiares por hijos a cargo discapacitados hace que se concedan casi de forma general por la Seguridad Social a los solicitantes con menores con una discapacidad superior al 33 %, por lo que la empresa nunca tendrá que abonar este plus de compensación de ayuda familiar.

<sup>169</sup> Art. 32 del Convenio colectivo de trabajo para el sector de limpieza de edificios y locales de Palencia y Provincia. (BOP de Palencia de 9 de noviembre de 2022); Art. 18 del Convenio colectivo autonómico de Establecimientos Sanitarios Hospitalización Consulta y Asistencia de Baleares (BOIB de 27 de octubre de 2022); Art. 36 del Convenio colectivo de trabajo del sector de transporte mecánico de viajeros de la provincia de Barcelona (BOP de Barcelona de 24 de mayo de 2022); Art. 67 del Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo. (BOE de 10 de octubre de 2022); Art. 28 del Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Edificación y Obras Públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2022 a 2026. (BO de La Rioja, de 22 de diciembre de 2022).

<sup>170</sup> Art. 18 del Convenio colectivo de trabajo del sector de chocolates, bombones y caramelos de la provincia de Girona, para los años 2021-2022 (BOP de Girona de 8 de junio de 2022); Art. 29 del Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE de 19 de julio de 2022).

<sup>171</sup> Art. 25 del Convenio colectivo del manipulado y envasado de frutas, hortalizas y patata de Granada y provincia. (BOP de Granada, de 13 de julio de 2022); Art. 36 del Convenio colectivo de trabajo del sector de transporte mecánico de viajeros de la provincia de Barcelona (BOP de Barcelona, de 24 de mayo de 2022); Art. 67 del Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo. (BOE de 10 de octubre de 2022).

convenios colectivos provinciales de la construcción que se recogen en la muestra adoptan un *complemento personal por discapacidad*<sup>172</sup> y todos ellos repiten la tabla del convenio nacional que distingue en el grado de discapacidad tres tramos para asignarles tres importes distintos: 17 €/mes cuando el grado de discapacidad reconocido se encuentra entre el 13 y el 22 por 100; 24 €/mes, entre el 23 y 32 por 100; y 34 €/mes, cuando se trate de 33 por 100 o superior. Evidentemente, para ello hace falta el que a los trabajadores se les haya reconocido el grado de discapacidad correspondiente por el organismo oficial encargado. El empeoramiento o la mejora afectaría a la cuantía del complemento ya que habría de ajustarse a la nueva situación del trabajador.

Por su parte, el art. 34 del Convenio Colectivo de la empresa Gran Casino del Sardinero, SA (BO de Cantabria de 5 de octubre de 2022) prevé, creemos que, con naturaleza salarial, una paga anual en el mes de septiembre, equivalente al SMI sin prorata de pagas, para los trabajadores de la empresa que tengan reconocido un porcentaje de minusvalía de como mínimo un 33 % por razones psíquicas.

Algo más complicada parece la calificación de la ayuda por discapacidad establecida en el art. 38 del Convenio colectivo de la empresa Cervezas Alhambra, S.L.U. (BOP de Granada de 9 de mayo de 2022). En este caso, el trabajador en activo que acredite una discapacidad (reconocida oficialmente) igual o superior al 33 % percibirá una ayuda de 250 euros brutos anuales y hasta 260,13 euros por el abono de medicinas para el tratamiento de su discapacidad. Queda claro que los 250 euros brutos podrían considerarse como un complemento personal de vencimiento periódico superior al mes, pero el abono de las medicinas es un beneficio asistencial que claramente no tiene relación con la actividad laboral de una persona trabajadora que sufre una discapacidad y que está directamente ligada a un fin concreto.

Donde surgen dudas es respecto de la posibilidad de establecer un complemento salarial para trabajadores cuya condición personal sea estar a cargo de familiares a cargo con discapacidad (e incluso para los tutores legales de las personas discapacitadas)<sup>173</sup>.

Es cierto que algunos convenios establecen un complemento o ayuda por hijos o hijas con discapacidad<sup>174</sup>, pero también lo es que es difícil que los mismos

<sup>172</sup> Art. 35 del Convenio Colectivo de construcción y obras públicas de la provincia de Burgos para los años 2022 a 2026 (BOP de Burgos de 4 de enero de 2023); Art. 52 del Convenio Colectivo Provincial de Córdoba para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas; Art. 31 del Convenio Colectivo del Sector de Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid (BOCM 17 de diciembre de 2022).

<sup>173</sup> Art. 36 del Convenio colectivo de trabajo para el sector de limpieza de edificios y locales de Palencia y Provincia (BOP de Palencia de 9 de noviembre de 2022), que se refiere también a los tutores legales de las personas con discapacidad.

<sup>174</sup> Art. 33 del Convenio Colectivo de Terminal de Contenedores de Tenerife, S.A.U. (BOP de Santa Cruz de Tenerife de 12 de agosto de 2022); Art. 55 del IV Convenio colectivo de trabajo del ciclo integral del agua (DOCG de 14 de julio de 2022); Art. 21 del Convenio colectivo de la empresa Deoleo Global, S.A.U. (BOCM de 7 de enero de 2023).



puedan ser entendidos como mejoras voluntarias de las prestaciones familiares de Seguridad Social por hijos a cargo discapacitados bien porque en ocasiones cubren situaciones que éstas no cubren, por ejemplo, el abono hasta la edad de los 25 o más años de edad<sup>175</sup> o si sigue estando a cargo de la persona trabajadora y no tiene ningún otro ingreso derivado de una relación laboral<sup>176</sup> e incluso con un grado de discapacidad inferior<sup>177</sup>. Pero en la mayoría de ellos, aun tratándose de abonos por las «circunstancias personales del trabajador»<sup>178</sup> se indica claramente que se trata de ayudas<sup>179</sup> o subvenciones<sup>180</sup>, algunas de ellas cubiertas por una póliza de seguro privado<sup>181</sup> o sujetas a límites en la concesión para un máximo de trabajadores en la empresa<sup>182</sup> o, en caso de que en la empresa trabajen los dos progenitores solo uno tendrá derecho a la misma<sup>183</sup>, datos que nos indican que de lo que realmente se trata es establecer un beneficio social no salarial<sup>184</sup>.

<sup>175</sup> Art. 33 del Convenio Colectivo de Terminal de Contenedores de Tenerife, S.A.U. (BOP de Santa Cruz de Tenerife de 12 de agosto de 2022) «o abandone el núcleo familiar». Art. 35 del Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados (BOE de 17 de junio de 2022).

<sup>176</sup> Art. 55 del IV Convenio colectivo de trabajo del ciclo integral del agua (DOGC de 14 de julio de 2022).

<sup>177</sup> Por ejemplo, el art. 65 del Convenio Colectivo Sociedad General de Aguas de Barcelona S.A.U. (BOP de Barcelona de 22 de septiembre de 2022) establece a partir del 30 % de discapacidad.

<sup>178</sup> Art. 25 del IV Convenio colectivo de Mercedes-Benz Retail, SA, Unipersonal, Madrid y Guadalajara (BOE de 13 de abril de 2022).

<sup>179</sup> Que son la mayoría, véase, por ejemplo, art. 37 del Convenio colectivo de la empresa Cervezas Alhambra, S.L.U. (BOP de Granada de 9 de mayo de 2022); Art. 25 del Convenio colectivo trabajo de la empresa Metalcolor, S.A. (BOR 22 de abril de 2022); Art. 38 Convenio colectivo de la empresa U.T.E. Castro Urdiales, con las personas trabajadoras para el servicio de limpieza urbana, recogida y transporte de residuos en el término municipal de Castro Urdiales, para el periodo 2022-2023. (BOC 24 de octubre de 2022); art. 44 Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Càritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat (BOP de Barcelona de 22 de noviembre de 2022); Art. 36 Convenio colectivo de trabajo para el sector de limpieza de edificios y locales de Palencia y Provincia. (BOP de Palencia, 9 de noviembre de 2022 - Núm. 134); Art. 68 del Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada de Aragón, años 2021-2023 (BOA de 17 de octubre de 2022); Art. 35 del Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados (BOE de 17 de junio de 2022); Art. 65 del Convenio Colectivo Sociedad General de Aguas de Barcelona SAU (BOP de Barcelona de 22 de septiembre de 2022); Art. 55 del IV Convenio colectivo de trabajo del ciclo integral del agua (DOGC de 14 de julio de 2022).

<sup>180</sup> Vid. art. 18 del Convenio Colectivo de la Empresa Fiat Chrysler Automobiles Spain S. A. (BOE de 6 de julio de 2022); Art. 42 del Convenio colectivo de Galicia Editorial SL (BOP de Coruña de 28 de diciembre de 2022); Art. 39 del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'empresa Intracatalònia, S.A. (Agència Catalana de Notícies).

<sup>181</sup> Art. 22 del Convenio Colectivo de la Empresa Flex Equipos de Descanso, S.A.U., Factoría de Getafe (BOCM de 16 de julio de 2022), que establece una subvención anual para trabajadores con hijos en situación calificada de «gran invalidez», llevándose a cabo esta protección mediante la constitución de una póliza de previsión social.

<sup>182</sup> Art. 25 del IV Convenio colectivo de Mercedes-Benz Retail, S.A., Unipersonal, Madrid y Guadalajara (BOE de 13 de abril de 2022), por lo que se establecen reglas específicas o criterios para su concesión, lo que en cierto modo lo despega del concepto de salario.

<sup>183</sup> Art. 33 del Convenio colectivo de Refresco Iberia, S.A.U., para los centros de trabajo de Oliva y Alcolea (BOE de 6 de mayo de 2022); Art. 38 del Convenio colectivo de industrias lácteas de Granada, S.L.U. (BOP de Granada de 8 de junio de 2022); Art. 55 del IV Convenio colectivo de trabajo del ciclo integral del agua (DOGC de 14 de julio de 2022); Art. 43 del Convenio colectivo de la empresa Nissan Motor Ibérica S.A., centro de trabajo de Ávila» (BOJCYL de 28 de septiembre de 2022).

<sup>184</sup> El art. 42 del Convenio Colectivo del Sector del Transporte de Mercancías por Carretera, Agencias de Transportes, Despachos Centrales y Auxiliares, Almacenistas, Distribuidores y Operadores Logísticos de la

Pero hay varios convenios que nos resulta complicada y difícil la calificación como *extrasalarial* de estas remuneraciones por familiares discapacitados, si de lo que trata un complemento personal es de valorar las condiciones especiales del trabajador (su fidelidad a la empresa, sus conocimientos de idiomas o especiales, etcétera) cabría también valorar el esfuerzo que supone compaginar su vida personal y familiar con la actividad en la empresa cuando se tiene a cargo una persona discapacitada (de hecho, en algún convenio se vincula la obtención de estas ayudas a que se acredite que convive con los padres y no esté internado por cuenta de la Administración Pública en un Centro).

Así, tales remuneraciones han sido expresamente valoradas y *calificadas como de naturaleza salarial por algunos convenios colectivos*:

- 1) El art. 33 del Convenio Colectivo de Terminal de Contenedores de Tenerife, S.A.U. (BOP de Santa Cruz de Tenerife de 12 de agosto de 2022) indica que se establece un «complemento salarial» por discapacidad de hijos a cargo.
- 2) Las cláusulas adicionales del Convenio colectivo de trabajo concertado entre las representaciones de los trabajadores y empresas de alimentación, de detallistas, de ultramarinos, supermercados y autoservicios de la provincia de Cádiz. (BOP de Cádiz de 19 de septiembre de 2022) disponen que el anterior complemento de «protección familiar» que ha sido mantenido como garantía «ad personam»<sup>185</sup> se abonará en las pagas extraordinarias, lo que demuestra la intención de los negociadores de entenderlo como salarial<sup>186</sup>.
- 3) En la estructura salarial del Convenio colectivo de la empresa Deoleo Global, S.A.U. (BOCM de 7 de enero de 2023) se incluye la ayuda por discapacidad recogida en su artículo 21 dentro de las «percepciones sala-

---

provincia de Málaga (BOP de Málaga de 7 de septiembre de 2022) que indica que los trabajadores que tengan algún/a hijo/a con discapacidad declarada con el 33 % o más, percibirán «un plus mensual» para la «ayuda para hijos discapacitados» por la cuantía que se fija en las tablas salariales, lo que ocurre es que en dichas tablas se incluyen conceptos salariales y extrasalariales.

<sup>185</sup> También lo hace la Disposición Adicional Primera del Art. 55 del IV Convenio colectivo de trabajo del ciclo integral del agua (DOGC de 14 de julio de 2022) que entiende que se mantendrá como garantía *ad personam* la compensación por ayuda por hijos o hijas con discapacidad que se establecía en el artículo 53 del anterior convenio provincial de Tarragona para aquellas personas trabajadoras que hubiesen percibido a 31 de diciembre de 2013, justo antes de la entrada en vigor de este Convenio colectivo, aunque lo que parece es que trata de mantener el beneficio o acción social (ya que no lo considera como salario). Algo parecido pasa con el art. 43 del Convenio colectivo de la empresa Nissan Motor Ibérica, S.A., centro de trabajo de Ávila» (BOCYL de 28 de septiembre de 2022), a pesar de que configura dicha ayuda como un beneficio social reconoce con carácter individual y como condición más beneficiosa, el importe referido en el XIV Convenio Colectivo en concepto de «ayuda por familiares discapacitados de primer grado» a favor de los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en alguna de las situaciones que describe.

<sup>186</sup> El art. 24 del IV Convenio colectivo de trabajo del ciclo integral del agua (DOGC de 14 de julio de 2022) incluye la «ayuda por hijos discapacitados» en la retribución de vacaciones.

riales», distinguiéndolas de las mejoras voluntarias o mejoras sociales que incluye dentro de las «extrasalariales».

- 4) El art. 39 del Convenio colectivo de Prezero España, S.A.U. (recogida de basuras, explotación de las plantas de tratamiento y eliminación de residuos, talleres y oficinas) BOP de Coruña de 22 de diciembre de 2022 establece la ayuda familiar como «un complemento salarial» establecido en la tabla salarial anexa.

Desde luego, no se trata de una cuestión pacífica, pero aquí dejamos apuntada esta posibilidad contemplada en la negociación colectiva.

En cuanto a la dicción literal de estos complementos, se observa como la mayoría de ellos se regulan de forma genérica, sin concretar partidas salariales alguna. No obstante, existen los que hacen referencia a algún concepto específico<sup>187</sup> o a múltiples de ellos<sup>188</sup>.

#### 5.4. Otros

Por último, en nuestro análisis de la muestra de convenios colectivos se han encontrado regulaciones ambiguas de remuneración en atención a las circunstancias personales que se valoran y que quedan abiertas<sup>189</sup> o en relación con la cuantía de ciertos complementos que no se especifican en las tablas salariales<sup>190</sup>. La mayoría de tales percepciones tienen carácter extrasalarial, son beneficios o ayudas de acción social de la empresa. Aunque algunos de ellos puedan ofrecer ciertamente algunas dudas. Estas percepciones se encuentran en una especie de «limbo» jurídico, y aunque no tengan naturaleza salarial, constituyen percepciones económicas de los trabajadores en función, en mayor o menor medida, de sus circunstancias personales (y familiares).

---

<sup>187</sup> Como el «plus mayor tiempo invertido» referente al desaparecido derecho de transporte colectivo del art. 18 del Convenio Colectivo de Trabajo del centro de Abrera de la empresa Grupo General Cable Sistemas, S.L. 2021-2023 (BOP de Barcelona de 18 de noviembre de 2022). También la garantía *ad personam* del artículo 5 del Convenio o acuerdo: Transportes interurbanos de viajeros de la provincia de Sevilla (BOP de Sevilla de 11 de octubre de 2022) que queda circunscrito al «plus de fidelidad».

<sup>188</sup> Art. 24 del Convenio Colectivo del Sector del Ciclo Integral del Agua de la provincia de Zamora (BOP de Zamora de 11 de noviembre de 2022) que contempla el «plus personal especial» que hace referencia y unifica «los pluses de quebranto de moneda, lote de navidad, bonificación de recibos de agua y ropa de trabajo para personal de oficina».

<sup>189</sup> Como el fijado en el Art. 43 del Convenio Colectivo de la empresa BP Oil España, S.A.U. (BOCM de 28 de mayo de 2022) que dispone lo siguiente en relación con su revisión: «atendiendo a la favorable evolución de los factores personales, profesionales y económicos que lo motivaron y de acuerdo con la práctica de la Empresa al efecto». En el mismo sentido el art. 13 del Convenio Colectivo de la Empresa Fiat Chrysler Automobiles Spain S.A. (BOCM de 6 de julio de 2022).

<sup>190</sup> Véase el art. 16 del Convenio colectivo de la empresa «Lácteas Castellano Leonesas, S.A. (BOP de Zamora de agosto de 2022), en el que además se alude a su carácter discrecional.

#### 5.4.1. El denominado «complemento personal»

Dentro de este cajón de sastre en el que hemos incluido diversas percepciones, de más que dudosa calificación como auténticos complementos salariales en función de circunstancias personales, destacan sin duda los nueve supuestos en que, aun sin llegar a concretarse cuáles son esas circunstancias, aparecen con la denominación expresa de «*complemento personal*»<sup>191</sup>, que tienen como finalidad mantener los devengos percibidos por encima de las retribuciones pactadas, superiores al salario base máximo del grupo profesional correspondiente o al que corresponda percibir tras la entrada en vigor del convenio renovado, o «*complemento personal asignado*», que se reconoce en atención a las diversas circunstancias de la persona trabajadora, sin decir cuáles<sup>192</sup>. En tan sólo dos casos se llegan a indicar las circunstancias personales especiales o específicas que determinan la continuidad de las retribuciones superiores que se vinieran percibiendo: así ocurre con la «*garantía personal*» del art. 33 del Convenio Colectivo Financiera Maderera, SA (BOP de Teruel de 19 de agosto de 2022)<sup>193</sup>, y el «*plus personal especial*» del art. 24 del Convenio Colectivo del Sector del Ciclo Integral del Agua de la provincia de Zamora (BOP de Zamora de 11 de noviembre de 2022)<sup>194</sup>.

#### 5.4.2. Ayudas para educación y estudios de hijos

También nos encontramos con ayudas por estudios de los hijos de las personas trabajadoras, que pueden ser agrupados en tres grupos: a) las que sólo comprenden los gastos de guardería y educación infantil<sup>195</sup>; b) las que se extienden

<sup>191</sup> Así, en el art. 37 del Convenio Colectivo Sociedad General de Aguas de Barcelona S.A.U. (BOP de Barcelona de 22 de septiembre de 2022), art. 5.1.2.c) del X Convenio colectivo de la empresa Lufthansa Cargo AG (BOE de 5 de noviembre de 2022), art. 21 del Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Hospital de Órbigo (BOP de León de 3 de octubre de 2022), art. 7 del Convenio Colectivo de la empresa Mimecrisa (BOC 24 de octubre de 2022), art. 39 del Convenio Colectivo de la Escuela Superior de Diseño de Valladolid (BOPV de 4 de noviembre de 2.022), art. 19 del Convenio Colectivo de la empresa Trevenque Sistemas de Información S.L. (BOP de Girona de 9 de enero de 2023) y art. 92 del Convenio Colectivo para el personal laboral del ayuntamiento de Valladolid y sus organismos autónomos (BOP de Valladolid de 28 de septiembre de 2022).

<sup>192</sup> Art. 43 del Convenio Colectivo de la empresa BP Oil España, S.A.U. (BOCM de 28 de mayo de 2022). Complemento que podrá ser objeto de revisión periódica en función de la favorable evolución «*de los factores personales, profesionales y económicos que los motivaron*».

<sup>193</sup> La antigüedad consolidada, la dedicación exclusiva (que constituye la cantidad que en contrato laboral se acuerde con cada trabajador/a para retribuir la plena dedicación, de conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores), el Complemento Personal Voluntario (cuya cuantía es la diferencia entre el Salario Real más el Plus de Dedicación Exclusiva y el Salario Base), y el Complemento Personal Consolidado, que constituye una parte del salario reconocido por la Empresa a título personalísimo al trabajador/a por constituir la consolidación de otros conceptos salariales ya desaparecidos.

<sup>194</sup> Al que tendrá derecho todo el personal que a 31 de diciembre de 2012 venía percibiendo los pluses de quebranto de moneda, lote de navidad, bonificación de recibos de agua y ropa de trabajo para personal de oficina, que quedan así unificados en este nuevo plus personal especial.

<sup>195</sup> Así se contempla en al menos dos supuestos: a) en el art. 45 del Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE de 28 de diciembre de 2022), que establece una «*ayuda guardería*» consistente en el abono de la cantidad de 320 euros brutos anuales, prorrateadas en 11 mensualidades, por cada hijo o

hasta la educación secundaria obligatoria<sup>196</sup>; y c) las que abarcan todas las etapas del sistema educativo, incluyendo los estudios universitarios<sup>197</sup>. Como regla ge-

---

hija menor de tres años, siempre que la antigüedad de la persona en la empresa sea superior a un año. En caso de que ambos cónyuges trabajen en la empresa, dicha ayuda sería percibida únicamente por uno de ellos. Esta ayuda de guardería podrá sustituirse por tickets-guardería. Cuando se perciba la ayuda en metálico, la persona contratada y beneficiaria deberá justificar el destino de la misma mediante justificación de los gastos incurridos por dicho concepto; b) en el art. 46 del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid (BOCM de 24 de septiembre de 2022), que prevé el abono de una subvención para ayuda a guarderías y escuelas infantiles por cada hijo/a de cuatro años o de edad menor.

<sup>196</sup> Son tres los convenios que así lo hacen: a) art. 26 del Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos. (BOE de 19 de julio de 2022), que establece una ayuda para estudios abonable mensualmente a cada trabajador por cada hijo en edad escolar, entre 3 y 16 años; b) art. 34 del Convenio Colectivo del sector del comercio de la alimentación de la provincia de A Coruña 2022-2025 (BOP de Coruña de 31 de octubre de 2022), que prevé una ayuda escolar para «toda persona trabajadora que tenga hijos/as realizando estudios entre los 3 y los 16 años de edad» percibirá como ayuda escolar para el año 2022 la cantidad de 81 €, por cada hijo/a; si ambos cónyuges trabajen en la misma empresa, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho; c) art. 42 del Convenio Colectivo del Sector del Transporte de Mercancías por Carretera, Agencias de Transportes, Despachos Centrales y Auxiliares, Almacenistas, Distribuidores y Operadores Logísticos de la provincia de Málaga (BOP de Málaga de 7 de septiembre de 2022), que establece en concepto de ayuda escolar el abono a las personas trabajadoras que tengan hijos/as en edad escolar de la cantidad fijada en las tablas salariales anexas al convenio, independientemente del número de hijos/as que se encuentren en la misma situación, pero sólo en relación con los hijos/as en centros de enseñanza de educación infantil, educación primaria y educación secundaria, es decir, hijos/as con edades comprendidas entre los tres y dieciséis años.

<sup>197</sup> Hasta diez convenios de la muestra se muestran así de generosos: a) art. 40 del Convenio colectivo de Prezero España, S.A.U. Recogida de basuras, explotación de las plantas de tratamiento y eliminación de residuos, talleres y oficinas (BOP de Coruña de 22 de diciembre de 2022), que abarca estudios por cada hijo que estudian preescolar, enseñanza primaria, ESO, FP y superiores; b) art. 31.2 del Convenio Colectivo de Trabajo del centro de Abrera de la empresa Grupo General Cable Sistemas, S.L. 2021-2023 (BOP de Barcelona 18 de noviembre de 2022), donde se indica que la empresa abonará una ayuda de estudios en el mes de septiembre a aquellas de sus personas trabajadoras que tengan hijos/as comprendidos desde el inicio de la guardería, educación infantil, educación primaria, secundaria, bachillerato, módulos formativos oficiales de grado medio y superior y estudios universitarios; c) art. 37 del Convenio colectivo de industrias lácteas de Granada, S.L.U. para su centro de trabajo de Granada (BOP de Granada 8 de junio de 2022), que establece una ayuda escolar por cada hijo en guardería, educación Infantil (a partir de 3 años), E.Pr.º/ E.S.O./Bachiller/F.P. y estudios universitarios; d) art. 43 del Convenio colectivo de la empresa Nissan Motor Ibérica, S.A., centro de trabajo de Ávila (BOCYL de 28 de septiembre de 2022), que contempla un cheque guardería, un plus de ayuda escolar en favor de los hijos o hijas que cursen enseñanza obligatoria (por cada hijo de edad comprendida entre tres y dieciséis años, ambos inclusive) y un plus de ayuda estudios en favor de los hijos o hijas que cursen enseñanza media o superior oficial; e) art. 30 del Acuerdo o Pacto Mixto para el personal funcionario, personal contratado administrativo y personal laboral del Ayuntamiento de Valtierra (BON de 2 de agosto de 2022), que establece una ayuda a estudios consistente en una cantidad económica que cada funcionario/a, contratado administrativo y laboral percibirá una vez al año para atender los gastos que soporte por los estudios de sus descendientes en EI (3-6 años), Primaria, FP1, FP2, ESO y bachiller, -FP3 y Escuelas universitarias y academias (siempre Titulaciones oficiales), -Facultades universitarias, -Escuela Oficial de Idiomas, -Escuelas oficiales de música, -Educación especial (hasta los 21 años) y -Escuelas infantiles (de 0 a 3 años); f) art. 39 del Convenio colectivo de la empresa U.T.E. Castro Urdiales (BOC de 24 de octubre de 2022), que prevé una ayuda escolar con el fin de colaborar en los gastos de matriculación y compra de material escolar, que podrán utilizar todos los trabajadores con hijos a cargo y convivan con el trabajador que estén cursando estudios oficiales para la obtención de cualquier titulación académica de las homologadas por el M.E.C.; g) art. 17 del Acuerdo mixto de empleados públicos de la Mancomunidad de Servicios Sociales de la Comarca del Noroeste (BORM de 25 de mayo de 2022), que contempla ayudas escolares y becas para los trabajadores de la Mancomunidad por cada uno de los hijos que estén en la Guardería o cursen Educación Preescolar, ESO, Bachiller, Formación profesional, Universidad y Educación Especial; h) art. 30 del Convenio colectivo de la empresa Magna Seating Vigo Assembly Sau, (BOP de Pontevedra de 3 de enero de 2023), que establece ayudas escolares a partir de los 3 años de edad,

neral, estas ayudas se suelen condicionar al hecho de tener una antigüedad mínima de un año en la empresa, que los hijos convivan o dependan de la persona trabajadora beneficiaria<sup>198</sup>, que se trate de estudios reglados y que se acredite la realización de los estudios mediante la presentación del certificado de escolaridad o justificante del pago de matrícula. También es común ofrecer el importe de la ayuda por una sola vez al año o curso y en los meses de septiembre u octubre o en la nómina del mes de noviembre. Tan sólo en contadas ocasiones se contempla la pérdida de la ayuda si se repite el curso<sup>199</sup>.

Dentro de este conjunto de ayudas al estudio de los hijos habría que incluir la única beca por libros que hemos encontrado en la muestra de convenios, consistente en el abono, previa presentación de la factura correspondiente, del 50 % de la cuantía de los libros de enseñanza o análogos (ejemplo licencias, siempre y cuando se opte por uno de los dos y no se supere el valor de los libros de enseñanza oficiales) y material escolar adquirido por los trabajadores y trabajadoras de la empresa para sus hijos/hijas<sup>200</sup>.

Conviene tener en cuenta que, a efectos de cotización, este tipo de ayudas tienen la consideración de percepciones salariales en especie, puesto que, aunque se abonen en metálico, lo percibido por tal concepto no forma parte del salario devengado de la persona trabajadora, sino que consiste en la obtención, para fines particulares, de un servicio de forma gratuita o por precio inferior al normal del mercado, tal como indica el art. 23.1 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social. Por lo que se deduce de la muestra de convenios analizados, la negociación colectiva viene cuantificando en metálico el importe de las ayudas por estudios de los hijos, lo que facilita su integración en las bases de cotización a la seguridad social, puesto que no es

---

para Educación Primaria y para los dos primeros años de Educación Secundaria, para estudiantes de Tercero y Cuarto de Educación Secundaria, Bachiller y Formación Profesional Ciclo Medio, para la realización de Estudios Superiores y Formación Profesional Ciclo Superior; i) art. 26 del IV Convenio colectivo para el sector de montajes de la provincia de Huelva. (BOP de Huelva de 11 de octubre de 2022), que prevé una ayuda de estudios para todas las personas trabajadoras afectadas por el convenio, por los/as hijos/as de éstos/as en los siguientes supuestos: Guardería y educación Infantil, Ciclos Inicial y Medios de Educación Primaria, Ciclo Superior de Educación Primaria (1.º y 2.º) y F.P. Básico, Bachillerato y F.P. de Grado Medio, Estudios de Grado Universitario y F.P. de Grado Superior; j) art. 40 del Convenio colectivo de la empresa Cervezas Alhambra, S.L.U. (BOP de Granada de 9 de mayo de 2022), que establece una ayuda por estudios de los hijos para los trabajadores que estén en activo por cada hijo/a a cargo del/la trabajador/a de hasta 3 años, de 4 a 16 años y de 17 a 24 años.

<sup>198</sup> Tan sólo en el Convenio colectivo de la empresa Nissan Motor Ibérica, S.A., centro de trabajo de Ávila, se exige que la persona beneficiaria de las ayudas tenga la guarda y custodia del hijo o hija, lo que deberá ser justificado fehacientemente ante el Departamento de Recursos Humanos.

<sup>199</sup> En dos casos, concretamente: en el Acuerdo o Pacto Mixto para el personal funcionario, personal contratado administrativo y personal laboral del Ayuntamiento de Valtierra, y en el Convenio colectivo de industrias lácteas de Granada, S.L.U. para su centro de trabajo de Granada, que contempla la pérdida de la ayuda sólo cuando se repita más de una vez el mismo curso.

<sup>200</sup> Art. 66 del Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada de Aragón (BOA de 17 de octubre de 2022).

necesario recurrir a las reglas especiales de valoración establecidas en el art. 23.1. B) c) del citado Real Decreto 2064/1995, de 22 de septiembre, para determinar el coste de la prestación del servicio de educación en las etapas de infantil, primaria, secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional por centros educativos autorizados, a los hijos de las personas trabajadoras, con carácter gratuito o por precio inferior al normal de mercado.

El Reglamento General de Cotización no alude a los costes del servicio de educación universitaria, que, como hemos visto, en al menos hasta diez convenios son sufragados por la empresa, pero en la medida en que estos gastos educativos no están expresamente considerados como remuneraciones exentas de cotización, entendemos que deben tener la misma consideración de percepciones salariales en especie sujetas a cotización. En cualquier caso, dado que se perciben como una cantidad fija una sola vez al año, tanto los importes recibidos en concepto de enseñanza universitaria como todas las demás ayudas percibidas en los restantes niveles educativos han de ser prorrateados mensualmente para integrarse en las bases de cotización de las personas trabajadoras que las perciban<sup>201</sup>.

#### 5.4.3. Ayudas y premios «familiares»

Por otro lado, en la muestra de convenios analizada hemos constatado hasta cinco casos de premios de natalidad que, por tratarse de un pago único por nacimiento de hijo, difícilmente pueden ser considerados como complementos salariales<sup>202</sup>. Lo mismo cabe decir de los seis supuestos de premios de nupcialidad, por matrimonio o unión de hecho<sup>203</sup>. No tienen naturaleza salarial. En cambio, alguna duda podría plantearse en relación con los cuatro supuestos de ayudas o suplementos por hijos/as y pluses de compensación de ayuda familiar<sup>204</sup>, puesto

<sup>201</sup> Sobre todas estas cuestiones, vid., Lozano Lares, Francisco. *Manual de Seguridad Social*. Editorial Laborum, Murcia, 2023, pp. 282-293.

<sup>202</sup> Art. 36 del Convenio colectivo de industrias lácteas de Granada, S.L.U. para su centro de trabajo de Granada (BOP de Granada de 8 de julio de 2022), art. 28 del Convenio Colectivo de la empresa Gran Casino del Sardinero, S.A. (BOC Cantabria de 5 de octubre de 2022), art. 42 del Convenio colectivo de Galicia Editorial S.L. (BOP de A Coruña de 28 de diciembre de 2022), art. 30 del Convenio Colectivo del sector de confitería, pastelería, bollería, repostería, churrería, fábrica de chocolate y turrone de Sevilla y provincia. (BOP de Sevilla de 29 de octubre de 2022), y art. 18 del Convenio colectivo del Sector de Hostelería para la provincia de Sevilla (BOP de Sevilla de 19 de agosto de 2022).

<sup>203</sup> Art. 28 del Convenio Colectivo de la empresa Gran Casino del Sardinero, S.A. (BOC de 5 de octubre de 2022), art. 34 del Convenio Colectivo de la empresa BEANACA, S.A. (BOP de Alicante de 26 de septiembre de 2022), art. 17 del Convenio Colectivo de la empresa Aguas de Cabreiroá, S.A. (BOP de Ourense de 23 de septiembre de 2022), art. 32 del Convenio colectivo de la empresa Magna Seating Vigo Assembly S.A.U., (BOP de Pontevedra de 3 de enero de 2.023), art. 30 del Convenio Colectivo del sector de confitería, pastelería, bollería, repostería, churrería, fábrica de chocolate y turrone de Sevilla y provincia. (BOP de Sevilla de 29 de octubre de 2022), art. 64 del Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (BOE de 10 de octubre de 2022), art. 17 del Convenio colectivo del Sector de Hostelería para la provincia de Sevilla (BOP de Sevilla de 19 de agosto de 2022).

<sup>204</sup> Art. 34 del Convenio colectivo da empresa Celta De Artes Gráficas S.L. (BOP de Pontevedra de 22 de junio de 2022), art. 6.4 del X Convenio colectivo de la empresa Lufthansa Cargo AG (BOE de 5 de noviembre de

que, ya se trate de percepciones anuales o mensuales, se perciben con carácter periódico hasta el cumplimiento de los 16, 17 o 18 años de edad, según los casos, de los hijos/as a cargo de las personas trabajadoras beneficiarias.

#### 5.4.4. Premios de jubilación

En la misma línea que ya habíamos expuesto en el apartado 2.2.4.3, tampoco consideramos que sean complementos de naturaleza salarial de carácter personal los nueve supuestos de premios o ayudas de jubilación presentes en la muestra de convenios, dado que se trata de una especie de indemnización que las personas beneficiarias reciben por una sola vez en el momento de acceder a la situación de jubilación <sup>205</sup>. En la medida en que la persona beneficiaria deja de estar en activo y se trata en realidad de unas mejoras de prestaciones de seguridad social, estos premios de jubilación tienen un difícil encaje como complemento salarial, puesto que más bien son percepciones en especie de carácter indemnizatorio, tal como se deduce de lo dispuesto en el art. 23.1 B) a) del Reglamento General de Cotización, de ahí que estén sujetas a cotización del mismo modo que estarán sometidas a tributación por IRPF. La misma consideración ha de aplicarse a los ocho supuestos de indemnización o ayudas por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez <sup>206</sup>. Caso distinto es el de las aportaciones al plan de jubilación previsto en el art. 40 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Decotec Printing S.L. (BOP de Barcelona de 3 de octubre de 2022), que los pro-

---

2022), art. 17 del XI Convenio colectivo de trabajo de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña (DOGC de 1 de junio de 2022) y art. 15 del Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (BOE de 25 de julio de 2022).

<sup>205</sup> Art. 34 del Convenio Colectivo L.N.P.L.R. Guadalajara, S.L. (BOP de Guadalajara de 5 de diciembre de 2022), art. 15 del Convenio Colectivo de la empresa Aguas de Cabreiroá, S.A. (BOP de Ourense de 23 de septiembre de 2022), art. 24 del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Metalcolor, SA (BOE de 22 de abril de 2022), art. 31 del Convenio Colectivo de PQS Piscinas y Consumo S.A. (BOE de 11 de octubre de 2022), art. 18 del Conveni col·lectiu de treball del sector de xocolates, bombons i caramels de la província de Girona, per als anys 2021-2022 (BOP de Girona de 08 de junio de 2022), art. 35 del Convenio colectivo del campo para la provincia de Toledo (BOP de Toledo, de 11 de octubre de 2022), art. 31 del Convenio Colectivo del sector de confitería, pastelería, bollería, repostería, churrería, fábrica de chocolate y turrónes de Sevilla y provincia. (BOP de Sevilla de 29 de octubre de 2022), art. 23 del Convenio colectivo de trabajo para el comercio textil de la Comunidad Autónoma de Cantabria, correspondiente a los años 2021-2024. (BOC de 9 de noviembre de 2022), art. 21 del Convenio provincial de hostelería de Cáceres para los años 2021 a 2025 (DOE de 17 de febrero de 2022).

<sup>206</sup> Art. 32 del Convenio colectivo de trabajo para el sector de limpieza de edificios y locales de Palencia y Provincia (BOP de Palencia, 9 de noviembre de 2022), art. 18 del Conveni col·lectiu de treball del sector de xocolates, bombons i caramels de la província de Girona, per als anys 2021-2022 (BOP de Girona de 8 de junio de 2022), art. 26 del Conveni col·lectiu autonòmic de Establecimientos Sanitarios Hospitalización Consulta y Asistencia de Baleares (BOIB de 27 de octubre de 2022), art. 18 del Convenio Colectivo para el comercio textil (mayor y menor) de la provincia de Badajoz (DOE de 27 de octubre de 2022), art. 25 del Convenio Colectivo del manipulado y envasado de frutas, hortalizas y patatas de Granada y provincia (BOP de Granada de 13 de julio de 2022), art. 29 del Convenio Colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE de 19 de junio de 2022), art. 36 del Convenio Colectivo de Trabajo del sector del transporte mecánico de viajeros de la provincia de Barcelona (BOP de Barcelona de 25 de mayo de 2022), art. 40 del IV Convenio colectivo para el sector de montajes de la provincia de Huelva. (BOP de Huelva de 11 de octubre de 2022).



prios negociadores han concebido como compensación a la desaparición del plus de antigüedad. Hay que tener en cuenta a este respecto que las contribuciones satisfechas a los planes de pensiones también son retribuciones en especie de acuerdo con lo establecido en el art. 23.1.B) a) del Reglamento General de Cotización, pero al percibirse en activo y con carácter periódico sí que podrían ser catalogadas como pluses salariales de carácter personal.

#### 5.4.5. Indemnizaciones por muerte y ayudas por defunción

En lo que respecta a las indemnizaciones por muerte y ayudas por defunción, que aparecen en al menos nueve convenios de la muestra<sup>207</sup>, el art. 147.2.c) de la LGSS y el concordante art. 23.2 B) del Reglamento General de Cotización les da la consideración de conceptos retributivos exentos de cotización «hasta la cuantía máxima prevista en norma sectorial o convenio colectivo aplicable». En la medida en que no son percepciones salariales, de ahí que también estén exentas de tributación a efectos de IRPF<sup>208</sup>, estas indemnizaciones no pueden ser catalogadas como complementos salariales de carácter personal.

#### 5.4.6. Pólizas de seguros y otras percepciones en especie

En cuanto a los supuestos de concertación de una póliza de seguros en favor de sus trabajadores, ya sea un seguro de vida, de accidente laboral y enfermedad profesional o un seguro de enfermedad común, que en la muestra de convenios aparece hasta en quince ocasiones<sup>209</sup>, parece claro que se trata de un tipo de per-

<sup>207</sup> Art. 35 d) del Convenio colectivo del campo para la provincia de Toledo (BOP de Toledo de 11 de octubre de 202), art. 17 del Conveni col·lectiu de treball del sector de xocolates, bombons i caramels de la província de Girona, per als anys 2021-2022 (BOP de Girona de 8 de junio de 2022), art. 19 del Convenio colectivo para el comercio textil (mayor y menor) de la provincia de Badajoz (DOE de 27 de octubre de 2022), art. 24 del Convenio colectivo de trabajo para el comercio textil de la Comunidad Autónoma de Cantabria, correspondiente a los años 2021-2024 (BOC de 9 de noviembre de 2022), art. 45 del Convenio colectivo de la industria agroalimentaria de la provincia de Cuenca (BOP de Cuenca de 16 de diciembre de 2022), art. 36 del Conveni col·lectiu de treball del sector de transport mecànic de viatgers de Barcelona (BOP de Barcelona de 24 de mayo de 2022), art. 22 del Convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE de 23 de septiembre de 2022), arts. 67 y 68 del Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (BOE de 10 de octubre de 2022), art. 28 del Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Edificación y Obras Públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja 2022- 2026 (BO de La Rioja de 22 de diciembre de 2022).

<sup>208</sup> Tal como dispone el art. 7.r) de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

<sup>209</sup> Art.31 del Convenio colectivo de trabajo para el sector de limpieza de edificios y locales de Palencia y Provincia (BOP de Palencia de 9 de noviembre de 2022), art. 50 del Convenio colectivo de atención socio-sanitaria a domicilio para la provincia de Ciudad Real 2021-2022 (BOP de Ciudad Real de 12 de julio de 2022), art. 35. c) del Convenio colectivo del campo para la provincia de Toledo (BOP de Toledo de 11 de octubre de 2022), art. 41 del Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito. (BOE de 28 de diciembre de 2022), art. 30 del Convenio o acuerdo: Transportes interurbanos de viajeros de la provincia de Sevilla (BOP de Sevilla de 11 de octubre de 2022), art. 54 del IV Conveni col·lectiu de treball del

cepción en especie. Ese tratamiento tienen, desde luego, las primas o cuotas satisfechas por los empresarios a entidades aseguradoras para la cobertura de sus trabajadores, tal como indica el art. 23.1 B) a) del Reglamento General de Cotización. Otra cosa es que puedan ser considerados como complementos salariales de carácter personal, lo que ponemos en duda, entre otras cosas, si tenemos en cuenta que las personas beneficiarias de dichos seguros no son algunos trabajadores y trabajadoras de la empresa en función de sus circunstancias personales sino toda la plantilla de la empresa.

La misma consideración de percepciones salariales en especie merecen la entrega de producto o prestación de servicios a todo el personal de la plantilla en activo, como la entrega gratuita de cerveza<sup>210</sup>, el disfrute de una cantidad determinada de litros del aceite<sup>211</sup>, los pases de favor o libre circulación a efectos de utilización del transporte regular de viajeros<sup>212</sup>, la bonificación del recibo del agua para la provincia de Tarragona<sup>213</sup>, las bolsas de vacaciones<sup>214</sup>, el plus de residencia<sup>215</sup>, los descuentos en compras<sup>216</sup> y los denominados pluses compensatorios para el desarrollo de políticas sociales<sup>217</sup>.

---

cicle integral de l'aigua (DOGC de 14 de julio de 2022), art. 47 del Convenio Colectivo del sector del Transporte de mercancías por carretera (BOP de Almería de 11 de julio de 2022), art. 44 del Convenio colectivo de la industria agroalimentaria de la provincia de Cuenca (BOP de Cuenca de 16 de diciembre de 2022), art. 25 del Convenio colectivo del manipulado y envasado de frutas, hortalizas y patata de Granada y provincia (BOP de Granada de 13 de julio de 2022), art. 29 del Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE de 19 de julio de 2022), art. 55 del Convenio colectivo para la actividad de «transportes por carretera, garajes y aparcamientos» de Burgos y su provincia (BOP de Burgos de 23 de diciembre de 2022), art. 42 del Convenio colectivo para las industrias de turrones y maza-panes (BOE de 28 de diciembre de 2022), art. 14 del Convenio Colectivo de sector Comercio del metal de la provincia de Badajoz (DOE de 11 de agosto de 2022), art. 39 del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de empresas de limpieza de locales y edificios de Almería (BOP de Almería de 25 de noviembre de 2022), art. 43 del Conveni col·lectiu autonòmic de Neteja d'Edificis i Locals de les Illes Balears (BOIB de 27 de septiembre de 2022), art. 22 del Convenio colectivo de hostelería da provincia de Lugo (BOP de Lugo de 20 de agosto de 2022).

<sup>210</sup> Art. 34 del Convenio colectivo de la empresa Cervezas Alhambra, S.L.U. (BOP de Granada de 9 de mayo de 2022), donde se reconoce que esta entrega gratuita de cerveza tiene la consideración de retribución en especie, sometida tanto al régimen jurídico tributario de aplicación como al de cotización a la Seguridad Social.

<sup>211</sup> Art. 26 del Convenio colectivo de la empresa Deoleo Global, S. A. U. (BOCM de 7 de enero de 2023).

<sup>212</sup> Así en el art. 48 del Conveni col·lectiu de treball del sector de transport mecànic de viatgers de la de Barcelona (BOP de Barcelona de 24 de mayo de 2022), y en el art. 26 del Convenio de Transportes interurbanos de viajeros de de Sevilla (BOP de Sevilla de 11 de octubre de 2022).

<sup>213</sup> Art. 49 del Conveni col·lectiu de treball del cicle integral de l'aigua (DOGC de 14 de julio de 2022).

<sup>214</sup> Art 39 del del Conveni col·lectiu de treball del sector de transport mecànic de viatgers de la provincia de Barcelona (BOP de Barcelona de 24 de mayo de 2022) y art. 34 del Convenio Colectivo del sector del Transporte de mercancías por carretera (BOP de Almería de 11 de julio de 2022).

<sup>215</sup> Contemplado en el art. 12.a) del Conveni col·lectiu autonòmic de Establecimientos Sanitarios Hospitalización Consulta y Asistencia de Baleares (BOIB de 27 de octubre de 2022).

<sup>216</sup> Art. 22 del Convenio Colectivo de sector Comercio del metal de la provincia de Badajoz (DO de Extremadura, de 11 de agosto de 2022) y art. 26 del Convenio colectivo de la empresa Deoleo Global, S.A.U. (BOCM de 7 de enero de 2023).

<sup>217</sup> Art. 33 del Convenio Colectivo de trabajo para el Comercio en General de la provincia de Jaén, años 2022, 2023 y 2024 (BOJA de 3 de agosto de 2022) y 46 del Convenio Colectivo Provincial de Comercio de Córdoba 2021-2024 (BOP de Córdoba de 27 de julio de 2022).

#### 5.4.7. Otras primas o incentivos

Aunque ya nos hemos referido anteriormente a ello, es de destacar nuevamente la presencia en la negociación colectiva de otras primas e incentivos vinculados a la actitud y el comportamiento «personal» de cada trabajador (individualmente considerado). Así encontramos el denominado incentivo individual anual no consolidable basado en el porcentaje de absentismo particular sobre el total de las horas anuales de convenio <sup>218</sup> y la prima de navidad establecida para premiar el buen comportamiento, la ausencia de sanciones y el trabajo correctamente realizado<sup>219</sup>. En la medida en que estas retribuciones dependen de la actitud individual de cada empleado de la empresa, parece claro que se tratan de complementos salariales de carácter personal, aunque tengan también un componente relacionado con el rendimiento de las personas trabajadoras similar al de los pluses de productividad.

---

<sup>218</sup> Art. 22 del Convenio colectivo para la empresa Alcasting Legutiano, S.L.U. (BOTH de 25 de enero de 2023).

<sup>219</sup> Capítulo 6 del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Múltiples Transportes Envases de España, S.L. (BOP de Valencia de 16-12-2022).

## V. COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES

ANA BELÉN MUÑOZ RUIZ (COORDINADORA)

SILVIA FERNÁNDEZ MARTÍNEZ

PABLO GIMENO DÍAZ DE ATAURI

LOURDES SÁNCHEZ-GALINDO MÁS

### SUMARIO

- 1. Introducción**
- 2. Los gastos clásicos vinculados con la ejecución del trabajo: dietas, plus de transporte y plus de vestimenta**
  - 2.1. Algunas experiencias convencionales novedosas
  - 2.2. Percepciones extrasalariales revestidas con elementos propios del salario
  - 2.3. Las prendas de trabajo y su conexión con la seguridad y salud en el trabajo
- 3. Las percepciones extrasalariales vinculadas con la transición digital y ecológica: teletrabajo, gafas, puntos de recarga para coche eléctrico**
- 4. Percepciones extrasalariales por razones organizativas**
- 5. Mejora de las indemnizaciones por despido y movilidad geográfica**
- 6. Mejoras sociales**
  - 6.1. Mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social (complementos por incapacidad temporal orientados a políticas de absentismo)
  - 6.2. Las mejoras sociales: premios de jubilación y semejantes
  - 6.3. Otros beneficios sociales

## 1. INTRODUCCIÓN

En este capítulo se identifican y analizan las experiencias convencionales en materia de percepciones extrasalariales en su triple formulación. Primero, las cantidades que compensan o indemnizan al trabajador por los gastos ocasionados con motivo de la actividad laboral. Dichas cantidades carecen de carácter salarial, dado que la causa que determina su pago es compensar al trabajador los gastos en los que ha incurrido para desarrollar su actividad laboral. Segundo, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social. El carácter extrasalarial de estas cantidades, sean abonadas por las instituciones de la Seguridad Social o por el propio empresario, tratan de compensar determinadas situaciones de necesidad previstas legal o convencionalmente. Y tercero, las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos. Estas últimas carecen de naturaleza salarial porque su finalidad es resarcir al trabajador del daño que deriva de la modificación, suspensión o finalización de su relación laboral (artículo 26.2 del ET).

En el estudio se han tenido en cuenta las directrices del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva<sup>1</sup> en materia de compensación de los gastos del teletrabajo, medidas de transición ecológica, previsión social complementaria y la perspectiva de género. Sobre la perspectiva de género en las percepciones extrasalariales, hay que advertir que las referencias explícitas en la muestra de convenios colectivos son escasas<sup>2</sup>.

## 2. LOS GASTOS CLÁSICOS VINCULADOS CON LA EJECUCIÓN DEL TRABAJO: DIETAS, PLUS DE TRANSPORTE Y PLUS DE VESTIMENTA

La muestra de convenios colectivos pone de relieve la existencia de una regulación más intensa respecto de las dietas y el plus de transporte ofreciendo una configuración clásica de estas partidas. Así, en el plus de transporte la tendencia predominante es el reconocimiento de un plus para compensar los gastos del desplazamiento diario de la persona trabajadora al lugar de trabajo, siendo muy residuales las medidas de transporte colectivo que se orientan hacia la transición ecológica. Al respecto, podemos destacar algunas prácticas convencionales articuladas en el transporte colectivo. Por ejemplo, el Convenio colectivo de la empresa Hiab Cranes, S.L.: «39. Transporte del personal. La empresa pone a disposición de sus productores un servicio de autobuses de ida y vuelta al trabajo, siendo a cargo de la misma los gastos que por este motivo se ocasionen»<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> BOE núm. 129, 31 de mayo de 2023.

<sup>2</sup> Un ejemplo es el artículo 65 del IV Convenio colectivo de Entrecortinas, S.L.: «Igualdad de remuneración por razón de sexo. 1. La empresa está obligada a pagar, por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución salarial o extrasalarial ya sea directa o indirecta, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de sus elementos o condiciones».

<sup>3</sup> En la misma línea el artículo 27 del Convenio colectivo de la empresa Adiseo España, S.A: Transporte del personal. La empresa mantendrá los servicios de autobús para el traslado de su personal desde Burgos a fábrica

## 2.1. Algunas experiencias convencionales novedosas

El análisis de la muestra permite identificar algunas experiencias convencionales que podemos calificar de novedosas y diferentes de la tendencia general que sigue siendo la configuración clásica del plus de transporte.

Así, destacamos el Convenio colectivo de Hostelería y Turismo de Cáceres que negocia un plus único extrasalarial: «Artículo 14. Plus Único Extrasalarial. Con el fin de simplificar el sistema de pluses y con el fin de indemnizar a los trabajadores por todos los gastos que incurran como consecuencia de la realización de su trabajo que no estén incluidos en otro artículo del presente convenio, así como compensarles por los conceptos de ropa de trabajo, acumulación de trabajo y festividad del patrón de la hostelería, utensilios de cocina, comida, quebranto de moneda y desgaste de útiles y herramientas se establece un único plus extrasalarial por importe mensual abonable sólo en periodo de actividad laboral del trabajador ( no en vacaciones o bajas laborales) de:

Para el año 2021 144.51, euros mensuales.

Para el año 2022 149.21, euros mensuales.

Para el año 2023 152.19, euros mensuales.

Para el año 2024 se aplicará la subida pactada una vez revisada.

Para el año 2025 se aplicará la subida pactada una vez revisada.

El presente plus se incrementará conforme lo hagan el resto de conceptos salariales en las próximas revisiones. Para trabajadores con jornada parcial el importe de este plus se adecuará proporcionalmente a la jornada realmente prestada por cada trabajador.

Con el abono de este plus las empresas no vendrán obligadas a proveer comidas a los trabajadores, ni a suplir el desgaste de ropa (excepto lo dispuesto en el artículo anterior) utensilios de comida, ni los demás conceptos que se remuneraban mediante pluses en el anterior convenio colectivo.

---

y retorno. El importe que compensar en concepto de gasto de kilometraje será de 0,35 euros/km a partir de julio 2021. Se actualizará este valor en 2022 y 2023 de acuerdo con los porcentajes de incrementos previstos en sus máximos y mínimos en el artículo 13. El incremento consolidado máximo entre 2022 y 2023 hasta el 7,5 % será la base de cálculo para el incremento de 2024. En caso de realización de actividades formativas fuera de jornada se abonará kilometraje en caso de que no se habilite servicio de transporte». Y el Convenio colectivo de ámbito empresarial para Valeo España, S.A.U. Centro de Trabajo de Martos: «Artículo 41. Servicio de Autobuses. La empresa mantendrá el servicio de autobuses para el traslado del personal que atiende a todos los turnos de trabajo, en los términos establecidos en la actualidad. Este servicio será financiado en su totalidad por la Empresa».

Queda incluido también en el presente concepto el quebranto de moneda que pudiera ocasionarse al trabajador por cantidades faltantes en la caja del establecimiento.

El presente plus, que anteriormente tenía la consideración de mixto cotizabile/no cotizabile es cotizabile en su totalidad».

Otra experiencia novedosa es el sistema de compensación flexible del combustible atendiendo a las oscilaciones en el precio. Así se regula en el Convenio colectivo de Galicia Editorial S.L: «Sección Tercera. Devengos Extrasalariales. Artículo 38. Dietas y kilometraje. Los gastos motivados por los desplazamientos que realice el personal por razón del servicio serán abonados por la empresa. Será necesario justificar dichos gastos mediante las correspondientes facturas. Cabe la posibilidad de solicitar de la empresa una cantidad por adelantado antes de iniciar el desplazamiento. Los viajes de ida y vuelta serán siempre a cuenta de la Empresa, que facilitará al personal los billetes correspondientes. Cuando se deban realizar desplazamientos fuera de su centro habitual de trabajo, por orden o disposición de la Empresa, se devengarán gastos de locomoción o kilometraje, a partir de 5 km del mismo.

Se establece un sistema de compensación flexible que operará sobre las subidas y las bajadas del combustible para abonar el kilometraje en el que incurran los trabajadores, con un importe mínimo de 0,25 euros/km. Como consecuencia del incremento en el precio de los carburantes, la empresa excepcionalmente abonará desde la firma del presente acuerdo por este concepto la cantidad de 0,2670 € por kilómetro. Se establece una fórmula de revisión trimestral que permita actualizar dicho importe a las variaciones al alza o a la baja que se produzcan, en base a los cambios de los precios del gasóleo, con el límite mínimo de 0,25 € por km. El precio de 0,2670 €/km parte de la base de considerar un PVP del gasóleo de referencia de 1,9015 € (promedio de los datos de la página web <https://www.dieselogasolina.com/>, precio de referencia del gasóleo normal de los 20 primeros días del mes de septiembre en la provincia de A Coruña), a lo que hay que descontar la bonificación vigente de 0,20 €/litro.

El primer día hábil de cada trimestre natural se actualizará este precio aplicando la fórmula siguiente: Se obtendrá el precio medio del gasóleo en la página web <https://www.dieselogasolina.com/> de los 20 primeros días del último mes del trimestre anterior. Para determinar el nuevo precio, se multiplicará el precio base de partida por el 40 % de la variación del precio medio anterior, respecto al precio base inicial. La primera revisión de precio se realizará el 1/1/2023. Ejemplo: Precio de partida 2 € y al final del trimestre, 2,4 €: subida del 20 % Fórmula: Sube el 40 % del 20 % = 8 % de incremento en el siguiente trimestre.

Para el cómputo de los kilómetros realizados, se tomará como referencia el ofrecido por Google Maps desde el centro de trabajo al que pertenezca el traba-

jador al lugar de destino. En caso de que el desplazamiento lo inicie desde su domicilio, por resultar más cercano al punto de destino, y no sea necesario acudir previamente al puesto de trabajo, se considerará como punto de partida, el domicilio del trabajador.

Este sistema de devengo operará desde la fecha de firma del convenio; manteniéndose hasta el momento de entrada en vigor el anterior sistema de compensación».

Como práctica ya consolidada en Ford-España, en el artículo 58 del Convenio colectivo de Ford-España S.L. se compensa no sólo el gasto derivado del desplazamiento al trabajo sino el tiempo invertido para ello: «Artículo 58. Compensación Tiempo de Transporte (exceso 30’). De acuerdo con los principios establecidos en el acuerdo que sobre este artículo fue suscrito con la representación social el 27 de junio de 1978, la empresa abonará a sus personas trabajadoras, según sus respectivos lugares de residencia y que figuran en el anexo número dos (2), las cantidades que a continuación se expresan:

2022, euros Grupo I, 107,20; Grupo II, 203,62; Grupo III, 342,92; Grupo IV, 492,88.

El importe de este plus se mantendrá congelado durante toda la vigencia del convenio. Las expresadas cantidades corresponden al total anual que se distribuye mensualmente en partes iguales. No obstante, las personas trabajadoras que suscriban un acuerdo de teletrabajo percibirán el plus de forma diaria y se percibirá los días que la persona trabajadora preste el servicio en el centro de trabajo.

En el supuesto de que alguna persona empleada cambie su lugar de residencia, tanto si se acerca como si se aleja de factoría, se le abonará la compensación por tiempo de transporte, si procediere, de acuerdo con el grupo en el que se encuentre encuadrado el nuevo domicilio.

Las personas empleadas que, a petición de la empresa, tengan que acudir al trabajo de forma habitual por sus propios medios de transporte en horarios no compatibles con el servicio de autobuses, percibirán, además del plus de distancia a que hace referencia el artículo 59 del presente convenio colectivo, la compensación por tiempo de transporte que corresponda según sus respectivos lugares de residencia».

## 2.2. Percepciones extrasalariales revestidas con elementos propios del salario

Si bien la tendencia general son las experiencias convencionales que son coherentes con la naturaleza extrasalarial de este tipo de partidas<sup>4</sup>, se han locali-

---

<sup>4</sup> Por ejemplo, el Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «Fomento de Construcciones y Contratas Medio Ambiente, S.A., servicio de RSU de la provincia de Badajoz»: «Artículo 17. Plus de transporte. De naturaleza



zado algunas experiencias convencionales que articulan la cuantía del plus de transporte o el quebranto de moneda en función del grupo profesional, la jornada de trabajo o que se abonan los doce meses del año incluyendo el periodo de vacaciones. Se debe advertir que la mayoría de los convenios colectivos donde se ha identificado estas cláusulas, son de ámbito empresarial.

Observamos este tipo de prácticas en el Convenio colectivo de la Empresa Marbella Club Hotel: «Artículo 20. Plus de transporte A los/as trabajadores/as que por motivos de su actividad se les ocasionen gastos de desplazamiento desde el centro urbano hasta el centro de trabajo, la empresa les compensará de tales gastos con la aplicación de un plus fijo/a mensual de cincuenta euros con setenta y siete céntimos (50,77 euros) para el periodo 1 de junio de 2022 a 31 de mayo de 2026, incluso en época de vacaciones. Los desplazamientos en horas que no haya medios públicos de locomoción serán por cuenta de la empresa. Los/as trabajadores/as que así lo deseen podrán optar por la percepción de este plus fijo/a mensual o por el abono en metálico de los tiques de autobuses de líneas regulares de los desplazamientos que efectúen solo en los días realmente trabajados»<sup>5</sup>.

En ocasiones, la cuantía del plus de transporte experimenta cambios en función de la jornada completa o parcial. Así el Convenio colectivo de la empresa Aquapark Internacional, Sociedad Anónima (antes Atlantis Mundo Acuático, Sociedad Anónima) señala: «Artículo 20. Pluses. Plus de transporte: Se establece un plus de transporte, de naturaleza extrasalarial por importe de 53,00 euros a la

---

extrasalarial, es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría (25 días de trabajo), por día efectivo de trabajo, teniendo el fin de compensar los gastos que deben realizar los trabajadores como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo. No obstante, aquellos trabajadores con jornada a tiempo parcial percibirán los días efectivos de trabajo, el citado plus completo»; y el Convenio colectivo de la empresa «Hospital Santa Teresa, S.A.»: «Artículo 17. Plus de Transporte. Se establece como plus de transporte, durante todo el periodo de vigencia del convenio, la cantidad de 42,00 €. Estas cantidades las percibirán todo el personal durante todo el año, excepto en el mes de julio, cuando permanezcan en incapacidad temporal o en periodos de no asistencia».

<sup>5</sup> Con una redacción similar podemos citar el Convenio colectivo de Cegelec, SA. cuyo artículo 24 indica: «Artículo 24. Kilómetros (locomoción). 1. Es la cantidad que percibirá la persona trabajadora por kilómetro realizado cuando tenga que desplazarse por orden expresa de la empresa a un centro de trabajo distinto del habitual u otro lugar, poniendo a disposición de la empresa, sus propios medios de transporte, para realizar los cometidos propios de su trabajo. 2. En caso de desplazamiento los kilómetros se contabilizarán desde el centro de trabajo de origen al de destino. 3. En el supuesto de que la persona trabajadora se encuentre de vacaciones, compensando horas extras por descanso o a disposición, los kilómetros se contabilizarán desde el domicilio habitual de la persona trabajadora, hasta el centro de trabajo de destino. 4. Se mantienen los medios de transporte colectivo que la empresa viene aportando, para desplazar a las personas trabajadoras, en aquellos centros de trabajo donde existe esa práctica, respetando las rutas establecidas»; el Convenio colectivo empresa FCC Aqualia, S.A. para el personal dedicado en exclusividad a la gestión del agua en el servicio de aguas en el municipio de Salamanca año 2022: «Artículo 26. Plus de transporte. Los trabajadores percibirán un plus de transporte de 44,23 euros mensuales, que se percibirán en los doce meses del año, como compensación por los gastos de desplazamiento del domicilio a los centros o lugares de trabajo»; y el Convenio colectivo de la empresa Gran Casino del Sardinero SA, para el periodo 2020-2023. Artículo 22. Plus de transporte. Para el año 2020 se establece un Plus de Transporte de 34,69 euros al mes repartido en doce pagas, no se abonará en ninguna otra paga. En los años siguientes se establecen los siguientes importes, también en doce pagas: 35,90 euros al mes para el año 2021; 36,98 euros al mes para el año 2022; y 38,08 euros al mes para el año 2023».

firma del presente convenio, bruto mensual o su fracción diaria y proporcional a la jornada efectiva, para la persona trabajadora que incurra en dicho desplazamiento con independencia de la apertura del establecimiento. Dicho plus será fijo durante la vigencia del convenio»<sup>6</sup>.

La misma práctica se extiende al quebranto de moneda. Así el Convenio colectivo relativo a la empresa Tranvia de Cádiz a San Fernando y Carraca S.A. en el artículo 9. enumera los conceptos no salariales: «Artículo 9. - Salarios. - Conceptos no salariales: - Plus especial de transporte (Art. 13) - Plus de distancia (Art. 14.) - Quebranto de moneda (Art. 18)». Y en el artículo 18 indica que la partida relativa al quebranto de moneda se percibe también durante las vacaciones: «Artículo 18. - Quebranto de moneda. - En concepto de quebranto de moneda los conductores-perceptores percibirán la cantidad de cincuenta y un euros y cincuenta y ocho céntimos (51,58 euros) mensuales. Se percibirá durante el periodo de vacaciones reglamentarias, dicha cantidad mensual se fija para facilitar su cálculo y corresponde al prorrateo en doce mensualidades de las cantidades devengadas en los días de trabajo efectivo durante un año completo. Los agentes recaudadores percibirán el quebranto de moneda a razón del 0,5 por mil del importe de lo que cobren o recauden mensualmente, con un mínimo de sesenta céntimos de euro».

Conviene recordar los criterios judiciales que indican que la naturaleza de retribución extrasalarial de unas cantidades abonadas —por transporte y vestuario— no queda desvirtuada por el establecimiento de una cantidad fija mensual por estos conceptos. Lo que constituye una simplificación de la gestión empresarial, calculando la cantidad total anual media correspondiente a estas retribuciones extrasalariales y prorrateándola entre las mensualidades abonadas al trabajador (SSTS 3-5-17, R.º 3157/2015; 12-12-17, R.º 860/2016); Por el contrario, se estima la naturaleza salarial del plus —de vestuario para el mantenimiento y cuidado del uniforme— cuando se abona al trabajador de manera fija y constante, incluso en el mes de vacaciones, y sin necesidad de acreditar gasto alguno por parte del trabajador (SAN 18-2-20, Procedimiento núm. 271/2019).

### 2.3. Las prendas de trabajo y su conexión con la seguridad y salud en el trabajo

En el grupo de convenios colectivos analizado se observa un vínculo estrecho entre las prendas de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo. Si bien la ropa

---

<sup>6</sup> También el Convenio colectivo da empresa Magna Seating Vigo Assembly Sau: «Artículo 17. Plus de transporte. Se satisfará al personal de cada una de los Grupos Profesionales que preste sus servicios, tanto en horarios de jornada continuada como personal de estructura, por cada día de asistencia al trabajo, vacaciones y Permiso Individual: • Personal jornada continua a razón de 5,00 euros/día durante la vigencia del presente convenio. • El personal que trabaje en horario de jornada partida, excepto el personal de estructura regulado en el párrafo anterior percibirá dicho plus de transporte a razón de 8,00 euros/ día durante la vigencia del presente convenio. Las cantidades antes mencionadas experimentarán los incrementos salariales pactados durante la vigencia del presente convenio».

de trabajo corriente y los uniformes que no estén específicamente destinados a proteger la salud o la integridad física del trabajador no se consideran equipos de protección individual (artículo 2.2. a) del RD 773/1997, 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual).

Así indica el artículo 48 del IV Convenio colectivo de Panadería y Pastelería de la Comunitat Valenciana: «Prendas de trabajo. 1. La empresa facilitará a las personas trabajadoras las prendas de trabajo adecuadas a las funciones que vengán realizando. Se prevé la duración de estas prendas en seis meses. 2. El uso de estas prendas de trabajo facilitadas por la empresa será obligatorio para todo el personal de la misma y se considerará falta grave el utilizar otras distintas. 3. En el seno de la Comisión Sectorial de Salud Laboral se evaluará la adecuación de los Equipos de Protección Individual en el sector». Se menciona la legislación de prevención de riesgos laborales en el Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización: «Artículo 33. Uniforme. Las empresas facilitarán a los Ayudantes de Aplicadores, Chóferes Aplicadores de 2.<sup>a</sup> y 1.<sup>a</sup>, Ayudantes de Laboratorio y Coordinadores de Servicio tres uniformes de trabajo completos al año, incluido calzado. En invierno se facilitará prendas de abrigo. Independientemente de lo anterior, y cuando las circunstancias especiales de los servicios que realizar lo requiera, se facilitará el vestuario adecuado, teniendo en cuenta lo dispuesto en esta materia por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y reglamentos de desarrollo»<sup>7</sup>.

Esta tendencia se observa también en el ámbito empresarial. Un ejemplo es el Convenio colectivo de la empresa Grupo Celulosas Moldeadas, S.A., cuyo artículo 21. Indica: «Ropa de trabajo. Al personal afectado por este Convenio se le entregará durante el primer trimestre la ropa de trabajo anual de costumbre y un par de botas al que las necesite por la índole de su trabajo. Al personal que trate con ácidos y otras materias corrosivas, se le proporcionará equipos adecuados a su cometido y a quienes trabajen a la intemperie o sitios húmedos, de ropa impermeable y calzado antihumedad lo más adecuado posible»<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> También en el ámbito sectorial el Acuerdo de convenio colectivo del sector Industrias Vinícolas y Alcohólicas de Murcia. Capítulo XI. Seguridad y salud laboral: «Artículo 23.- Prendas de trabajo. Las empresas entregarán a los trabajadores, dos prendas de trabajo al año, una en otoño (prenda de invierno) y otra en primavera (prenda de verano), viniendo estos obligados a llevarlas durante la jornada de trabajo. También entregarán las empresas calzado de seguridad para su uso obligatorio a aquellos trabajadores que por la especialidad de su trabajo necesitan, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995».

<sup>8</sup> Otro ejemplo es el Convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Valladolid y sus organismos autónomos. Capítulo XI. Seguridad y salud laboral: «Artículo 116. Vestuario. La Administración facilitará, cuando fuere preciso, al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, la ropa de trabajo y/o la uniformidad necesarias para el desempeño de sus funciones. La determinación de sus características, número y duración se establecerá, a propuesta de la Jefatura de la Unidad Organizativa correspondiente, en el ámbito de una Comisión de vestuario, de carácter paritario, que estará integrada por un Delegado de personal, en representación de cada una de las Secciones firmantes del presente Convenio y un número igual de representantes de la Administración, que serán designados por la Concejalía competente en materia de pre-

### 3. LAS PERCEPCIONES EXTRASALARIALES VINCULADAS CON LA TRANSICIÓN DIGITAL Y ECOLÓGICA: TELETRABAJO, GAFAS, PUNTOS DE REGARGA PARA COCHE ELÉCTRICO

La primera de las percepciones extrasalariales vinculadas con la transición digital que cabe analizar es, sin duda, la derivada de la prestación de servicios a distancia. Así, en relación con el trabajo a distancia o teletrabajo, cabe señalar que el art. 12.1 de la *Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia* (en adelante, LTD), establece que «el desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral».

Por su parte, el art. 12.2 LTD hace una llamada expresa a los convenios y acuerdos colectivos para que establezcan el mecanismo para la determinación, compensación y abono de los gastos derivados del desarrollo de la prestación laboral a distancia. El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva vuelve a incidir en ello y, en su capítulo X, señala que, dado el creciente recurso al teletrabajo, los convenios o acuerdos colectivos deben asumir y desarrollar, entre otros, el llamamiento a la negociación colectiva en relación con la compensación o abono por la empresa de los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de la actividad laboral. A continuación, se analizará si y, en su caso, cómo han regulado los convenios colectivos de la muestra dicha cuestión.

Son varios los convenios colectivos —aunque no demasiado numerosos— que, de forma adicional a la dotación por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para que la persona pueda desarrollar su trabajo a distancia, a la que se refiere el art. 11.1 LTD, contienen previsiones acerca de la compensación o el abono de los gastos derivados del trabajo a distancia. Ahora bien, algunos de ellos puntualizan que, en materia de compensación, se remiten, para su regulación óptima, a los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas. En todo caso, también recogen una regulación supletoria de la compensación económica, para aquellos supuestos en los que aquella no hubiese sido regulada, de forma expresa, en los citados acuerdos<sup>9</sup>.

Los convenios analizados utilizan distintas maneras para referirse a la compensación o abono de gastos derivados del trabajo a distancia o teletrabajo. Un grupo de convenios colectivos lo denominan «plus por trabajo a distancia»<sup>10</sup> o «plus de

---

vención de riesgos laborales y salud laboral. El personal estará obligado a utilizar la ropa de trabajo y/o la uniformidad que se le facilite, incurriendo, en caso de no hacerlo, en responsabilidad disciplinaria, en los términos previstos en el Capítulo VIII del presente Convenio».

<sup>9</sup> Art. 25 I Convenio colectivo de comercio textil de la Comunitat València 2022-2024 y art. 71 XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales.

<sup>10</sup> Convenio Colectivo entre la Empresa Mancomunada del Aljarafe, S.A. (Aljarafesa) y las personas trabajadoras que la integran.

teletrabajo»<sup>11</sup>. Otros utilizan la expresión «compensación gastos teletrabajo»<sup>12</sup>, «compensación por teletrabajo»<sup>13</sup> o «compensación trabajo a distancia»<sup>14</sup>. Con carácter general, cabe entender que, en la medida en que, tal y como establece el art. 26.2 ET, compensan al trabajador por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, los citados pluses deben tener la consideración de complementos extrasalariales. Sin embargo, son pocos los convenios colectivos que se pronuncian, de forma clara, acerca de su naturaleza salarial o extrasalarial<sup>15</sup>. En todo caso, llama la atención, y cabe criticar, que algún convenio colectivo, en concreto el Convenio Colectivo de la empresa BP Oil España, S. A. U., considere el complemento de trabajo a distancia como salarial<sup>16</sup>. Otros convenios configuran el plus de teletrabajo como un complemento de puesto de trabajo, para las personas trabajadoras enmarcadas dentro del personal de Gestión y soporte<sup>17</sup>, por lo que, aunque no lo diga de forma expresa, se entiende que también le otorga carácter salarial.

Entrando en el análisis del contenido de las cláusulas sobre esta temática, algunos convenios colectivos pretenden compensar a la persona trabajadora por la totalidad de los gastos en los que, por cualquier concepto, pudiera incurrir por el hecho de prestar servicios a distancia<sup>18</sup>. Hay convenios que prevén, de forma expresa, ejemplos de los citados gastos, entre los que se incluyen, entre otros, el agua, la electricidad, el ADSL, la conexión a internet o el mobiliario<sup>19</sup>.

Ahora bien, también es posible encontrar algún convenio colectivo, que puede considerarse un ejemplo de mala práctica, ya que, sin tener en cuenta que el art.

<sup>11</sup> Art. 28.4 Convenio colectivo de la empresa Hermasa Canning Technology, S.A. y art. 41.4 VIII Convenio colectivo de Grupo Constant Servicios Empresariales, SLU.

<sup>12</sup> Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja Española (Asamblea Provincial de Alicante).

<sup>13</sup> Art. 16 Convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, S. L.U.

<sup>14</sup> I Convenio colectivo de comercio textil de la Comunitat Valencia, cit., y XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, etc., cit.

<sup>15</sup> Como ejemplo de convenios que señalan, de forma expresa, que la cantidad percibida en concepto de «compensación trabajo a distancia» tiene naturaleza extrasalarial cabe citar, entre otros, el I Convenio colectivo de comercio textil de la Comunitat Valencia, cit., y el XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, etc., cit.

<sup>16</sup> El art. 45 del citado convenio señala que dicho complemento consiste en una cantidad de 120 euros anuales brutos, a pagar en cada una de las mensualidades ordinarias. En todo caso, el convenio puntualiza que «esta cuantía no será consolidable, dejándose de abonar si el empleado deja de estar acogido a la modalidad de trabajo a distancia, ni será incrementada anualmente conforme a la revisión salarial prevista en el convenio colectivo». Asimismo, el citado Convenio también regula otro complemento diferente del ya citado, que denomina «complemento casa-oficina». Tendrán derecho a percibir, una sola vez, la cuantía de 800 euros brutos para gastos de acondicionamiento de la vivienda cuando ello fuera necesario «aquellos empleados con puesto basado en la oficina que, no habiendo estado adheridos nunca a la política de trabajo a distancia y, en consecuencia, no habiendo desempeñado nunca trabajo a distancia al amparo de la misma, y que pasen a desempeñar un puesto de naturaleza *home based*».

<sup>17</sup> VIII Convenio colectivo de Grupo Constant Servicios Empresariales, SLU, cit. En este caso, el plus de teletrabajo asciende a 360 € brutos anuales.

<sup>18</sup> Convenio colectivo de la empresa Hermasa Canning Technology, S.A., cit. y VIII Convenio Colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Huesca.

<sup>19</sup> Art. 14. Convenio Colectivo entre la Empresa Mancomunada del Aljarafe, S.A. (Aljarafesa) y las personas trabajadoras que la integran, cit. Por su parte, el Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja Española, cit., también se refiere a los gastos de electricidad y conexión a internet.

12.1 LTD señala que la persona que presta servicios a distancia no podrá asumir los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral, señala, de manera expresa, que «la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, en ningún caso, afectará a las retribuciones de las personas teletrabajadoras, quienes continuarán percibiendo, durante la vigencia de la autorización, las mismas retribuciones que les correspondería percibir en caso de prestar sus servicios de manera presencial»<sup>20</sup>. En sentido análogo, el Convenio colectivo del grupo Redexis Gas<sup>21</sup> indica que «las partes consideran que los salarios anuales se han establecido tomando en consideración que compensan global y económicamente la situación de trabajo a distancia, compensando adecuadamente todos los conceptos vinculados al desarrollo del trabajo a distancia, incluyendo, entre otros, suministro de energía, agua, conexiones a internet, so de espacios o mobiliario, etc.; a lo que, además, se suman a los beneficios que de por sí proporciona esta modalidad, en cuanto que supone para las personas menores costes y tiempos de desplazamiento y más facilidad para dar respuesta a responsabilidades familiares y personales». En este último convenio se afirma que el desarrollo del trabajo a distancia<sup>22</sup> será compensado con la asunción por parte de la empresa de los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral, es decir, con la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas. Con todo, cabe entender, tal y como señalan otros convenios, que los gastos derivados de la prestación de servicios a distancia también incluyen conceptos como el agua, la electricidad o la conexión a internet, aspectos que, en cambio, este convenio excluye de forma expresa, por entender que quedan incluidos en los salarios anuales establecidos.

Con carácter general, la compensación de los gastos ocasionados por la prestación de servicios en esta modalidad suele consistir en una cantidad fija, que se percibe por cada jornada efectiva de teletrabajo<sup>23</sup> o con carácter mensual<sup>24</sup>. En

<sup>20</sup> Art. 55.2 Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Valladolid y sus organismos autónomos.

<sup>21</sup> Anexo V, art. 11.

<sup>22</sup> Solo para aquellas personas trabajadoras que presten servicios en modalidad de trabajo a distancia regular (más de un 30 % de su jornada en un periodo de referencia de tres meses).

<sup>23</sup> Por ejemplo, el art. 38 del Convenio Colectivo entre la Empresa Mancomunada del Aljarafe, S.A. (Aljarafesa) y las personas trabajadoras que la integran, cit., establece que dicha cantidad será de 6,23 € para el año 2021 y de 6,35 € para el año 2022. Por su parte, el Convenio colectivo de la empresa Hermasa Canning Technology, S.A., cit., prevé una cantidad de 4,56 euros al día. La cuantía mínima es de 2,39 € en el Convenio colectivo para el sector de oficinas y despachos de Granada (BOP Granada, 2-02-2023, núm. 22). La cantidad se reduce a 2 € brutos por cada día efectivamente trabajado en esa modalidad en el art. 48 del Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja Española, cit., y en el Convenio colectivo de Seguros Catalana Occidente, Sociedad Anónima Unipersonal de Seguros y Reaseguros; Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima Unipersonal; Grupo Catalana Occidente Tecnología y Servicios, Agrupación de Interés Económico; Plus Ultra Seguros Generales y Vida, Sociedad Anónima Unipersonal de Seguros y Reaseguros, Sociedad Unipersonal; Grupo Catalana Occidente, Sociedad Anónima; Grupo Catalana Occidente Gestión de Activos, Sociedad Anónima Unipersonal SGIIC; Grupo Catalana Occidente Activos Inmobiliarios, Sociedad Limitada; Grupo Catalana Occidente Gestora de Pensiones EGFP, Sociedad Anónima Unipersonal; y Grupo Catalana Occidente Reaseguros, Sociedad Anónima Unipersonal.

<sup>24</sup> Esto es lo que se prevé, por ejemplo, en el art. 10 del Convenio colectivo de Goldcar Spain, S.L. (BOE, 31-10-2022, núm. 261), que señala que se percibirá una cantidad de 30 euros brutos mensuales. En 2024 y 2025 el importe referido en el párrafo anterior será de 32 euros brutos mensuales. En este

todo caso, algunos convenios colectivos puntualizan que la citada cuantía nunca podrá ser inferior al importe diario no cobrado en concepto de plus de transporte<sup>25</sup>. Cuando incluyen una cantidad fija, los convenios colectivos suelen señalar que se entiende que compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia con carácter regular<sup>26</sup>.

Asimismo, algunos convenios también puntualizan que las cantidades que prevén en concepto de compensación se refieren a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen la totalidad de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia<sup>27</sup>.

Sin embargo, en situaciones de trabajo a tiempo parcial a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda<sup>28</sup>. Con todo, también hay convenios que señalan que la percepción de la citada compensación es independiente de la jornada que se realice<sup>29</sup>. Asimismo, algunos convenios puntualizan que la compensación diaria de gastos también se aplicará al teletrabajo no regular, es decir, a aquellos empleados que vienen prestando el servicio de forma presencial y se adhieran a este modelo de teletrabajo mediante la suscripción del correspondiente anexo al contrato de trabajo<sup>30</sup>.

En relación con el momento del abono de los gastos, algunos convenios prevén que se realizará en el recibo de salarios del mes siguiente al de su devengo<sup>31</sup> o a mes vencido<sup>32</sup>. Otros incluso prevén su abono a trimestre vencido<sup>33</sup>.

---

caso, se puntualiza «siempre que en el mes en cuestión se hayan prestado, efectivamente, servicios en modalidad de teletrabajo». En el Convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, S.L.U., cit., la cantidad mensual es de 17 € en 2022; 17,60 € en 2023; 18,13€ en 2024; y 18,54 € en 2025. En el I Convenio colectivo de comercio textil de la Comunitat Valencia, cit., y en el XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, etc., cit., la cantidad a abonar será de 35 € brutos mensuales. La cantidad es de 40€ mensuales brutos en el VIII Convenio Colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Huesca, cit. Esta cantidad se irá incrementando en el mismo porcentaje que las Tablas Salariales, de tal forma que para el 2023 la cantidad será de 41,20 euros al mes y para el año 2024 será de 42,44 euros al mes.

<sup>25</sup> Convenio colectivo para el sector de oficinas y despachos de Granada, cit.

<sup>26</sup> Por ejemplo, I Convenio colectivo de comercio textil de la Comunitat Valencia, cit., XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, etc., cit., y VIII Convenio colectivo de Grupo Constant Servicios Empresariales, S.L.U., cit.

<sup>27</sup> Por ejemplo, I Convenio colectivo de comercio textil de la Comunitat Valencia, cit.; XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, etc., cit. También se hace referencia al «tiempo completo» en el Convenio colectivo de Seguros Catalana Occidente, etc., cit., y en el VIII Convenio colectivo de Grupo Constant Servicios Empresariales, S.L.U., cit.

<sup>28</sup> Por ejemplo, I Convenio colectivo de comercio textil de la Comunitat Valencia, cit.; XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, etc., cit. También en Convenio colectivo de Seguros Catalana Occidente, etc., cit., y VIII Convenio Colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Huesca, cit.

<sup>29</sup> Convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, S.L.U., cit.

<sup>30</sup> Convenio colectivo de Seguros Catalana Occidente, etc., cit.

<sup>31</sup> Art. 14. Convenio colectivo entre la Empresa Mancomunada del Aljarafe, S.A., cit.

<sup>32</sup> Art. 48. Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja Española, cit.

<sup>33</sup> Convenio colectivo de Seguros Catalana Occidente, etc., cit.

Siguiendo con el estudio de los complementos extrasalariales vinculados con la transición digital, otra de las cuestiones que cabe analizar es la compatibilidad entre el teletrabajo y la percepción de otros complementos extrasalariales o beneficios sociales. Así, algún convenio colectivo prevé la incompatibilidad entre el denominado «plus de presencia» y la compensación por teletrabajo<sup>34</sup>.

Por otro lado, en relación con el plus de transporte, algunos convenios colectivos establecen, de forma expresa, que, en caso de prestar servicios en modalidad de teletrabajo, no se cobrará el plus de transporte<sup>35</sup>. La posibilidad de que los convenios colectivos supriman el plus de transporte para estos trabajadores ha suscitado cierta controversia, pero la cuestión ha sido resuelta, recientemente, por el Tribunal Supremo<sup>36</sup>. El Alto tribunal ha llegado a la conclusión de que, si el plus de transporte tiene naturaleza extrasalarial, no debe abonarse a los teletrabajadores, puesto que no tienen que desplazarse al centro de trabajo de la empresa y, por lo tanto, no incurren en el gasto que el plus de transporte pretende compensar.

En todo caso, también existen convenios colectivos que contienen previsiones específicas en relación con el plus de transporte para aquellas personas trabajadoras que prestan servicios a distancia. Así, por ejemplo, el Convenio colectivo de Ford-España<sup>37</sup> establece que las personas trabajadoras que suscriban un acuerdo de teletrabajo percibirán el plus de compensación de tiempo de transporte de forma diaria y solo los días que presten servicios en el centro de trabajo<sup>38</sup>. Otros convenios recogen un plus de transporte para aquellos supuestos en los que el personal tenga que desplazarse por motivos e instrucciones laborales desde su domicilio o, en su caso, lugar acordado individualmente con la empresa para el teletrabajo<sup>39</sup>.

Por último, en relación con la compatibilidad entre el teletrabajo y la percepción de la ayuda de comedor o compensación por manutención o comida, cabe distinguir dos grupos de convenios. Por un lado, están aquellos que extienden la percepción de esta compensación a las personas que prestan servicios a distancia, en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores<sup>40</sup>. Por otro lado,

---

<sup>34</sup> Art. 16. Convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, S.L.U., cit.

<sup>35</sup> Por ejemplo, Convenio colectivo para el sector de oficinas y despachos de Granada, cit.

<sup>36</sup> STS n.º 247/2021, de 1 de junio de 2022 (ECLI:ES:TS:2022:2253).

<sup>37</sup> XVIII Convenio colectivo de Ford España, SL.

<sup>38</sup> Sin embargo, para el resto de los trabajadores, el cómputo de la cantidad se realiza de forma anual y se distribuye mensualmente en partes iguales.

<sup>39</sup> En el Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito el plus de transporte de 3,97 euros por día efectivamente trabajado.

<sup>40</sup> El Art. 31 Convenio colectivo de Cegelec, S.A. prevé el abono del concepto de ayuda de comedor por día de trabajo efectivo, incluyendo la modalidad de teletrabajo. Por su parte, el art. 24 Convenio colectivo de la empresa Deoleo Global, S.A.U. establece, de manera expresa, que también recibirán vales por comida las personas trabajadoras incluidas en el programa de teletrabajo, en las mismas condiciones que el resto del personal del centro de trabajo que presta servicios en jornada partida. El art. 97 Convenio Colectivo de la empresa BP



otros convenios colectivos establecen que los trabajadores no tendrán derecho a ticket-restaurante los días en que estén disfrutando de régimen de teletrabajo<sup>41</sup>.

Otro de los complementos extrasalariales vinculados con la transición digital presentes en la muestra de convenios colectivos analizada son las ayudas para comprar gafas o, en general, para hacer frente a gastos en conceptos de óptica. En algunos convenios colectivos, las ayudas para la compra de gafas se limitan a las personas trabajadoras calificadas como «usuarias de pantallas de datos» por la normativa vigente<sup>42</sup>.

Aunque, con carácter general, se reconoce el derecho a la percepción de una cantidad de importe fijo<sup>43</sup>, en algunos convenios se regula una ayuda para la mejora de la visión, que da derecho a percibir el 50 % del valor de los cristales de gafas y monturas o del importe de las lentillas, previa presentación de factura emitida por la óptica, y una sola vez al año. En todo caso, incluso en este último supuesto, se prevé que el importe máximo por persona ascenderá a 200 €<sup>44</sup>. Por su parte, algunos convenios regulan la periodicidad con la que se tendrá derecho a percibir la ayuda, estableciendo, incluso, diferencias en base a la edad de la persona trabajadora<sup>45</sup>.

Con todo, en otros convenios las citadas ayudas no parecen vincularse tanto con la transición digital, ya que se limitan a los supuestos en los que las gafas graduadas de las personas trabajadoras que las necesiten y las utilicen para trabajar se hayan roto durante la jornada de trabajo<sup>46</sup> o debido a la realización de los servicios encomendados por la empresa<sup>47</sup>. Dichas ayudas pue-

---

Oil España, S.A.U., cit., señala que los empleados que desempeñen un puesto de naturaleza «home based» percibirán igualmente la compensación por comida reconocida a los empleados que prestan sus servicios en los centros de trabajo.

<sup>41</sup> Art. 23 Convenio colectivo de Goldcar Spain, S.L., cit.

<sup>42</sup> Art. 149 Convenio colectivo de Finanzauto S.A.

<sup>43</sup> 121€ en el Convenio colectivo de Finanzauto S.A., cit. 167,59 € para gafas de cerca o lejos, y 266,87 € para gafas bifocales o progresiva o lentillas en el Convenio colectivo de la Unidad de Trabajo Aluminio Español S.L. y Alúmina Española S.A. para los años 2020 a 2025. En el Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Valladolid y sus organismos autónomos, cit., el importe es de 70 € para gafas (montura y cristales) de lejos o de cerca; 75,52 € para las bifocales; 124,89 € para las progresivas y multifocales; etc.

<sup>44</sup> Art. 32 Convenio colectivo de la empresa Celta De Artes Gráficas, S.L. para los años 2021 y 2022.

<sup>45</sup> Cada dos años para personas mayores de 40 años y cada cuatro años para personas menores de 40 años (Convenio Colectivo de Finanzauto S.A., cit.). En el Convenio colectivo de la Unidad de Trabajo Aluminio Español S.L. y Alúmina Española S.A., cit. se puntualiza que la reposición de gafas o lentillas, solo se abonará nuevamente cuando haya transcurrido un plazo mínimo de 4 años del pago de las anteriores, y la reposición de cristales, un plazo de 18 meses para los adultos. En dicho convenio también se prevén especificidades en relación con los trabajadores menores y las mujeres embarazadas.

<sup>46</sup> Véase, por ejemplo, el Convenio colectivo de la empresa Grupo General Cable Sistemas, S.L. (centro de trabajo de Abrera) para los años 2021-2023. En dicho convenio se puntualiza que la rotura tiene que haberse producido debido a un accidente de trabajo con el parte correspondiente, o bien de forma fortuita, con testigos del accidente e informe favorable de los superiores. Además, también se señala que la no utilización de las gafas de seguridad entregadas por la empresa tiene que quedar justificada.

<sup>47</sup> Art. 37 Convenio colectivo de la empresa U.T.E. Castro Urdiales, con las personas trabajadoras para el servicio de limpieza urbana, recogida y transporte de residuos en el término municipal de Castro Urdiales, para el periodo 2022-2023.

den consistir en una cantidad fija <sup>48</sup> o en la cobertura de los gastos de reparación, si ello fuera posible, y también en la restitución de otras gafas de similar calidad <sup>49</sup>.

Por otro lado, si bien el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva se refiere, de forma expresa, a la transición ecológica, señalando que, «para garantizar la reducción de emisiones y la eficiencia de las medidas que en su caso de apliquen, tanto en beneficio de las empresas como de las personas trabajadoras, se impulsarán planes de movilidad sostenible, fomentando el transporte colectivo por áreas geográficas, polígonos industriales o espacios de gran concentración de personas trabajadoras», lo cierto es que son muy pocos los convenios colectivos de la muestra que regulan percepciones extrasalariales vinculadas a la transición ecológica.

En línea con lo que indica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, el Convenio colectivo del grupo Generali España se refiere a la movilidad sostenible hasta en dos ocasiones. Por un lado, se prevé el incremento del importe de los préstamos para la compra del vehículo del personal con funciones comerciales y/o de representación que lo utilice en el desarrollo de su actividad dentro de la Empresa del Grupo, cuando se adquieran vehículos eléctricos o híbridos, cumpliendo así con los principios de fomento de la movilidad sostenible. Por otro lado, el citado convenio también prevé que se podría acordar destinar las dotaciones del Fondo Asistencial, que las empresas del grupo tienen constituido, a actividades vinculadas con la sostenibilidad, en especial al fomento de la movilidad sostenible <sup>50</sup>.

La mayor parte de los convenios que incluyen cláusulas que podemos considerar ligadas a la transición ecológica se refieren al mantenimiento de los tradicionales sistemas de transporte colectivo de los trabajadores a las fábricas, puestos a disposición por parte de la empresa <sup>51</sup>. En el convenio colectivo del centro de trabajo de Santa Oliva de B. Braun Logistics, S.L.U, habiéndose producido un traslado del centro de trabajo, la empresa se compromete a establecer, de forma indefinida, mientras haya trabajadores que lo usen, un servicio de transporte colectivo desde el centro de trabajo anterior hasta el actual, para que puedan usarlo las personas que hayan optado por mantener su residencia.

---

<sup>48</sup> 75 € en el caso del Convenio colectivo de la empresa Grupo General Cable Sistemas, S.L., cit.

<sup>49</sup> Art. 37 Convenio colectivo de la empresa U.T.E. Castro Urdiales, cit.

<sup>50</sup> Art. 41.

<sup>51</sup> Por ejemplo, el art. 27 del Convenio colectivo de la empresa Adisseo España, S.A.; art. 58 Convenio colectivo para la empresa Mercedes Benz España, S.A.U. Otros convenios puntualizan que el citado sistema se mantiene, sin coste alguno para el personal, durante la negociación del convenio [art. 44 Convenio colectivo de la Unidad de Trabajo Aluminio Español S.L. y Alúmina Española S.A., cit.]. Otros convenios señalan que los medios de transporte colectivo que la empresa viene aportando se mantienen en aquellos centros de trabajo donde existe esa práctica (Convenio colectivo de Cegelec, S.A., cit.)

En otros convenios colectivos se hace referencia a la compensación de los gastos de transporte público en los que incurran los trabajadores para desplazarse al centro de trabajo<sup>52</sup>.

Con todo, también existe alguna cláusula más innovadora, como la recogida en el Convenio colectivo de Seat, S.A.<sup>53</sup>, en el que se establece que «la empresa se compromete a desarrollar el proyecto para la implantación de los puntos de carga para el coche eléctrico, para poder cumplir con lo dispuesto por el Real Decreto Ley 29/2021, en el momento que legalmente sea exigible».

#### 4. PERCEPCIONES EXTRASALARIALES POR RAZONES ORGANIZATIVAS

Dentro de las percepciones extrasalariales vinculadas, con carácter general, a razones organizativas, podemos distinguir distintos grupos.

Por un lado, algunos convenios colectivos prevén complementos extrasalariales para compensar a la persona trabajadora por la realización de los reconocimientos médicos fuera de la jornada laboral. En algunos se regula el derecho a recibir una compensación económica tasada, así como el importe correspondiente al plus de transporte de ese día<sup>54</sup>. En otros, en cambio, se contempla, únicamente, el abono de los desplazamientos y dietas, cuando el citado reconocimiento se realice fuera del centro de trabajo<sup>55</sup>.

Otros convenios recogen compensaciones vinculadas con al desplazamiento para asistir a cursos de formación, en particular, cuando se realicen fuera de la jornada habitual de trabajo<sup>56</sup>, o fuera del centro de trabajo o de la localidad del mismo<sup>57</sup>. Por el contrario, ciertos convenios prevén el abono de los gastos de

---

<sup>52</sup> En el convenio colectivo 2022-2023 para la empresa Ibervisión Servicios Ópticos, S.L., centros de trabajo de Álava la empresa abonará a las personas trabajadoras que vivan a más de dos kilómetros del centro de trabajo, el importe de cuatro servicios del transporte público colectivo más económico, si prestan servicios a jornada partida. Por su parte, el Convenio colectivo de la empresa Cajasur (BOJA 15-12-2022, núm. 239) establece que la empresa abonará mensualmente el importe de los billetes a los empleados destinados al equipo de sustituciones que opten por realizar sus desplazamientos en transporte público.

<sup>53</sup> BOE 29-09-2022, núm. 234.

<sup>54</sup> Art. 24 Convenio colectivo de la Empresa Metro Málaga, Sociedad Anónima.

<sup>55</sup> Art. 29 Convenio colectivo del personal de la empresa OHL Servicios Ingesan que presta sus servicios en centros de trabajo de la Agencia Pública de Puertos de Andalucía.

<sup>56</sup> En el art. 37 Convenio Colectivo entre la Empresa Mancomunada del Aljarafe, S.A. (Aljarafesa) y las personas trabajadoras que la integran, cit., se prevé, para cuando la formación se realice dentro de la provincia de Sevilla, el abono del plus de locomoción por los kilómetros existentes entre el domicilio de la persona trabajadora y el lugar de la formación, para el trayecto de ida y para el de vuelta. Si la formación es fuera de la provincia, la empresa gestionará los gastos de alojamiento y medio de transporte, y abonará cualquier otro gasto necesario, como la manutención o el desplazamiento.

<sup>57</sup> Art. 12 Convenio colectivo de trabajo de la empresa sociedad general de Aguas de Barcelona, S.A.U., para los años 2021-2023 (BOP 11-08-2022).

desplazamiento y dietas, tanto si los cursos se realizan tanto dentro como fuera del horario laboral, pero puntualizan que la asistencia a las acciones formativas previstas, en ningún caso, generará el derecho a la percepción de gratificaciones por servicios extraordinarios<sup>58</sup>.

Por último, el Convenio colectivo de la empresa Crisnova Vidrio, S.A. regula dos complementos vinculados con el disfrute de las vacaciones. Por un lado, el premio de bonificación de vacaciones, que tendrá derecho a percibir el personal que, por necesidades de organización del trabajo o por la distribución anual de las tandas de vacaciones, disfrutase estas en los meses bonificados<sup>59</sup>. Por otro lado, el premio de bonificación de vacaciones especial se prevé, únicamente, para el colectivo de carretilleros/as del área de Expediciones, con el fin de dar cobertura al servicio demandando por los clientes. Una vez acordado un disfrute de vacaciones diferente al del resto del personal, estos recibirán una compensación adicional<sup>60</sup>.

## 5. MEJORA DE LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO Y MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Tal y como señala el art. 26.2 ET, las «indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos» tienen la consideración de complementos extrasalariales. De entre los citados de forma expresa en el art. 26.2 ET, el más frecuente en la muestra de convenios colectivos analizada es el vinculado con los traslados o con la movilidad geográfica. De hecho, son varios los convenios que lo califican, de forma expresa, como complemento extrasalarial, lo que, sin duda, constituye una buena práctica<sup>61</sup>.

Con carácter general, las indemnizaciones o compensaciones a las que se hará referencia a continuación solo se perciben en aquellos supuestos de traslados forzosos que implican cambio de residencia. De hecho, algunos convenios señalan, de forma expresa, que cuando los traslados se produzcan a petición de la persona trabajadora o por permuta no existirá derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio de residencia<sup>62</sup>.

---

<sup>58</sup> Art. 18.2 Convenio colectivo de la empresa Fundació Prodiscapacitats Fundació Privad Terrassenca (PRODIS).

<sup>59</sup> Las cantidades por cada día disfrutado como vacaciones son las siguientes: de enero a mayo: 17,38 €; del 1 al 20 junio: 14,81 €; del 15 al 30 septiembre: 14,81 €; y de octubre a diciembre: 17,38 €.

<sup>60</sup> La cantidad establecida para este caso será de 252,61 € (importe actualizado para el año 2020) por 9 días naturales desplazados fuera del período de junio a septiembre fijado en Convenio Colectivo. Si por algún motivo, se produjese el desplazamiento de un número de días diferentes al indicado, la compensación será proporcional a dicho número de días.

<sup>61</sup> Convenio colectivo de la empresa Hermasa Canning Technology, S.A., cit. y XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, etc., cit.

<sup>62</sup> Art. 32 Convenio colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, S.A. (BOE 1-11-2022, núm. 262).

Por un lado, la mayor parte de los convenios prevén la compensación de los gastos de viaje en caso de traslado. Algunos incluyen los gastos de viaje de la persona trasladada y de los familiares que convivan o dependan de él y los de transporte de mobiliario, ropa, enseres, etc.<sup>63</sup>. Otros, en cambio, solo se refieren a los gastos de viaje de la persona trabajadora y de sus familiares<sup>64</sup>. Algunos convenios contemplan el transporte gratuito del mobiliario<sup>65</sup>. Por otro contrario, hay convenios que prevén el reembolso de los costes de la mudanza o, simplemente, indican que la mudanza correrá a cargo de la empresa<sup>66</sup>.

Además de los gastos de viaje, otros convenios colectivos también contemplan el abono de gastos de alojamiento, pero con ciertos límites<sup>67</sup> o, condicionando su abono al cumplimiento de una serie de requisitos<sup>68</sup>.

De forma adicional a los gastos de viaje y de alojamiento, en aquellos convenios en los que estos últimos están previstos, son varios los convenios que también incluyen el derecho a percibir una indemnización o gratificación, de diferente importe. En algunas ocasiones, la citada cantidad es equivalente a una<sup>69</sup> o dos mensualidades de salario<sup>70</sup>, y en otras, es un porcentaje de la remuneración anual salarial, y también incluye los pluses extrasalariales de carácter periódico<sup>71</sup>. Otros convenios toman como referencia el valor de las dietas diarias para fijar el importe de la compensación para aquellas personas que sean desplazadas<sup>72</sup>.

---

<sup>63</sup> Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (BOE 10-10-2022, núm. 243), art. 37 Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito, cit y art. 24 Convenio colectivo del personal de la empresa OHL Servicios Ingesan, cit. También Art. 70 Convenio colectivo de trabajo de la empresa sociedad general de Aguas de Barcelona, S.A.U., cit. y Convenio colectivo de trabajo de la empresa Dadelos Agrosolutions, S.L. (BOP Valencia 5-01-2023, núm. 4)

<sup>64</sup> Convenio Provincial de Hostelería de Cáceres para los años 2021 a 2025 (DOE 17-02-2022, núm. 33).

<sup>65</sup> Convenio colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, S.A., cit.

<sup>66</sup> Presentando tres presupuestos de tres diferentes compañías de mudanzas [Anexo V X Convenio colectivo de Lufthansa Cargo AG (BOE 5-11-2022, núm. 266)]. También en art. 42. 1 III Convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunitat Valenciana (DOGV 5-10-2022, núm. 9442).

<sup>67</sup> Normalmente, de carácter temporal. El Art. 29 Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo, cit., lo prevé durante el tiempo necesario, con un máximo de un trimestre, hasta instalarse en su nuevo domicilio. Por su parte, Convenio colectivo del personal de la empresa OHL Servicios Ingesan, cit. prevé una ayuda para vivienda y gastos de establecimiento de 275 € brutos mensuales durante los 12 primeros meses a partir de la fecha de incorporación al nuevo centro. En el caso de ser familia numerosa, la ayuda a percibir será de 425 € mensuales.

<sup>68</sup> El X Convenio colectivo de Lufthansa Cargo AG, cit., establece que la compañía solo pagará el alquiler de la vivienda cuando no se pueda evitar el pago simultáneo de dos alquileres o alquiler e hipoteca y, en todo caso, al igual que en el resto de convenios, durante un máximo de 3 meses y nunca por un importe superior a 5.000 €.

<sup>69</sup> Convenio colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, S.A., cit.

<sup>70</sup> El art. 37 Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito, cit., y el art. 29 Convenio colectivo de trabajo de la empresa Dadelos Agrosolutions, SL. (BOP Valencia 5-01-2023, núm. 4) se refieren al salario real. Por su parte, el Convenio colectivo de trabajo de la empresa sociedad general de Aguas de Barcelona, SAU, cit., se refiere a salario base más antigüedad.

<sup>71</sup> La cantidad de la indemnización equivale al 75 % de la remuneración anual salarial, «y los pluses extrasalariales de carácter periódico» del/la trabajador/a (Art. 42 III Convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunitat Valenciana, cit.)

<sup>72</sup> El Art. 24 del Convenio de la empresa RODICUT INDUSTRY S.A.U. para el año 2022 (BOP Pontevedra 16-08-2022, núm. 155) establece que «las personas trabajadoras que sean desplazadas a distancias superiores

Por otro lado, también existe algún convenio que indica que la empresa compensará al trabajador con el abono de una cuantía fija con carácter mensual durante un periodo de tiempo limitado <sup>73</sup>. Sin embargo, en otros se prevé un pago único para cubrir los gastos ocasionados por el traslado <sup>74</sup>. En lugar de contemplar un pago único, algunos convenios señalan que la indemnización se abonará en varios pagos <sup>75</sup>.

En otro orden de cosas, algunos convenios prevén una mejora de la indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades prevista en el ET, a la que tendría derecho el trabajador en caso de que, una vez notificado el traslado forzoso, opte por la extinción de su contrato de trabajo <sup>76</sup>. En todo caso, existe algún convenio colectivo que señala que «cuando la empresa se encuentre en una situación económica positiva por existencia de beneficios, planteara la movilidad geográfica por causas objetivas técnicas, organizativas o de producción, la Empresa indemnizará a las personas trabajadoras afectadas que optaran por la indemnización con la misma cuantía que la correspondiente al despido improcedente» <sup>77</sup>.

Por último, también es posible encontrar algún convenio colectivo, aunque en menor número, que regula indemnizaciones adicionales en caso de extinción de la relación laboral. Algunos convenios fijan una indemnización adicional en caso de extinción de contratos no indefinidos <sup>78</sup>. Otros prevén una indemnización adicional para todos los supuestos de despido que denominan «cláusula de blindaje de los contratos» <sup>79</sup>. También hay convenios que prevén indemnizaciones adicio-

---

a 200 km. serán compensadas a mayores con el valor del 20 % de la dieta diaria establecida en Convenio. En el caso de que el desplazamiento sea fuera de la Península Ibérica, esta compensación será del 50 % de la dieta diaria establecida en Convenio».

<sup>73</sup> En el art. 33 Convenio Colectivo de Radio Popular S.A. (BOE 25-07-2022, núm. 177) se establece que se compensará al trabajador con el 50 % de su salario base, con una cuantía mínima de 750 euros mensuales en las 12 pagas ordinarias, pero no se contempla el abono de ningún otro gasto. Por su parte, el Convenio colectivo de Cegelec, S.A., cit., además de la indemnización de importe fijo, se prevé el abono de 250 euros brutos mensuales en concepto de ayuda de alojamiento, que se deberá abonar durante las seis primeras nóminas inmediatamente posteriores al traslado.

<sup>74</sup> El importe es de 1800€ en el X Convenio colectivo de Lufthansa Cargo AG, cit. Por su parte, en el Convenio colectivo de Cegelec, S.A., cit., el importe fijo es de 1.200 euros brutos, que se abonará en la nómina del mes en el que se hace efectivo el traslado.

<sup>75</sup> El 35 % de la indemnización se abonará al producirse el traslado, y en otros tres pagos, 20 %, 10 % y 10 % a los doce, veinticuatro y treinta y seis meses, respectivamente, a contar desde la fecha del traslado (III Convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunitat Valenciana, cit.).

<sup>76</sup> En el Convenio colectivo de Radio Popular S.A., cit., la indemnización asciende a 33 días por año, con un tope de 24 mensualidades. El Convenio Provincial de Hostelería de Cáceres, cit., prevé una indemnización de 25 días de salario por año y con un máximo de 15 mensualidades.

<sup>77</sup> Art. 33.2 Convenio colectivo de la empresa Belgicast Internacional, S.L.

<sup>78</sup> El importe de la indemnización en el art. 12 Convenio de la empresa Rodicut Industry S.A.U., cit., es de 20 días por año trabajado. En el Convenio colectivo de la empresa Hermosa Canning Technology, S.A., cit. el importe es de 1 día y medio por mes trabajado.

<sup>79</sup> El art. 31 Convenio Colectivo de la empresa Harsco Metals Lycrete, S.A.U. (Centro de trabajo Arcelormittal en Sestao) prevé una indemnización de 40 días por año trabajado, con el tope de 24 mensualidades en caso de despido bien sea objetivo, individual o colectivo, o disciplinario improcedente.

nales para supuestos específicos, como, por ejemplo, cuando se haya demostrado judicialmente una actuación de acoso sexual<sup>80</sup>.

## 6. MEJORAS SOCIALES

En este epígrafe se analizan los complementos por incapacidad temporal orientados a políticas de absentismo, los premios de jubilación y similares y otras mejoras sociales. En el análisis se tendrá en cuenta la perspectiva de género especialmente por lo que se refiere a los requisitos de acceso o la contingencia protegida.

### 6.1. Mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social (complementos por incapacidad temporal orientados a políticas de absentismo)

#### 6.1.1. *Visión general*

El sistema de protección de las personas trabajadoras frente a la incapacidad temporal presenta en nuestro ordenamiento jurídico una doble limitación desde la perspectiva de la garantía de rentas. Por una parte, la propia dinámica del nacimiento del derecho establece importantes limitaciones. Así, el art. 173 LGSS determina que el derecho sólo nazca en el mismo momento que la suspensión del contrato de trabajo cuando su origen sea una causa profesional (Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional), mientras que en el caso de las llamadas contingencias comunes (es decir, la enfermedad o accidentes que tienen su origen en un hecho o circunstancia desconectada del trabajo) hasta el cuarto día no nace derecho a la percepción del subsidio.

Por otra parte, el art. 171 LGSS indica la segunda limitación: el importe. Este, aunque no se concreta en la ley, se debe fijar como un porcentaje de la base reguladora. Aunque nada en la letra de la ley impide que ese porcentaje sea del cien por cien (o incluso superior), el espíritu de la norma resulta claro, y lo que se pretende es reducir la prestación recibida por la persona en situación de incapacidad temporal.

La concreción reglamentaria se encuentra en el Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General que determina la cuantía de las prestaciones económicas del Régimen General de la Seguridad Social y condiciones para el derecho a las mismas. En él se establece, con carácter gene-

---

<sup>80</sup> El art. 14 Convenio colectivo de la empresa Hermasa Canning Technology, S.A., cit., señala que, en este caso, «el trabajador/a tendrá derecho a la rescisión de su contrato, con 45 días de indemnización por año trabajado».

ral para todas las situaciones previstas el art. 126 de la entonces vigente LGSS<sup>81</sup>, un porcentaje del 75 %; No obstante, el art. único del Real Decreto 53/1980<sup>82</sup>, respecto a la prestación de incapacidad laboral transitoria, en caso de incapacidad temporal por contingencias comunes no se genera derecho alguno hasta el cuarto día de suspensión del contrato, percibiéndose hasta el vigésimo día tan sólo el 60 % de la base reguladora; este porcentaje se incrementa hasta el 75 % de dicha base a partir del vigésimo primer día.

Debe tenerse en cuenta, además, que la referencia para el cálculo de la prestación no es la renta que la persona trabajadora deja de percibir, sino la base reguladora, que viene determinada por la base de cotización para las respectivas contingencias (comunes o profesionales) en el mes anterior a la baja, con la corrección de la anualización de las horas extraordinarias en el caso de las profesionales<sup>83</sup>. Ello supone, dada la existencia de topes máximos de cotización (4.495,50 euros en el año 2023), que las personas cuyas retribuciones superen dicho umbral vean mermados sus ingresos efectivos aún en mayor medida.

Todo ello lleva a que, ante una situación de imposibilidad para el trabajo, ya sea por enfermedad o accidente, las prestaciones legalmente previstas puedan suponer una reducción notable de las rentas disponibles para la persona trabajadora.

El motivo de estas diferencias entre las rentas percibidas como salario y la protección social que las sustituye en la incapacidad temporal no es únicamente la contención del gasto al que se enfrenta la caja de la seguridad social, sino también combatir el absentismo. En esa situación de desconfianzas cruzadas que ha sido bien descrita por la doctrina<sup>84</sup>, existe un riesgo claro de lo que las situaciones de incapacidad sean exageradas —cuando no directamente fingidas— por quien puede continuar percibiendo la misma renta sin prestar servicios. Por eso, el hecho de que la suspensión del contrato conlleve una disminución de ingresos pretende también servir como incentivo para que la persona trabajadora no suspenda su contrato por incapacidad temporal, o al menos reduzca al máximo su duración. La relación entre protección frente a incapacidad temporal y gestión del absentismo es clara.

---

<sup>81</sup> El texto aprobado por Decreto 907/1966, de 21 de abril, aprobando el texto articulado primero de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social. En el precepto citado (art. 126) se incluían como estados o situaciones determinantes de incapacidad laboral transitoria en la incapacidad laboral transitoria «los de enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo».

<sup>82</sup> Real Decreto 53/1980, de 11 de enero, por el que se modifica el artículo segundo del Reglamento General que determina la cuantía de las prestaciones económicas del Régimen General de la Seguridad Social, respecto a la prestación de incapacidad laboral transitoria

<sup>83</sup> BLASCO LAHOZ, J. F., *Prestaciones por incapacidad: incapacidad temporal, incapacidad permanente, invalidez del SOVI e invalidez no contributiva*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, p. 33.

<sup>84</sup> MERCADER UGUINA, J. R., «La fábula del paciente simulador y el terapeuta crédulo o los mitos de la incapacidad temporal», *El Cronista del Estado Social y Democrático de Derecho*, n.º 8, 2009, pp. 14-23.



El papel de la negociación colectiva es por tanto doble. Por una parte, puede, como mejora de la protección social, incrementar la tutela económica ante situaciones de incapacidad temporal. Por otra, puede introducir medidas para combatir el absentismo y evitar que determinadas personas puedan «abusar» del sistema.

En este sentido, ya hace casi una década el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva<sup>85</sup> se refería a la «Incapacidad temporal» en estos términos: Con el fin de favorecer la gestión y control de las situaciones de ITCC los convenios colectivos deberían: • Impulsar medidas para mejorar la gestión y control de la situación por ITCC, así como incluir criterios dirigidos a reducir los índices de absentismo en la empresa. • Racionalizar el establecimiento de complementos de la prestación pública por ITCC, vinculándolo al fin anteriormente citado

El actual V Acuerdo, en la misma línea, dedica un más extenso Capítulo VII a esta materia, recoge la «preocupación por los indicadores de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. En ese sentido, deseamos establecer líneas de actuación que mejoren la salud de las personas trabajadoras». Al margen del detalle con el que se establecen las propuestas dirigidas a las partes negociadoras de los convenios, destaca que ya no se hace referencia a dichos complementos.

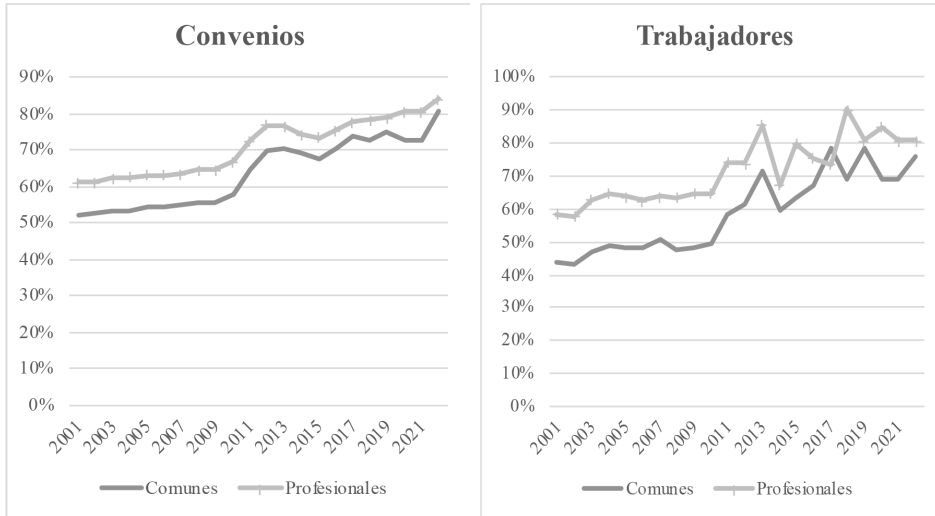
### 6.1.2. *La protección frente a la incapacidad temporal en la negociación colectiva*

La protección adicional por Incapacidad Temporal, de forma que se complementen las prestaciones públicas tiene en nuestro sistema de relaciones laborales un arraigo notable. Así, puede observarse como, conforme a los datos procedentes del Ministerio de Trabajo y Economía social, tanto en número de convenios como trabajadores la serie tiene una tendencia claramente creciente. Dicho de otro modo, cada vez es más frecuente que los convenios contengan este tipo de cláusulas, hasta el punto de que hoy lo extraño es que no sea así. Para ponerlo en perspectiva, si en el año 2001 un 52 % de los convenios registrados contenían cláusulas que aumentaban la protección frente a las enfermedades comunes y un 61 % frente a las contingencias profesionales, conforme a los últimos datos publicados, correspondientes a 2022 (aun provisionales), estos porcentajes superan en ambos casos el 80 %. Dicho de otra forma, sólo uno de cada cinco convenios no establece esta protección adicional a las rentas de las personas cubiertas.

---

<sup>85</sup> Publicado por Resolución de 15 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017.

Gráfico 1: *Porcentaje de convenios colectivos registrados en el año y de trabajadores cubiertos por ellos en los que se incluyen complementos retributivos para la Incapacidad Temporal, según el tipo de contingencia.*



Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social

La muestra analizada es coherente con estos datos. En la práctica totalidad de los mismos se recoge algún tipo de protección, aunque no con la misma intensidad. En particular, entre los analizados ha sido más común encontrar convenios que ignoran esta cuestión en convenios de empresa en unidades de negociación relativamente pequeña, como es el caso del Convenio de la empresa Diagoturo S.L. (11 trabajadores y trabajadoras según la hoja estadística registrada), en cuyo art. 35 expresamente se indica «La persona trabajadora en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad común con hospitalización, tendrá derecho a las percepciones legalmente establecidas, sin que la empresa deba abonar prestaciones complementarias en ningún caso.»; igualmente en el Convenio de la Empresa Herederos de Ángel Fernández S.L. (13 personas en plantilla) el art. 21, referido a la «incapacidad laboral transitoria» de forma quizá algo menos explícita pero no menos clara, excluye también cualquier mejora con la expresión «los trabajadores en esta situación percibirán sus remuneraciones de acuerdo a la legislación vigente.».

En otros casos, simplemente se omite la referencia a esta situación, pero ello no implica que no exista protección, pues hay una concurrencia no conflictiva de convenios colectivos. Es el caso del Convenio Colectivo de la UTE Miramón, que no menciona la incapacidad temporal, pero que establece la aplicación supletoria del Convenio colectivo del sector de Construcción y Obras Públicas de Gipuzkoa, en el que sí se establece el complemento.

En todo caso, lo cierto es que estos convenios son casi anecdóticos: la práctica totalidad de los analizados para este estudio recogen cláusulas en las que la empresa mejora, con distinta intensidad el régimen legal.

El mayor interés, posiblemente, se encuentra en la base reguladora de dicha mejora. Con independencia de los porcentajes garantizados, que tienen más que ver con el interés empresarial de prevención del absentismo que con la generosidad de la protección en sentido estricto, la garantía de que la persona trabajadora no vea comprometida su economía familiar en rentas salariales altas (superiores a la base máxima de cotización) puede estar más vinculada a que los complementos se vinculen al salario (y no a la base de cotización) que al porcentaje aplicado. No obstante, debe señalarse que los datos disponibles nos indican que es relativamente pequeña la proporción de asalariados que cotizan por la base máxima. Con datos para el año 2021 (los últimos disponibles), los datos de salarios de la encuesta de población activa (obtenidos por el INE de fuentes tributarias) señalan que el 92,7 % de los asalariados españoles percibían un salario inferior a la base máxima para dicho año. A ello hay que sumar que no es descartable que en muchos casos los salarios superiores a dicho umbral se encuentren fuera de convenio colectivo.

Por otra parte, no puede olvidarse la tendencia expansiva de la base de cotización, que a través de diversas herramientas han supuesto que determinados conceptos extrasalariales pasen a estar incluidos en aquella. En consecuencia, la aparente mayor protección que resulta de la utilización del salario como referencia para el cálculo del complemento a cargo de la empresa frecuentemente tendrá el efecto contrario.

Dicho esto, debe señalarse que son relativamente infrecuentes los convenios analizados que se refieren a la base de cotización, siendo predominante la referencia al salario. Así, entre estos se encuentran acuerdos de centro de trabajo [como el Convenio colectivo de la S.A. Agricultores de la Vega de Valencia o Monedero Instalaciones y Servicios, S.A. (Centros de la Comunidad de Madrid y provincia de Valladolid)], de empresas relativamente pequeñas como el Convenio de la Residencia Municipal de ancianos San Gregorio de Buel (23 trabajadores), medianas, como el Convenio Colectivo de Asientos de Galicia, S.A., de otras de más de 1000 personas en plantilla (como el Convenio Colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, S.A.) o sectoriales, como el Convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos.

Además, debe señalarse que dentro de la tutela más reducida que con carácter general supone la referencia al salario, aparecen diferentes formas de aludir al mismo, que en la práctica hacen que la cuantía del complemento se vea también mermada.

En un primer grupo, los de mayor generosidad, encontramos las referencias a «Salario Real»<sup>86</sup> u otras expresiones equivalentes, tales como «ingresos reales»<sup>87</sup>, o simplemente «salario»<sup>88</sup>, «retribuciones»<sup>89</sup>.

En un segundo nivel, se encuentran los textos que se refieren al salario pactado en el convenio, dejando así fuera de su alcance las retribuciones abonadas por encima del mismo, cualquiera que sea su origen. Así, es lo que se deriva del Convenio colectivo de la empresa CIE Galfor, S.A., en el que se indica que «O/a trabajador/a que cause baixa por accidente percibirá o 100 por 100 do salario do convenio», o en el ámbito sectorial el Convenio colectivo de sector de montajes de la provincia de Huelva. En él se incluyen expresiones, al regular las diferentes coberturas que dejan claro que la cuantía de referencia es la de convenio, que aluden a esta idea: «la cantidad necesaria para completar las prestaciones económicas de la Seguridad Social, hasta alcanzar el salario total del convenio» o «la cantidad necesaria para completar el salario total del convenio».

Por último, debemos mencionar que hay un número relevante de convenios que minoran aún más la protección, al establecer los conceptos salariales concretos que se deben tomar en consideración. Esto, de nuevo, ocurre en los diversos niveles de negociación

Así, a nivel de acuerdos de centro es el caso, por ejemplo, del Convenio colectivo de «FCC Medio Ambiente, S.A.U.» (limpieza viaria de Almansa), en el que de forma muy precisa se especifica que «Se calculará la diferencia entre la prestación establecida por la Seguridad Social abonada a causa del proceso de IT y el total bruto mes sin inclusión de prorrata de pagas extras y otros devengos superiores al mes, conforme al importe establecido en tablas salariales para la categoría o función reconocida en nómina o contrato de trabajo, más el plus de antigüedad que le corresponda a cada trabajador, en su caso».

En el nivel de los acuerdos de empresa, puede utilizarse como ejemplo el Convenio colectivo de Lo Bueno Direct, cuyo art. 26 «establece un complemento hasta alcanzar el 100% del salario fijo en caso de incapacidad temporal por contingencias comunes o profesionales». Nótese que en este caso se excluye cualquier clase de complemento retributivo variable, pero no se limita al salario base, lo que podría ser mucho más perjudicial, y es precisamente lo que establece, por ejemplo, el Convenio Colectivo de FCC Aqualia, S.A. – F.C.C., S.A. Redondela U.T.E.

---

<sup>86</sup> Expresión que se utiliza, por ejemplo, en sectoriales provinciales como el de empresas consignatarias de Buques de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, en el convenio colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de León para los años 2022-2023-2024-2025 o el convenio colectivo de trabajo del sector de empresas transitarias de Valencia, o en el ámbito estatal, en el Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos.

<sup>87</sup> Convenio colectivo de Ford España.

<sup>88</sup> Por ejemplo, entre otros muchos, Convenio colectivo de la empresa Cajasur Banco S.A.U.

<sup>89</sup> En particular, en convenios de centro de trabajo, como el Convenio colectivo de Eulen Sociosanitarios, S.A. para la ayuda a domicilio de Oñati.

### 6.1.3. *Incapacidad temporal y absentismo*

Se ha señalado anteriormente la preocupación de los Agentes sociales por el problema del absentismo, que se refleja en los textos de los AENC en los términos indicados, que apuntan, en sus versiones más recientes, a una visión preventiva más que penalizadora de los complementos. Aun así, en la práctica, sigue estando muy presente la idea de penalizar a los trabajadores que entran en situación de incapacidad temporal por diferentes vías. No puede olvidarse que esta lógica parte de la idea de que es una decisión de la persona trabajadora estar o no en la situación de suspensión del contrato por esta causa, cuando en un plano teórico la causa es objetiva (imposibilidad temporal de trabajar) y comprobada por un tercero con cualificación médica para ello.

Así, es muy frecuente que los porcentajes de cobertura sean inferiores al 100 % de la referencia tomada en el caso de contingencias comunes —en el caso de las profesionales—, el hecho de que la causa haya tenido lugar en la propia empresa unida a la intervención de las mutuas parece generar más confianza y es menos frecuente esta «penalización», aunque no inexistente. Debe hacerse notar que con ello se pretende, no sólo evitar las bajas sino también reducir su duración, con lo que la voluntad de volver a percibir el salario completo puede concebirse como un acicate para favorecer el interés de la persona de baja en recuperarse.

Así, las estrategias seguidas son diversas. En algunos casos se persiguen las bajas de corta duración, abonando el complemento sólo transcurrido cierto tiempo, entendiendo posiblemente que es menos probable el fraude en esos supuestos. Así, el convenio colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de León, tras establecer el complemento hasta el 100 % del salario real para las incapacidades procedentes de Accidentes de Trabajo, añade que «En el resto de las situaciones de Incapacidad Temporal, la empresa abonará también hasta el 100 % de los conceptos antes mencionados desde los 30 días del hecho causante hasta un máximo de dos meses desde el momento de la baja.»

Otra herramienta frecuente que se ha observado es la penalización de las bajas reiteradas por una misma persona; Es lo que hace, entre otros, el Convenio de la Empresa Terminal de Contenedores de Tenerife cuando, en su art. 32 recoge que «Con respecto a la incapacidad producida por Enfermedad Común o Accidente no laboral, se procederá al complemento del 100 % en todos los conceptos salariales de la nómina a partir del primer día durante la primera baja del año, en la segunda y tercera baja se complementará hasta el 90 % y a partir de la cuarta baja no se procederá a realizar ningún complemento.» Se han detectado varios supuestos en los que los porcentajes de la base reguladora fijada se hacen depender de los niveles de absentismo en la empresa, ya sea para reducir la cuantía aportada, ya sea incluso para eliminar el complemento.

En otros casos, se fortalece el control empresarial, condicionando el abono del complemento a la prestación a la disponibilidad de la persona trabajadora para someterse a los controles médicos designados por la empresa.

Un enfoque que puede resultar interesante (al menos por aglutinador) es el conjunto de incentivos previsto en el art. 31 del Convenio Colectivo de la empresa L.N.P.L.R. Guadalajara, S.L., en el que se combinan dos herramientas: por un lado, si el absentismo de la empresa supera en la fábrica el 3,75 % anual, no se genera el complemento alguno. En otro caso, en la primera baja del año se alcanza prácticamente el total de la base reguladora<sup>90</sup> para ir progresivamente descendiendo:

	Primera ausencia en el periodo de 12 meses inmediatamente anterior a la baja por I.T.	Menos de 3 días de ausencia en el periodo de 9 meses inmediatamente anterior a la baja por I.T.	3 días o más de ausencia en el periodo de 9 meses inmediatamente anterior a la baja por I.T.
1.º a 3.º	98 %	65 %	45 %
4.º a 20.º	98 %	85 %	85 %
21.º a 365.º	100 %	100 %	100 %

A ello, se añade una interesante opta por premiar a quienes no generen bajas; se establece así una suerte de día de asuntos propios condicionado a la asistencia continuada: «Toda persona trabajadora podrá generar un día por cuatrimestre natural por ausencia de absentismo». De esta forma, aunque no se concreta la forma de ejercicio, parece establecerse un mecanismo en positivo de gestión del absentismo.

#### 6.1.4. Incapacidad Temporal contingencias profesionales y género

La realidad muestra que, aunque teóricamente los hombres y las mujeres están sometidos al mismo riesgo profesional, en la práctica hay diferencias importantes<sup>91</sup>. No se trata sólo de que existan riesgos casi exclusivos para las trabajadoras (como el acoso sexual, el acoso por razón de sexo o el estrés derivado de la doble jornada laboral y de cuidado<sup>92</sup>), sino que hay cierta relación entre la feminización y las contingencias profesionales.

Así, mientras que el Accidente de Trabajo es más frecuente en hombres, la Enfermedad Profesional se ha dado más en mujeres, y ello a pesar de que se ha puesto de manifiesto que en muchas ocasiones la calificación de estas no atiende suficientemente a la perspectiva de género<sup>93</sup>. Aun cuando los últimos datos parecen equiparar la incidencia en estas últimas, los accidentes laborales tienen un impacto mucho mayor en los hombres, como muestra la figura.

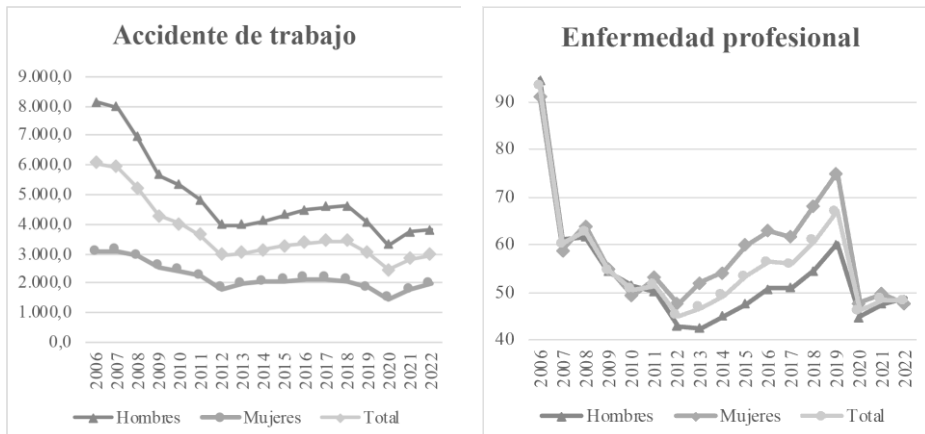
<sup>90</sup> En este caso, incluye Salario Base, Complemento Ad Personam, Complemento Actividad y C.A.S. La cobertura comienza en el 98 % y luego, a partir del día 21 llega al 100 %

<sup>91</sup> En este sentido, GIL PÉREZ, M. E., «Mujer y salud laboral», E. RUIZ PÉREZ, *Mujer y trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2003, pp. 129-155, p. 129; PÉREZ DEL RÍO, T. y BALLESTER PASTOR, M. A., *Mujer y salud laboral*. La Ley, Madrid, 1999, p. 1; GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P., «Contingencias profesionales y género en la negociación colectiva sectorial», *Revista de Información Laboral*, n.º 2, 2018, pp. 177-189.

<sup>92</sup> BARAÑANO, M., *Mujer, trabajo, salud*, Editorial Trotta. Madrid, 1992, p. 28.

<sup>93</sup> Extensamente, *vid.* LOUSADA AROCHENA, J. F., *Enfermedades profesionales en perspectiva de género*, Bomarzo, Madrid, 2021.

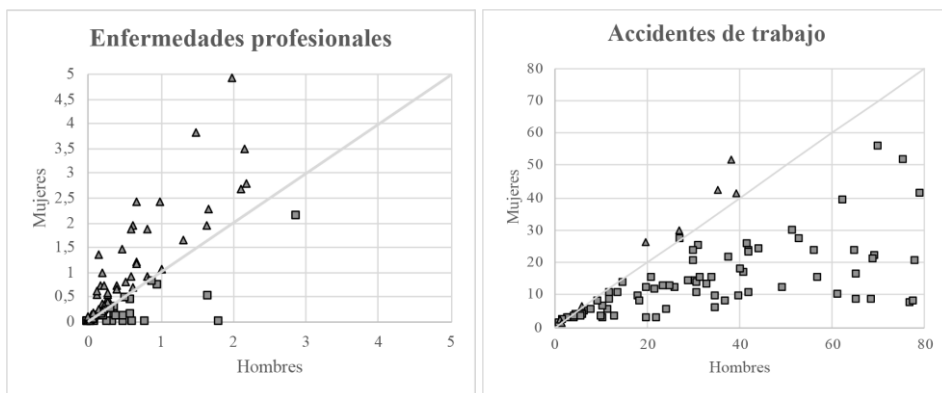
Gráfico 2: Incidencia de las contingencias profesionales por sexos.



Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Este fenómeno no puede explicarse únicamente por la composición sectorial —por la mayor presencia relativa de hombres en los sectores de mayor siniestralidad— pues si se comparan los datos por sectores (el anuario del Ministerio de Trabajo y Economía Social ofrece desagregación de CNAE a dos dígitos, lo que desagrega la realidad económica en casi un centenar de actividades), puede observarse como también ahí se perciben importantes diferencias de género.

Gráfico 3: Incidencia de las contingencias profesionales por Actividades.



Se señalan con un triángulo, las actividades para las que la incidencia es mayor en mujeres que en hombres. Con un cuadrado, aquellas en que es superior para los hombres que para las mujeres.

Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Expuesta esta realidad, es necesario en este punto recordar que en sendas sentencias de 15 de mayo de 2000, el Tribunal Supremo <sup>94</sup> estableció que si los negociadores habían incluido la mejora voluntaria referida a una determinada contingencia (el Accidente de Trabajo) no cabe incluir entender que está incluida, por virtud de las reglas generales de interpretación de los contratos <sup>95</sup>, otras que puedan guardar similitud, como es el caso de la Enfermedad Profesional; esta doctrina ha seguido aplicándose desde entonces <sup>96</sup>, a pesar de lo cual, muchos convenios colectivos siguen omitiendo la referencia a la Enfermedad Profesional. Ello supone, al margen de una desprotección (quienes la padezcan percibirán una menor prestación), un potencial espacio para la desigualdad por razón de género.

Hecha esta exposición, debemos señalar que hay muchos convenios colectivos que sí que incluyen la protección de forma igualitaria entre ambas contingencias, bien sea por la vía de mencionarlas específicamente («en caso de incapacidad temporal por accidente laboral, enfermedad profesional y riesgo en el embarazo, la empresa abonará como mejora económica la diferencia entre lo que percibe el personal por la prestación de incapacidad temporal, garantizando el 100 por 100 de la base de cotización del mes anterior a la IT durante toda la baja» <sup>97</sup>), bien por la de no mencionar ninguna en concreto («En los supuestos de baja médica por Incapacidad Temporal por contingencias comunes o profesionales...» <sup>98</sup>).

No obstante, lo más frecuente en la muestra analizada, en todos los niveles de negociación, es que se distingan los niveles de protección para Accidentes de Trabajo, por un lado y contingencias comunes, por otro, diferenciando en su caso el accidente común y los supuestos de hospitalización, a los que suele darse mayor grado de protección.

En algunos casos, la redacción es confusa, por cuanto que mezcla la situación con su causa, de modo que no queda clara la voluntad de los contratantes respec-

<sup>94</sup> Recursos de casación para la unificación de doctrina 1477/1999 y 1803/1999.

<sup>95</sup> Señala la sala 4.ª del Tribunal que «*Extender las mejoras a situaciones no previstas en el Convenio, sobre la base de que son contingencias de la misma naturaleza, como hace la sentencia de contraste, altera los términos del pacto ampliando la coberturas o beneficio de mejora previsto por los contratantes, en contra de lo previsto en el artículo 1283 del Código Civil y ello en una interpretación que sustituye su voluntad, imponiendo ese tercero, que no intervino en el Convenio, una obligación de indemnización por una contingencia que no se contemplaba en el acuerdo en cuya virtud aceptó asumir la cobertura del riesgo. Si conforme al artículo 1281 del Código Civil, hay que estar como primer canon de interpretación a los términos del contrato si los mismos son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, es incontrovertido que quien asume la cobertura del riesgo, está contemplando únicamente el AT si no contiene la referencia expresa a la EP, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1284 del mismo Código.*»

<sup>96</sup> Por ejemplo, entre las más recientes STSJ de Galicia de 21 de febrero de 2020 (Recurso de Suplicación núm. 3584/2019).

<sup>97</sup> Art.9 del Convenio colectivo de la Residencia municipal de ancianos San Gregorio de Buñuel.

<sup>98</sup> Art. 40 del Convenio colectivo entre la Empresa Mancomunada del Aljarafe, SA y las personas trabajadoras que la integran.



to de las diversas situaciones e incluso parecen omitir la existencia de las enfermedades profesionales. Es el caso del IV Convenio colectivo de Cash Converters, S.L., y sociedades vinculadas, en el que en su art. 49 se señala que «La empresa abonará [el complemento] a la persona trabajadora que se encuentre en incapacidad temporal o accidente laboral» para después añadir que «A los efectos pactados, se entenderá por absentismo la incapacidad temporal derivada de enfermedad común, incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo no laboral, e incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo laboral». Así, en la primera expresión parece estar equiparando incapacidad temporal a enfermedad común o accidente no laboral, mientras que en la segunda ignora la enfermedad profesional como potencial fuente de absentismo.

## 6.2. Las mejoras sociales: premios de jubilación y semejantes

Vamos a abordar otras mejoras sociales como son los «premios de jubilación», que operan como un complemento a la correspondiente pensión contributiva del Sistema de la Seguridad Social que se devengue por esta contingencia.

De forma particular, el premio de jubilación se ha definido como un «sistema de previsión privada con carácter contractual y facultativo que habilita la adquisición de una cantidad económica que percibe el trabajador, renta o capital, una vez se produzca el hecho causante, en este caso, cuando se decide acceder a la jubilación del sistema de Seguridad Social en su modalidad contributiva»<sup>99</sup>.

En este sentido, el premio de jubilación se concibe como una mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social, en la medida en que se refiere a una de las contingencias cubiertas por este Sistema —la jubilación—; en concreto, la doctrina se ha referido a este tipo de mejora de forma particular como «autónoma», en la medida en que la misma no opera habitualmente como un complemento periódico de la correspondiente prestación —como sí ocurre, por ejemplo, con el complemento de la prestación de incapacidad temporal—, sino que suele abonarse en una sola ocasión, a modo de indemnización<sup>100</sup>.

Como punto de partida, en relación con la naturaleza atribuida a estos premios o complementos devengados con motivo de la jubilación del trabajador, cabe destacar la controversia que, en los últimos años, se ha desplegado en torno a la calificación de los mismos. A este respecto, hay que distinguir entre las primas que, por la suscripción de un seguro de jubilación o plan de pensiones para la cobertura de estos premios, pudiera abonar la empresa y los importes que,

<sup>99</sup> GALLEGO LOSADA, R., «La jubilación pactada. Los compromisos por pensiones como estrategia para planificar las salidas ordenadas de la plantilla». *RTSS*, CEF, n.º 420, marzo 2018, pp. 19-43.

<sup>100</sup> GALA DURÁN, C., «Las mejoras voluntarias en la negociación colectiva actual (I Parte)», [https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/c5167615-6538-4f43-9297-172f51090870/44\\_I\\_F06.pdf?MOD=AJPERES](https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/c5167615-6538-4f43-9297-172f51090870/44_I_F06.pdf?MOD=AJPERES)

llegado el momento, pueda percibir un trabajador en concepto de premio de jubilación. En lo que respecta a las primeras, si bien tradicionalmente las mismas eran consideradas de forma relativamente pacífica como extrasalariales<sup>101</sup>, de un tiempo a esta parte se han venido calificando contundentemente por la jurisprudencia como salariales<sup>102</sup>. No ocurre lo mismo, por el contrario, con las prestaciones que el trabajador pueda obtener en su momento al acaecer el riesgo asegurado —la jubilación—, las cuales han sido notoriamente reconocidas por la jurisprudencia como extrasalariales, en su calidad de mejora voluntaria de la Seguridad Social<sup>103</sup>.

En relación con esta mejora social —y antes de entrar de lleno en el análisis de convenios colectivos que, sobre este concepto en particular, hemos llevado a cabo—, es oportuno señalar la obligación empresarial de externalizar su cobertura a través de la contratación de un seguro colectivo o un plan de pensiones<sup>104</sup>. Se trata de uno de los llamados «compromisos por pensiones» y, por ende, concurre el deber de exteriorización por parte del empleador, por tratarse de una mejora de pensiones de las referidas por la citada norma (jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez) pactada en convenio colectivo. Y ello aun cuando las cantidades garantizadas no sean muy elevadas, se realicen en un pago único o incluso aunque el convenio no haga referencia expresa a la jubilación (pero sí a las condiciones que permiten el acceso a la pensión)<sup>105</sup>.

Una vez asentado el carácter extrasalarial, que no salarial, del premio de jubilación, así como la obligación empresarial de asegurar el mismo por medio de un seguro o un plan de pensiones, analizamos la presencia de este tipo de cláusula en la muestra de convenios colectivos propuesta.

En el estudio acometido se ha detectado que alrededor de un 15 % de los convenios objeto de la muestra recoge este premio de jubilación, empleando expresamente dicha denominación o bien otras similares<sup>106</sup> (en adelante, el «Premio»)

<sup>101</sup> GOERLICH PESET, J. J., «Evolución de los Contenidos Económicos de la Negociación Colectiva en España (2007/2015)», Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, n.º 113.

<sup>102</sup> STS n.º 386/2017 de 3 de mayo [RJ 2017/2583].

<sup>103</sup> STS n.º 386/2017 de 3 de mayo [RJ 2017/2583]; STSJ de Madrid n.º 889/2020, de 17 de noviembre [AS 20221/392]; STSJ de Castilla-La Mancha n.º 1749/2009, de 4 de noviembre [AS 2009/2598].

<sup>104</sup> Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios. Esta obligación de exteriorización sólo existe cuando lo que se reconoce es una prestación dineraria, pero no cuando se trata de prestaciones no dinerarias, como productos en especie o derecho a disfrute de vacaciones adicionales. *Vid.* de VAL TENA, A. L., «La exteriorización de los compromisos por pensiones en la negociación colectiva», Instituto de Ciencias del Seguro, Fundación MAPFRE, 2006. <https://app.mapfre.com/ccm/content/documentos/fundacion/cs-seguro/libros/la-externalizacion-de-los-compromisos-por-pensiones-en-la-negociacion-colectiva-107.pdf>

<sup>105</sup> GALLEGO LOSADA, R., *op. cit.*, «La jubilación pactada. Los compromisos por pensiones...».

<sup>106</sup> Indemnización por jubilación, ayuda por jubilación, gratificación por jubilación, prestación por jubilación, incentivo de jubilación, etc.

pero, en todo caso, dejando clara la naturaleza de mejora social del concepto en cuestión, en la medida en que se vincula expresamente el devengo del mismo al acceso a la situación de jubilación de acuerdo con el Sistema de Seguridad Social.

A modo de ejemplo de este tipo de cláusula, podemos referirnos a la recogida en el artículo 35 del Convenio Colectivo de la empresa Industrias Lácteas de Granada, S.L.U.:

«Artículo 35. Indemnización por jubilación: Los trabajadores/as afectados por este convenio, con antigüedad de al menos 10 años de permanencia en la empresa, y en concepto de indemnización al cesar definitivamente con jubilación anticipada con carácter voluntario o a la edad legal de jubilación ordinaria percibirán las siguientes cantidades: a) Por jubilación anticipada:

\*Una anualidad y media si se produce a los 63 años. \*Una anualidad si se produce a los 64 años. b) Jubilación ordinaria a la edad legal: La empresa abonará 50,15 euros por año de servicio.»

Entrando en un análisis más en detalle de los convenios que recogen una cláusula de este tipo, podemos decir que más de la mitad de éstos reconoce el Premio tanto para el caso de jubilación a la edad ordinaria establecida en la ley como para el supuesto de jubilación anticipada<sup>107</sup>; en torno a una tercera parte concede esta gratificación sólo en el supuesto de jubilación a una edad anterior a la establecida por la ley como ordinaria; y cerca de un 7 % se refiere únicamente a la jubilación ordinaria como presupuesto de devengo de la ayuda. Finalmente, solamente en algún caso aislado se reconoce un complemento por jubilación parcial.

Analizando en detalle las cláusulas que recogen este Premio, podemos observar que, en lo que respecta a aquéllas que prevén el devengo del mismo en los supuestos de jubilación ordinaria y/o anticipada, más de un 70 % exige, para que surja el derecho del trabajador al cobro de la gratificación en el momento de la jubilación, que el mismo tenga una antigüedad mínima en la empresa. Dicha antigüedad mínima, en el 80% de los casos, es de 10 años o más; sólo en el 20 % de los supuestos se exige una antigüedad de menos de 10 años para devengar algún importe en concepto de Premio al momento de la jubilación.

Por otro lado, en alrededor un 17 % de los convenios colectivos que recogen este Premio de jubilación se hace depender el importe del mismo de la antigüe-

---

<sup>107</sup> En algunos casos, el convenio se refiere simplemente al acceso a la jubilación, en general, como presupuesto de devengo del premio; en otros, hace expresa referencia a la jubilación ordinaria y a la jubilación anticipada; y, en otros, se establecen distintos importes en concepto de premio en función de la edad del trabajador (abarcando un amplio abanico de edades que comprende tanto la de jubilación ordinaria como las de la anticipada).

dad del trabajador al momento de la jubilación, de forma que la cuantía a abonar aumenta conforme más años haya estado prestando servicios el trabajador en la empresa.

A efectos de ilustrar lo anterior, podemos referirnos al Convenio colectivo de la Empresa Marbella Club Hotel, cuyo artículo 27 establece lo siguiente: «Al personal que cese en la empresa por jubilación o incapacidad permanente en grado de total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, con más de cinco años de servicio continuado en la empresa, tendrá derecho a una indemnización equivalente a dos mensualidades. Si prestó servicios más de diez años, tres mensualidades; más de quince años, cuatro mensualidades; más de veinte años, cinco mensualidades y más de veinticinco años, seis mensualidades».

En relación con la jubilación parcial, solamente en un caso en concreto se prevé un complemento o ayuda para el trabajador.

Se trata, en concreto, del Convenio colectivo de la empresa BP Oil España, S.A.U., en cuyo artículo 107 se acuerda lo siguiente: «En el momento de acceso a la jubilación parcial, se calculará la pensión bruta de jubilación parcial que le corresponda percibir del INSS. Si a la suma de dicha pensión bruta y el salario correspondiente al trabajo a tiempo parcial fuera inferior al 95% del salario bruto anual, la Compañía le abonará un complemento por jubilación parcial equivalente a la diferencia resultante.»

En cuanto a la naturaleza de las gratificaciones concedidas en caso de jubilación (ordinaria, anticipada o parcial), en la práctica totalidad de las ocasiones el Premio de jubilación se configura como una prestación dineraria; solamente en algún caso aislado el reconocimiento a favor del trabajador que accede a la jubilación es de tipo no dinerario<sup>108</sup>.

Si atendemos, en concreto, al Premio concedido en los casos de jubilación anticipada, vemos que en la mayoría de los casos el importe de éste varía en función de la edad de acceso a la pensión de jubilación, siendo superior cuanto más temprana sea la edad a la que se jubila el trabajador.

A modo de ilustrar lo anterior, podemos traer a colación el artículo 32 del Convenio colectivo del sector de la industria siderometalúrgica de Álava: «Las personas trabajadoras que, antes de cumplir la edad reglamentaria, en tanto subsistan los actuales porcentajes reductores respecto a las prestaciones atribuidas a

---

<sup>108</sup> Como el Convenio colectivo da empresa Reparaciones y Montajes Galicia, S.A. (Reymogasa), que reconoce un permiso retribuido, o el Acuerdo de convenio colectivo del sector Industrias Vinícolas y Alcohólicas, que concede un periodo de vacaciones que podrá ser sustituido por una cantidad económica en caso de acuerdo entre empresa y trabajador.

esta contingencia, opten por jubilarse anticipadamente después de una permanencia mínima de 15 años en la empresa; tendrán derecho a percibir, con sujeción a los salarios que por este convenio tengan acreditados, las siguientes escalas de indemnizaciones: 4 años antes 8 mensualidades 3 años antes 6 mensualidades 2 años antes 4 mensualidades 1 año antes 2 mensualidades. Cuando la persona trabajadora se acoja a la jubilación parcial, con derecho futuro al 100 por ciento de las prestaciones que le correspondan, y su puesto de trabajo sea ocupado por otra nueva persona trabajadora, temporal de la empresa o dada de alta en el SEPE como persona desempleada, no procederá el abono de los premios por jubilación previstos en este artículo».

Del anterior análisis es posible extraer las siguientes observaciones y comentarios:

En primer lugar, casi en  $\frac{3}{4}$  de los convenios revisados que recogen este Premio se exige el cumplimiento de una antigüedad mínima a efectos de su devengo, antigüedad que, con carácter general, resulta muy elevada. La antigüedad también influye, en muchos de los convenios analizados, en la determinación del importe que finalmente se abone en concepto de Premio, siendo este superior cuantos más años haya prestado servicios el trabajador en la empresa.

Desde una perspectiva de género, este requisito puede suponer una importante brecha entre hombres y mujeres en lo que al cobro del Premio y su importe se refiere, en la medida en que la antigüedad media de las mujeres en el mercado laboral es claramente inferior a la de los hombres, dada su más tardía incorporación al mismo <sup>109</sup>. Esta circunstancia supone un importante perjuicio para las mujeres, razón que debería justificar su valoración en el marco de la negociación colectiva, estableciéndose, por ejemplo, una reducción de la antigüedad exigida para el devengo del Premio cuando el mismo haya de abonarse a mujeres trabajadoras.

En segundo término, resulta llamativa la escasa presencia de complementos a la pensión de jubilación parcial en los convenios analizados, lo que no hace sino demostrar el escaso interés empresarial en favorecer la misma —y, por ende, la compaginación entre trabajo y pensión—. Esta realidad no resulta positiva a la vista del actual panorama de nuestro Sistema de la Seguridad Social, que lo que exige son más medidas para incentivar la prolongación de la etapa laboral con el fin de poder afrontar, en la medida de lo posible, el reto del envejecimiento poblacional en nuestro país y los problemas de sostenibilidad financiera del sistema de pensiones que ello ocasiona <sup>110</sup>.

<sup>109</sup> <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/analisis-brecha-salarial-genero-espana-ceos-pwc.pdf>

<sup>110</sup> MERCADER UGUINA, J. R., SÁNCHEZ-GALINDO MAS, L., «Marco general de la compatibilidad entre el trabajo y pensión de jubilación», *Trabajo y Derecho*, n.º 105, septiembre de 2023.

Como tercera observación, a lo anterior se añade el hecho de que el referido Premio se concede, con mayor frecuencia, en casos de jubilación anticipada, además de que el importe garantizado en estos casos suele ser superior cuanto menor sea la edad a la que se jubila el trabajador. Ello pone en evidencia que con este tipo de gratificación se persiguen más objetivos de política de empleo<sup>111</sup> que de mejora social. Este interés se pone en evidencia, de hecho, en la literalidad de algunas de estas cláusulas, como en la recogida en el artículo 24 del Convenio o acuerdo del servicio de limpieza, conservación y mantenimiento de playas y pinares públicos de El Puerto de Santa María 2017-2019: «Artículo 24. Jubilación. La empresa para favorecer el empleo y la incorporación de personas jóvenes en paro, dada la coyuntura actual, abonará como premio de jubilación anticipada, esto es, la jubilación que se produzca antes de la edad legal ordinaria que en cada caso corresponda, tres meses de salario base para todo trabajador o trabajadora que se jubile. Las condiciones de pago quedan fijadas en la Disposición Transitoria Primera».

Si bien el interés por favorecer el empleo joven es, sin duda, encomiable, la técnica de incentivar las jubilaciones anticipadas puede no ser la más recomendable de cara al sostenimiento del sistema de pensiones, pudiendo ser más acertado motivar otras fórmulas que no supongan el abandono definitivo del mercado laboral a edades tan tempranas sino una transición más suave por medio, por ejemplo, de la compaginación entre trabajo y pensión.

En cuarto lugar, y a efectos de resolver cualquier duda que pudiera surgir, sería recomendable mencionar, en las cláusulas que contienen este Premio de jubilación, la obligación empresarial de externalizar la cobertura del mismo en atención a su naturaleza de compromiso por pensiones, lo cual actualmente no se realiza con carácter general en ninguno de los convenios revisados.

Una vez analizadas las cláusulas que recogen este premio de jubilación vinculado estrictamente al acceso del trabajador a la situación de jubilación —y considerado, por ende, como una mejora de la acción protectora de la Seguridad Social en sentido estricto, que constituye un compromiso por pensiones—, procede entrar a examinar otro tipo de complemento que, aun cuando no encajaría exactamente en la figura de premio de jubilación, sí guardaría ciertas semejanzas con la misma; se trata de los habitualmente denominados premios «de fidelidad» o «de antigüedad»<sup>112</sup>, generalmente vinculados al cumplimiento de una edad o a un número de años de servicio en la empresa (y no, específicamente, al acceso a la jubilación por parte del trabajador), que han llegado a ser considerados por la doctrina como un sustitutivo salarial de los premios de jubilación con el fin de

<sup>111</sup> DE LA VILLA GIL, L. E., LÓPEZ CUMBRE, L., «La externalización de los premios de jubilación», *Revista jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, 8, 2003.

<sup>112</sup> Aunque se han recogido con denominaciones diversas: premio de permanencia, vinculación, cese voluntario, etc.

eludir la obligación de externalización de los compromisos por pensiones<sup>113</sup>. El análisis de estas cláusulas de la muestra de convenios propuesta puede resultar pertinente en la medida en que podría ser que algunas encerraran un auténtico premio de jubilación en el sentido antes explicado (esto es, una mejora de pensiones, de naturaleza extrasalarial y que debiera ser objeto de la correspondiente externalización).

Pues bien, en la muestra de convenios propuesta, se ha identificado un total de 26 que recogen uno de estos premios de fidelidad, concedidos —en la práctica totalidad de los casos— sobre la base del cumplimiento de una determinada antigüedad en la empresa.

La antigüedad exigida a efectos del devengo de esta retribución suele ser elevada; generalmente 20 o 25 años, aunque en muchas ocasiones más. Sólo en 4 supuestos se exigen 10 años o menos.

De esos 26 convenios que contienen un premio de fidelidad, 11 exigen —además de la correspondiente antigüedad en la empresa— que el trabajador haya cumplido una determinada edad. Lo destacable es que esta mínima edad requerida es especialmente elevada y muy próxima a la jubilación —salvo en un par de casos en los que sólo es de 50 años—; en particular, el mínimo exigido suele ser 58 o 60 años.

Finalmente, en 11 del total de 26 convenios el abono de este premio se condiciona también a que tenga lugar la extinción del contrato de trabajo. La causa de extinción exigida a efectos del devengo es, en la mayoría de los casos, la baja voluntaria o mutuo acuerdo entre las partes, si bien en 3 supuestos en particular el convenio se refiere a la rescisión por cualquier causa salvo determinadas excepciones (en las que nunca entra la jubilación).

De las anteriores observaciones podemos extraer que, aun cuando no se haga referencia expresamente al acceso a la jubilación como supuesto habilitante para devengar el citado premio de fidelidad, en varios de los convenios analizados el abono de éste tiene un vínculo indiscutible con la jubilación (ordinaria o anticipada) del trabajador. Ocurre así en los supuestos en los que operan como requisitos de devengo del referido premio (i) el cumplimiento por parte del trabajador de una determinada edad mínima, que se encuentra muy próxima a la edad ordinaria de jubilación del Sistema de la Seguridad Social, y (ii) la extinción del contrato de trabajo, en la mayoría de los casos por cese voluntario (salvo en algunos supuestos puntuales en los que se prevén otras causas, entre las que se incluye tácitamente la jubilación). A este respecto, resulta evidente que, en la práctica, la extinción de un contrato de trabajo a una edad tan próxima a la de

---

<sup>113</sup> GALA DURÁN, C., «Las mejoras voluntarias en la negociación colectiva actual (II Parte)». [https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/a9209727-95c0-47a4-8f84-d9af4ef5deee/44\\_IL\\_F06.pdf?MOD=AJPERES](https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/a9209727-95c0-47a4-8f84-d9af4ef5deee/44_IL_F06.pdf?MOD=AJPERES)

jubilación se debería, muy probablemente, a la jubilación del trabajador, sobre todo si la rescisión obedece a una baja voluntaria. Por ello, podría decirse que, desde un punto de vista práctico, los premios de fidelidad concedidos sobre la base de la concurrencia de estos requisitos (cumplimiento de una edad que se sitúa muy cerca de la establecida por la ley para la jubilación ordinaria y extinción del contrato de trabajo, sobre todo cuando es por baja voluntaria) parecen en realidad estar encubriendo un auténtico premio de jubilación. Y ello por cuanto, en dichos casos, existe un vínculo evidente entre el premio y el acceso a la jubilación, aun cuando el mismo sea implícito y no expreso.

La motivación detrás de esta configuración de algunas de las cláusulas de premio de fidelidad analizadas podría ser, como veníamos avanzando, el sustituir un antiguo premio de jubilación por un concepto salarial<sup>114</sup>, desligado —al menos teóricamente— de la jubilación; ello permitiría al empresario eludir la obligación de suscribir un seguro de jubilación o plan de pensiones para su cobertura, por no poder ser considerado estrictamente como un compromiso por pensiones. De hecho, en algún convenio se niega expresamente esta naturaleza de mejora de pensiones. Es el caso del Convenio colectivo Provincial de Comercio de Córdoba, en cuyo artículo 41, que regula una «indemnización por cese» (que reúne las condiciones antes señaladas que la vincularían implícitamente con la jubilación), se establece lo siguiente: «Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción laboral y que no tienen, en ningún caso, el carácter de complemento de la pensión que en su caso le pueda corresponder al trabajador de la Seguridad Social ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromisos de pensión de clase alguna».

### 6.3. Otros beneficios sociales

En este apartado se analizan otros beneficios sociales que los convenios colectivos incluyen para favorecer la conciliación de la vida familiar o laboral (por ejemplo, los bonos guarderías) o promover la inclusión de las personas discapacitadas, entre otros motivos.

#### 6.3.1. *Experiencias de negociación colectiva novedosas*

Si bien son frecuentes los premios de natalidad en la negociación colectiva, en ocasiones su configuración es más flexible permitiendo a la persona empleada elegir entre una compensación económica o los días de descanso equivalentes.

---

<sup>114</sup> Aunque en algunos casos se niega su carácter salarial, como en el artículo 18 del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa «Comunidad de Regantes de Talavera la Real», que concede unos «Premios por cese voluntario»; o en el artículo 44 del Convenio Colectivo de sector Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Badajoz, que otorga un «Premio por antigüedad al cese».



Así, en primer lugar, un ejemplo es el artículo 42 del Convenio colectivo de Galicia Editorial S.L.: «Otras prestaciones sociales.

1.- Se establece un premio de natalidad en la cuantía de 500 €, o los días de descanso equivalentes a dicho importe por cada descendiente, a elección del trabajador o trabajadora, debiendo acreditarse tal circunstancia documentalmente. En el supuesto de que el padre y la madre trabajen en esta Empresa, solamente uno de ellos tendrá derecho a su percepción. 2.- Con el fin de ayudar a la formación y recuperación de las personas discapacitadas, la Empresa concede, siempre en defecto de la Seguridad Social, una subvención de 601 € anuales. Tendrán derecho a esta subvención los familiares del personal de la plantilla, reconocidos por la Seguridad Social, que convivan con él y a sus expensas. Es requisito indispensable que se justifique la formación o recuperación realizada y que se hayan solicitado las ayudas oportunas, tanto de la Seguridad Social como de los demás organismos oficiales».

En segundo lugar, la muestra de convenios colectivos pone de relieve una especialidad sensibilidad por la conciliación de la vida familiar y laboral. Así se han identificado convenios colectivos de sector y de empresa que incluyen en los beneficios sociales bonos guarderías. Un ejemplo es el Convenio colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid: «Artículo 46. Guarderías y escuelas infantiles. Las empresas abonarán una subvención para ayuda a guarderías y escuelas infantiles consistente en 28,46 € mensuales para el año 2022, 29,17 € mensuales para el año 2023 y 30,05 € mensuales para el año 2024, por cada hijo/a de cuatro años o de edad menor». O el Convenio colectivo de establecimientos financieros de crédito: «Artículo 45. Ayuda guardería. La empresa abonará la cantidad de 320 euros brutos anuales, que se prorratearán en 11 mensualidades, por cada hijo o hija menor de tres años, siempre que la antigüedad de la persona en la empresa sea superior a un año. En caso de que ambos cónyuges trabajen en la empresa, dicha ayuda sería percibida únicamente por uno de ellos. Esta ayuda de guardería podrá sustituirse por tickets-guardería. En caso de que se perciba la ayuda en metálico la persona contratada y beneficiaria deberá justificar el destino de la misma mediante justificación de los gastos incurridos por dicho concepto».

En el ámbito empresarial destacamos el I Convenio colectivo de Randstad Empleo ETT, S.A.U. cuyo artículo 23 indica: «Bono Guardería. Con la finalidad de favorecer la conciliación de la vida familiar, en el ámbito de estructura de la empresa, ésta abonará a las personas trabajadoras de estructura a través de un Bono Guardería por cada hijo menor de 3 años y, siempre y cuando se cumplan los requisitos que se establecen en este mismo artículo, la cantidad recogida en el vigente Convenio Colectivo Estatal de empresas de Trabajo Temporal (artículo 43). Los requisitos para poder acceder al bono de guardería son: – Tener al menos un año de antigüedad en la empresa. – Que se realice, al menos, el 70 % de la jornada efectiva de trabajo. – Que se justifique, por parte de las personas

trabajadoras, el gasto por este concepto mediante certificación de la guardería correspondiente. – No tener el contrato suspendido por ninguna de las causas establecidas en el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal en vigor. l Bono Guardería se percibirá con independencia de percibir la unidad familiar otro tipo de subvención con la misma finalidad. Dicho Bono Guardería se percibirá hasta la finalización del curso escolar en que el menor cumpla tres años, independientemente de su fecha de nacimiento».

Y el artículo 32 del Convenio o acuerdo: Fundación Cajazol: «Ayuda de guardería. 1. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se establece una ayuda para los/las empleados/as con hijos/as menores a 3 años. Dicha ayuda se establece en la tabla salarial que figura en el Anexo III a este Convenio, cuyo importe no está sujeto a actualización durante la duración del mismo. 2. La ayuda de guardería se abonará en el mes de septiembre, consistiendo en un pago anual. 3. El límite de edad establecido en este artículo deberá alcanzarse antes del 31 de diciembre de cada año de vigencia del presente convenio. 4. En caso de que tanto el padre como la madre trabajen en la Fundación Cajazol, no se duplicará la cantidad a percibir por dicho concepto».

### 6.3.2. *Mejoras sociales condicionadas a la fijeza y/o antigüedad de la persona trabajadora*

Se observa que en las mejoras sociales se incluyen diferencias para los trabajadores según su antigüedad y vínculo indefinido o temporal con la empresa. Un ejemplo es Convenio colectivo del Sector de Hostelería (Sevilla): «Artículo 17. Gratificación por matrimonio o formalización de pareja de hecho. Al personal con dos años al menos de servicios en la empresa, se le gratificará, por una sola vez en la misma empresa, con el 50 % de una mensualidad base al contraer matrimonio o al formalizar uniones de hecho, legalizadas e inscritas en el correspondiente Registro Público; con el 75 % a los tres años y con el 100 % a los 4 años. Artículo 18. Natalidad. Las personas trabajadoras de ambos sexos con un año de antigüedad en la empresa, percibirán una gratificación de 36,81 €, por el nacimiento de un hijo o más en un mismo parto. En caso de matrimonio o uniones de hecho de trabajadores pertenecientes a la misma empresa, se pagará una sola gratificación»<sup>115</sup>.

---

<sup>115</sup> Con una redacción semejante el Convenio colectivo de sector de Montajes de la Provincia de Huelva: «Artículo 27. Nupcialidad y natalidad. A todo el personal con al menos seis meses de antigüedad en la empresa y que continuando en la empresa contraiga matrimonio, se le concederá una ayuda económica consistente en la cantidad establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos en caso de nupcialidad. Esta ayuda económica solo se concederá una vez en cada empresa. Asimismo, a todo el personal con al menos un año de antigüedad en la empresa se le concederá una ayuda económica en caso de natalidad consistente en la cantidad establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos por cada hijo/a. Para percibir estas ayudas se comprobará por la empresa la documentación administrativa vigente existente en cada momento. En caso de que los dos cónyuges trabajen en la misma empresa, solo cobrará estas ayudas uno de ellos».

Igualmente, el Convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Valladolid y sus organismos autónomos cuyo artículo 137 indica: «Ayuda por nacimiento o adopción. Consistirá en el abono de una ayuda económica de 150 € por el nacimiento o adopción de un hijo o de una hija, siempre que haya tenido lugar entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior al de cada convocatoria. Podrá solicitar y ser beneficiario de esta Ayuda el personal a que se refiere el artículo 127 de este Convenio en que concurren los requisitos exigidos en las bases de la correspondiente convocatoria. Para el personal con contrato temporal será requisito indispensable que a la fecha de presentación de solicitudes lleve, al menos, un año prestando servicios efectivos para la Administración Municipal. (...)»<sup>116</sup>.

Se han localizado experiencias semejantes por lo que se refiere a la cesta de Navidad. Es el caso del Convenio colectivo de la empresa Cementos Lemona, S.A. Centro de trabajo de Lemoa: «Artículo 46. Cesta de Navidad. Tienen derecho a ella los trabajadores fijos (no en excedencia) y aquellos que estando de alta en el momento de la entrega llevaran más de tres meses de alta, tuvieran contrato para los próximos tres meses, o hubieran estado de alta al menos 6 meses durante el año. El valor, durante la vigencia del convenio, será de 237,84 euros».

Igual diferencia observamos en el caso de los préstamos a las personas empleadas, si bien parece razonable en este caso exigir cierta estabilidad de la relación laboral. A nivel sectorial, podemos citar el Convenio colectivo de Establecimientos financieros de Crédito: «Artículo 43. Préstamos sin interés. 1. El personal que cuente al menos con dos años de antigüedad en la empresa, tendrá derecho, para cubrir necesidades propias, cuyo gasto deberá ser acreditado, a préstamos sin interés consistentes en, como máximo, un importe equivalente al 60 % de una anualidad del sueldo señalado para su grupo y nivel profesional en las tablas recogidas en el artículo 21 del presente Convenio Colectivo, y en proporción a su jornada. 2. Dichos préstamos serán reintegrados a la empresa en la cuota solicitada por la persona afectada con un plazo máximo de amortización de 60 mensualidades. 3. Excepcionalmente, el personal con un préstamo en vigor podrá, por motivos justificados, renovar cualquiera de los importes solicitados, siempre y cuando haya transcurrido, al menos, un 75 % del período de amortización previsto inicialmente para el préstamo en vigor o se haya amortizado el

---

<sup>116</sup> En parecidos términos, el Convenio colectivo de la empresa Gran Casino del Sardinero, S.A., para el periodo 2020-2023: «Artículo 28. -Ayudas por matrimonio y nacimiento de hijo/a. Ayuda por matrimonio. Percibirán la cantidad de 300,51 euros, quienes contraigan matrimonio y tengan una antigüedad en la empresa de al menos 6 meses. Ayuda por Nacimiento de hijo/a. Sin perjuicio de los derechos que en cada caso reconozcan las Leyes al personal trabajador con ocasión de la maternidad o paternidad, se acuerda que percibirán la cantidad de 150,25 euros por el nacimiento de cada hijo/a, así como el complemento durante su baja maternal o paternal, que le garantice el cien por cien del salario correspondientes a su función profesional en la tabla salarial. Para ello, es necesario que tenga el período de carencia necesario y una antigüedad en la empresa superior a los 6 meses».

75 % del préstamo concedido. De hacer esto, se procederá a cancelar, con la concesión del nuevo importe, el principal pendiente del anterior»<sup>117</sup>.

Y el ámbito empresarial el XVII Convenio colectivo Unidad de Trabajo Aluminio Espanol, S.L. – Alumina Española, S.A.: «Art. 41 Prestamos. El saldo máximo constante del Fondo con destino a préstamos se fija en 180.000 euros. Cualquier trabajador, con al menos un año de antigüedad en la Empresa, exceptuado los casos de enfermedad, podrá solicitar la concesión de un préstamo de acuerdo con las siguientes normas: a) Solicitudes: Las peticiones podrán ser cursadas a través de los respectivos Jefes de Departamento o Servicio, o bien a través del Comité de Empresa. En ambos casos serán remitidas a la Comisión de Atenciones Sociales. b) Concesión: Las peticiones serán estudiadas y resueltas por la Comisión de Atenciones Sociales. En caso de no acuerdo, decidirá la Dirección. c) Los préstamos se harán efectivos por orden de antigüedad en la presentación y será condición indispensable que se acredite que es para el interesado. d) La concesión estará supeditada a que haya fondos disponibles. e) Salvo caso excepcional suficientemente acreditado, no se concederá préstamo a quien tenga otro pendiente de cancelación. f) En el supuesto de un caso de extrema necesidad, la Comisión estudiará la posibilidad de darle preferencia. Condiciones, Límites y Plazos. a) Cantidades máximas y plazos de devolución: -Hasta 2.400 euros, a cancelar en el plazo de 24 meses. -Hasta 6.000 euros, en caso de enfermedad del trabajador o alguno de sus familiares directos, justificada suficientemente la necesidad. El plazo de devolución será de 30 meses, a menos que se concierte un plazo menor de amortización. El trabajador deberá proceder a la amortización total del préstamo si se produjera alguno de los supuestos previstos en el Art. 45 del Estatuto de los Trabajadores, exceptuándose el caso de Incapacidad Transitoria. b) Estos préstamos no devengarán intereses».

En definitiva, se perciben algunas transformaciones de interés en el ámbito de las mejoras sociales que podrían ser útiles para el resto de la negociación colectiva. *A sensu contrario*, sería deseable la depuración de algunas cláusulas que en el estudio ya han sido identificadas como mejorables.

---

<sup>117</sup> También el V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos: «Artículo 59. Préstamos. Con la finalidad de ayudar a resolver necesidades económicas extraordinarias, todas las empresas del sector establecerán un sistema de Préstamos para todo el personal de la Empresa, con, al menos, un año de antigüedad. En cada Empresa se establecerá las cantidades máximas a conceder, motivo de la concesión, interés, plazo de amortización y procedimientos de solicitud».



## PARTE 3. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

RAFAEL GÓMEZ GORDILLO (COORDINADOR) <sup>1</sup>  
PIERRE-HENRI CIALTI  
ANA DOMÍNGUEZ MORALES  
MARÍA LUISA MARTÍN HERNÁNDEZ  
ALICIA VILLALBA SÁNCHEZ

### SUMARIO

- 1. Introducción**
- 2. La recepción del principio de igualdad retributiva para trabajos de igual valor en la negociación colectiva**
  - 2.1. Previsiones convencionales declarativas sobre la igualdad retributiva desde el prisma de la clasificación profesional
  - 2.2. Trabajos de igual valor, clasificación profesional e igualdad retributiva en la práctica convencional
- 3. Discriminación en los sistemas de selección, promoción y modelos de contratación**
  - 3.1. Acceso al empleo
  - 3.2. Modelos de contratación
  - 3.3. Promoción profesional
- 4. El tratamiento de la discriminación retributiva en los planes de igualdad**
  - 4.1. La discriminación retributiva en los planes de igualdad en los convenios colectivos de sector
  - 4.2. La discriminación retributiva en los planes de igualdad en los convenios colectivos de empresa
- 5. Registros salariales y auditorías retributivas en la negociación colectiva**
  - 5.1. La escasa regulación convencional de los registros salariales y de las auditorías retributivas
  - 5.2. Las potencialidades de la negociación colectiva en la reglamentación de los instrumentos de transparencia retributiva
  - 5.3. Algunas orientaciones para la mejora de la negociación colectiva de los registros y de las auditorías en materia retributiva

---

<sup>1</sup> La autoría de cada apartado corresponde a las siguientes personas: Introducción y Conclusiones (Rafael Gómez Gordillo); El sistema de clasificación profesional como fuente de discriminación retributiva (Pierre-H. Cialti); Discriminación en los sistemas de selección, promoción y modelos de contratación (Ana Domínguez Morales); El tratamiento de la discriminación retributiva en los planes de igualdad (Alicia Villalba Sánchez); Registros salariales y auditoría retributivas en la negociación colectiva (María Luisa Martín Hernández)

## 1. INTRODUCCIÓN

La historia de nuestro sistema de relaciones laborales está plagada de desarrollos argumentales que justificaban un amplio sistema de segregación retributiva, basado en estereotipos sobre el menor valor del trabajo realizado por determinadas personas, agrupadas por distintas condiciones o circunstancias personales o sociales, práctica expresamente prohibida por el art. 14 CE. Igualmente, las personas trabajadoras pueden ser objeto de discriminación por una o por varias de las causas de discriminación enumeradas, provocándose el fenómeno de la discriminación múltiple o interseccional que, recientemente, ha sido definido normativamente (art. 6.3 Ley integral para la igualdad de trato)<sup>2</sup>.

Sin duda, las bases políticas que configuran el sistema patriarcal, sobre el que se desarrollan los procesos de industrialización en nuestro país, han proyectado sus estereotipos de dominación, también en el plano de las condiciones de trabajo. La incorporación de las mujeres al trabajo por cuenta ajena ha estado plagada de procesos de discriminación que comienzan con la prohibición de acceso a las tareas mejor remuneradas, continua con la consideración del matrimonio como causa de extinción del contrato de trabajo de las mujeres y la gratuidad de los trabajos de cuidados, y llega hasta nuestros días con la construcción de techos de cristal y suelos pegajosos. En este contexto, la segregación por sexos de los puestos de trabajo, la menor retribución de las actividades feminizadas y el uso mayoritario de institutos como la reducción de jornada o la excedencia por cuidados familiares, siguen siendo realidades presentes en nuestro sistema laboral.

El sistema de negociación colectiva no ha sido ajeno a estas manifestaciones discriminatorias. Los convenios colectivos, a pesar de su carácter negociado, continúan siendo fuente de tratamientos discriminatorios, sobre todo de aquellas fórmulas que pueden encuadrarse en el concepto de discriminación indirecta<sup>3</sup>. Ni la prohibición de discriminación claramente establecida en el art. 17 ET, que es la traducción al ámbito laboral de la prohibición general establecida en el art. 14 CE, ni la obligación de velar por el respeto a dicho principio encomendada a la Autoridad Laboral por el art. 90.6 ET<sup>4</sup>, han conseguido erradicar plenamente las

---

<sup>2</sup> Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (BOE de 13 de julio).

<sup>3</sup> «La discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.» (art. 6.1.b Ley integral para la igualdad de trato)

<sup>4</sup> «Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción social por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.»

cláusulas convencionales discriminatorias, afirmación que permite vislumbrar la contumacia del fenómeno y la dificultad para eliminar por completo este tipo de preceptos de nuestro sistema de negociación colectiva.

Por todo ello, se entiende por qué la regulación del principio de igualdad retributiva por razón de sexo en la UE, inicialmente formalizado hace casi cincuenta años por la Directiva 75/117/CEE, relativa al principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos<sup>5</sup>, haya sido objeto de numerosos ajustes, con el objetivo de perfeccionar la protección legal en dicho ámbito (Directiva 2006/54/CE que adopta una interpretación amplia del concepto de retribución; Directiva UE 2023/970<sup>6</sup>, que conduce a la necesaria introducción de instrumentos de transparencia). En definitiva, si la acción normativa en la UE contra la discriminación por razón de sexo comenzó con el reconocimiento legal del principio de igualdad de retribución para iguales trabajos, la interpretación estricta y restrictiva de los tribunales, que permitía consolidar tratamientos discriminatorios basados en diferencias marginales en la prestación debida, obligó a reformular el principio para desplegarse entre trabajos de igual valor.

A nivel interno, con el objetivo de eliminar estos sesgos, durante los últimos años se han producido importantes reformas normativas en la materia. El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, modifica los artículos 22.3 y 28.1 ET relativos al sistema de clasificación profesional y al principio de igualdad de remuneración por razón de sexo. Posteriormente, el RD 902/2020, relativo al principio de transparencia retributiva, desarrolla las anteriores modificaciones legales.

Finalmente, cabe hacer mención de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, tiene la vocación confesada de definir los conceptos jurídicos fundamentales del derecho antidiscriminatorio español y establecer sus garantías básicas. Afirma, en su exposición de motivos, que la principal dificultad en este ámbito se circunscribe a la ausencia de mecanismos de protección real y efectiva de las víctimas de discriminación. Por consiguiente, la norma no establece nuevos derechos sino mecanismos diseñados con enfoques preventivos y reparadores.

Desde esta óptica garantista, el presente apartado tiene como objetivo, sin perjuicio de que las más recientes reformas no han podido, por razones temporales, incorporarse a nuestro sistema de negociación colectiva, analizar la práctica convencional más reciente en cuanto a la recepción del principio de igualdad retributiva para trabajos de igual valor (2), a la previsión de aspectos discrimina-

---

<sup>5</sup> Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.

<sup>6</sup> Directiva UE 2023/970, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.



torios en los sistemas de selección, promoción y modelos de contratación (3), al tratamiento de la discriminación retributiva en los planes de igualdad (4) y, finalmente, a la integración de los registros salariales y auditorías retributivas (5).

## 2. LA RECEPCIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA PARA TRABAJOS DE IGUAL VALOR EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El concepto de trabajos de igual valor remite a la interconexión entre los sistemas de retribución y los sistemas de clasificación profesional. Por una parte, los sistemas de clasificación profesional condicionan, en gran medida, la fijación de las condiciones de trabajo, especialmente la retribución. Por otra parte, el diseño de la clasificación profesional corre el riesgo de reproducir sesgos discriminatorios<sup>7</sup>. Dicho de otra forma, durante el proceso de elaboración del sistema de clasificación profesional y de sus efectos retributivos, las partes negociadoras pueden tomar en consideración si los puestos de trabajo están ocupados por hombres o por mujeres, lo que podría desembocar en una discriminación indirecta en caso de diferencias retributivas injustificadas<sup>8</sup>.

Como se ha señalado, «la clasificación profesional retrata un acto ordenador que descansa en criterios de valor»<sup>9</sup>. Así, con independencia de su difícil puesta en práctica, la utilidad del concepto de trabajos de igual valor resulta innegable, pues permite poner el foco en discriminaciones indirectas, obligando a un proceso de comparación entre diferentes puestos de trabajo. A su vez, la conversión de los grupos profesionales en referencia al sistema de clasificación profesional debería conducir a una homogeneización de las remuneraciones de las personas trabajadoras incluidas en un grupo considerado.

Con el objetivo de eliminar estos sesgos, durante los últimos años se han producido importantes reformas normativas en la materia. El Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, modifica los artículos 22.3 y 28.1 ET relativos al sistema de clasificación profesional y al principio de igualdad de remuneración por razón de sexo. Posteriormente, el RD 902/2020, relativo al principio de transparencia retributiva, desarrolla las anteriores modificaciones legales<sup>10</sup>.

<sup>7</sup> «El sesgo en la clasificación profesional como uno de los motivos subyacentes de la situación de inferioridad laboral de las mujeres» (MORARU, G. F., *La carrera profesional de las mujeres: clasificación y promoción profesional. Análisis a partir de la negociación colectiva en Castilla-La Mancha*, Bomarzo, 2022, p. 18).

<sup>8</sup> Sobre la importancia de valorar de forma objetiva el desempeño del trabajo y adoptar criterios exigibles a cualquier persona trabajadora, ver DOMÍNGUEZ MORALES, A., *Igualdad, no discriminación y negociación colectiva*, Cinca, 2018, p. 177.

<sup>9</sup> MORARU, G. F., *op. cit.*, p. 74.

<sup>10</sup> Tiene como objeto «establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito [...]» (art. 1 RD 902/2020). Ver ARENAS VIRUEZ, M., «Otro avance en la igualdad retributiva entre mujeres y hombres: Análisis del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º 156, 2021, p. 27.

De acuerdo con el objeto del presente estudio, destacan dos aspectos de esta reforma. Por una parte, se define el concepto de trabajos de igual valor que supone la equivalencia, «en realidad», entre la naturaleza de las funciones o tareas, las condiciones educativas<sup>11</sup>, profesionales o de formación<sup>12</sup>, así como los factores y condiciones laborales relevantes estrictamente relacionados con el desempeño del trabajo<sup>13</sup>. Por otra parte, entre los instrumentos previstos para poder llevar a cabo la transparencia retributiva<sup>14</sup>, el RD 902/2020 se refiere, por lo que aquí interesa, a la valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos, que ha de realizarse de acuerdo con criterios de adecuación, totalidad y objetividad<sup>15</sup>.

### **2.1. Previsiones convencionales declarativas sobre la igualdad retributiva desde el prisma de la clasificación profesional**

Un primer enfoque pertinente reside en analizar la práctica convencional en cuanto a la toma en consideración de la igualdad retributiva desde el prisma de la clasificación profesional. Dicho de otro modo, se trata de detectar en qué medida los convenios colectivos reconocen la conexión entre clasificación profesional e igualdad retributiva, bien de manera explícita bien de manera indirecta, a través del concepto de trabajos de igual valor. En todo caso, no se debe olvidar que esas previsiones convencionales tienen una dimensión meramente declarativa, sin perjuicio de la práctica convencional relativa a la elaboración concreta de la clasificación profesional, que abordaremos posteriormente.

Ante todo, hay que resaltar que, en la muestra de convenios colectivos estudiada, se encuentran un número considerable de convenios colectivos que aluden a la igualdad, especialmente retributiva<sup>16</sup>. A modo de ilustración, en dos convenios, se ha encontrado la misma cláusula según la cual «La empresa y la representación sindical tienen como objetivo prioritario contribuir a la efectiva aplicación del principio de igualdad de trato a las personas trabajadoras en diversos aspectos, entre los que cabe destacar la provisión de puestos de trabajo, igualdad retributiva y en la utilización de un lenguaje no sexista»<sup>17</sup>. Por el contrario, una parte residual contempla la igualdad salarial entre hombres y mujeres desde el prisma de la clasificación profesional. Incluso cuando se desarrolla ampliamente un precepto relativo a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la práctica

<sup>11</sup> Art. 4.2 b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

<sup>12</sup> Art. 4.2 c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

<sup>13</sup> Art. 28.1 apdo. 2 ET y art. 4.2 y 4.3 del RD 902/2020.

<sup>14</sup> Se trata del registro retributivo (art. 5 y 6) y de la auditoría retributiva (art. 7 y 8).

<sup>15</sup> Art. 9 RD 902/2020 cuyas definiciones se encuentran en el art. 4.4 RD 902/2020.

<sup>16</sup> Por ejemplo, Convenio colectivo de la empresa Culmarex, S.A.; Colectivo de Clear Channel España, S.L.U.

<sup>17</sup> Art. 39 Convenio Colectivo de la empresa Gran Casino del Sardinero, S.A.; art. 49 del Convenio colectivo de Celta de Artes Gráficas S.L.

convencional no suele hacer referencia explícita a la clasificación profesional, centrándose más en aspectos como la contratación, la conciliación y, obviamente, la remuneración<sup>18</sup>.

Cuando la práctica convencional integra la conexión entre igualdad retributiva y clasificación profesional, suele hacerlo de múltiples maneras. Un número reducido de convenios colectivos contiene referencias al principio de igualdad retributiva para trabajos de igual valor, sin prever, sin embargo, mecanismos que garanticen su puesta en práctica<sup>19</sup>. En efecto, suelen ser cláusulas que se limitan a recordar la obligación empresarial de pagar, por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución<sup>20</sup>. Conviene hacer mención de un convenio colectivo que propone una definición propia del concepto de trabajos de igual valor, lo que podría ser muestra de un mayor compromiso con su puesta en práctica<sup>21</sup>. En el extremo inverso, determinados negociadores parecen tener una concepción errónea del concepto de trabajos de igual valor o, al menos, una concepción que tiende a su interpretación restrictiva. Así, a modo de ejemplo, dos convenios colectivos contienen la misma cláusula cuya redacción resulta, por lo menos, desafortunada, pareciendo confundir trabajos de igual valor y trabajos iguales<sup>22</sup>. Llama la atención que las partes negociadoras hayan aludido expresamente al concepto de trabajos de igual valor conectándolo a las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, sin mencionar la clasificación profesional<sup>23</sup>.

<sup>18</sup> Por ejemplo, se prevé que «En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta (art. 32 del Convenio colectivo de la Comunidad de Regantes de Talavera la Real). Igualmente, ver art. 26 del Convenio colectivo de Aquapark Internacional S.A.; art. 38 del Convenio colectivo de Metalcolor, S.A.

<sup>19</sup> Por ejemplo, art. 44 del Convenio colectivo de Bizkaiko Hondartzak 2021 UTE; art. 33 del Convenio colectivo del Ayuntamiento de Hospital de Orbigo (personal laboral); art. 74 del Convenio colectivo de la empresa Rodicut Industry S.A.U.; Art. 44 del Convenio colectivo de Riofresh, S.L.; Art. 13 Convenio Colectivo de Autoescuelas de Bizkaia; art. 28 Convenio Colectivo del Campo para la provincia de Toledo.

<sup>20</sup> Por ejemplo, Convenio colectivo sectorial para las empresas de Exhibición Cinematográfica de la provincia de Valencia o Convenio Colectivo de sector Comercio de Ópticas de la Provincia de Badajoz.

<sup>21</sup> Art. 48 del Convenio colectivo de la empresa Comercio Vario que establece que «Consideráanse trabajos de igual valor cando as persoas realizan traballos aos que corresponde un conxunto equivalente de requirimentos relativos a capacidades (coñecementos, aptitudes e iniciativa), esforzo (físico, mental e emocional), responsabilidades (de mando ou supervisión de persoas, sobre a seguridade e o benestar das persoas) e condicións de traballo».

<sup>22</sup> Art. 39 del Convenio Colectivo para el sector del Comercio de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Productos Agroalimentarios de Cantabria y art. 33 Convenio Colectivo para el sector de Embotellado y Comercio de Vinos, Licores, Cervezas y bebidas de todo tipo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, que prevén que «ninguna mujer puede ser discriminada por razón de sexo. Realizando el mismo trabajo que el hombre tiene derecho a percibir igual salario».

<sup>23</sup> Art. 33 del Convenio Colectivo para el sector de Embotellado y Comercio de Vinos, Licores, Cervezas y bebidas de todo tipo de la Comunidad Autónoma de Cantabria: «Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general».

Por otra parte, resulta interesante, por presentar, al menos teóricamente, más operatividad, las previsiones convencionales que atribuyen a las comisiones en materia de igualdad creadas por el convenio colectivo la función de «velar porque las mujeres tengan la misma equiparación que los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que, a igual trabajo, o trabajo de igual valor, y condiciones siempre tengan igual retribución»<sup>24</sup>. Igualmente, varios convenios colectivos se remiten al plan de igualdad correspondiente y establecen como uno de sus objetivos preferentes garantizar la aplicación del principio de igualdad retributiva para trabajos de igual valor<sup>25</sup>.

Si bien se hace en mero cumplimiento de la regulación legal correspondiente, conviene señalar algún convenio que prevé que el principal objetivo de diagnóstico del plan de igualdad será la detección de las distintas formas de discriminación o desigualdad que afectan, entre otros, a la clasificación profesional y a la retribución<sup>26</sup>. Por otra parte, aunque sin hacer referencia directa al concepto de trabajos de igual valor, se ha encontrado un número reducido de convenios colectivos que establecen la conexión entre clasificación profesional e igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

En la inmensa mayoría de los casos, esta conexión se produce en la disposición convencional relativa al principio de igualdad en su aplicación transversal a todas las condiciones de trabajo y empleo<sup>27</sup>. Este tipo de cláusulas se encuentra tanto en el ámbito empresarial<sup>28</sup> como en el ámbito sectorial<sup>29</sup>. Así, por ejemplo, se establece que las partes firmantes, «en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todos los trabajadores/trabajadoras», se comprometen «al estudio y, en su caso, [al] establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género»<sup>30</sup>. Únicamente se ha encontrado un convenio colectivo que alude a la exigencia de igualdad entre hombres y mujeres en la cláusula relativa a la clasificación profesional<sup>31</sup>.

<sup>24</sup> Art. 73 del Convenio colectivo Estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio.

<sup>25</sup> Art. 55 del Convenio colectivo de Beanaca, S.A.; art. 51 del Convenio colectivo sectorial para las Empresas Transitarias de la provincia de Valencia; art. 65 del Convenio colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, S.A.; art. 119 XX Convenio colectivo de SEAT, S.A.

<sup>26</sup> Art. 28 del Convenio colectivo de la empresa Bunge Ibérica, S.A.

<sup>27</sup> Así, por ejemplo, se alude al sistema de clasificación profesional, afirmando que «se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo». Respecto a la retribución, se prevé que «para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, velando por la aplicación de la igualdad retributiva» (art. 87. Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo). Igualmente, ver art. 33 del Convenio colectivo de Remolques del Mediterráneo, S.A. del Puerto de Sagunto.

<sup>28</sup> Art. 33.4 del Convenio colectivo para el personal de OHL (puertos de Andalucía); art. 25 del Convenio colectivo de la empresa Financiera Maderera, S.A.

<sup>29</sup> Art. 58 VIII Convenio colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Huesca; Convenio colectivo de A Coruña para la industria siderometalúrgica.

<sup>30</sup> Art. 44 del Convenio colectivo de trabajo para el sector de limpieza de edificios y locales de Palencia y Provincia. De manera similar, art. 32 del Convenio colectivo para las industrias expendedoras y de fabricación de pan y sus trabajadores de Cuenca.

<sup>31</sup> Art. 16 del Convenio colectivo de la empresa Rodicut Industry S.A.U.

De manera excepcional, la práctica convencional hace referencia al proceso de «valoración de los puestos de trabajo». Sin embargo, esta referencia no se encuentra vinculada con cuestiones de igualdad y no discriminación por sexo. Así, la valoración de los puestos de trabajo queda contemplada desde la evaluación del desempeño<sup>32</sup> o desde la deseable asociación de la representación del personal en su elaboración<sup>33</sup>. A colación de lo anterior, resulta muy interesante la constitución de comisiones paritarias de valoración de puestos de trabajo en convenios colectivos de grandes empresas industriales. En efecto, si bien no está explícitamente previsto su papel en materia de igualdad entre hombres y mujeres, pueden «acordar recomendaciones a la dirección de la empresa, para la revisión de algunos aspectos del sistema si así se considera necesario». Igualmente, con ocasión de un procedimiento de resolución de reclamación individual, podrían apreciar la existencia de discriminación indirecta por razón de sexo en materia retributiva debida a una mala valoración del puesto de trabajo por culpa de un sesgo de género<sup>34</sup>. Finalmente, cabe apuntar que determinados convenios colectivos, tanto en el ámbito sectorial<sup>35</sup>, como empresarial<sup>36</sup>, hacen referencia genérica, de forma más o menos extensiva, a las nuevas medidas establecidas en las reformas de 2019 y 2020 o al artículo 28 ET en su nueva versión<sup>37</sup>, sin más concreción.

## 2.2. Trabajos de igual valor, clasificación profesional e igualdad retributiva en la práctica convencional

### 2.2.1. *El lenguaje de la clasificación profesional y de las tablas salariales*

Antes de entrar en el análisis concreto de las relaciones entre clasificación profesional e igualdad retributiva, se ha de prestar atención al lenguaje utilizado en el sistema de clasificación profesional y a cómo se traslada en las tablas sala-

---

<sup>32</sup> Art. 15 del IV Convenio colectivo del centro gerontológico de Burgos; art. 12.3 del Convenio colectivo de la empresa Braun Logistics, S.L.U.; art. 48 del Convenio colectivo de la empresa Nissan motor Ibérica S.A. fábrica de Ávila.

<sup>33</sup> A través de la consulta del comité de empresa sobre la valoración de los puestos de trabajo elaborada por la parte empleadora (por ejemplo, art. 35.3 del Convenio colectivo de servicio de limpieza, conservación y mantenimiento de playas y pinares públicos del Puerto de Santa María; art. 38 del Convenio colectivo del centro de ID Logistics Iberia, S.A. Getafe; art. 53 del Convenio colectivo de la empresa Financiera Maderera, S.A. CELLA II).

<sup>34</sup> Convenio colectivo para la empresa Mercedes Benz España, S.A.U; art. 12 XX Convenio colectivo de SEAT, S.A.; DA 2.ª del Convenio colectivo del Grupo Celulosas Moldeadas, S.A.

<sup>35</sup> Art. 35 del Convenio colectivo provincial de confitería, pastelería, bollería, repostería, churrería, fábrica de chocolate y turrone de Sevilla y Provincia; art. 60.5 f) del Convenio colectivo de la Comunidad Valenciana de panadería y pastelería; art. 48 del Convenio Colectivo de Bebidas Refrescantes de la Comunitat Valenciana.

<sup>36</sup> Art. 87 del Convenio colectivo de la empresa Dadelos Agrosolutions, S.L.; art. 77 del Convenio colectivo de la empresa Sociedad general de aguas de Barcelona, S.A.U; art. 10 del Convenio colectivo de la Clínica Santa Teresa, S.A.; art. 65 del Convenio colectivo de la empresa Entrecortinas, S.L.

<sup>37</sup> Art. 33 del Convenio colectivo para el sector de Embotellado y Comercio de Vinos, Licores, Cervezas y bebidas de todo tipo de la Comunidad Autónoma de Cantabria; art. 13 Convenio Colectivo de Autoescuelas de Bizkaia.

riales. Se hubiera podido pensar que la utilización de un lenguaje sexista en la práctica convencional representaba un fenómeno superado. Sin embargo, el análisis de la muestra de convenios colectivos demuestra que quedan todavía esfuerzos por hacer. En todo caso, el análisis del lenguaje en la elaboración de la clasificación profesional y en las tablas salariales resulta muy pertinente, pues permite encontrar situaciones en las cuales se explicita el sesgo de género al contemplar profesiones masculinizadas o feminizadas. Ahora bien, estas situaciones no dejan de ser puntuales en la muestra estudiada.

Más allá de estas situaciones, y ello sin perjuicio de la existencia o no de discriminación asociada en materia salarial, el sesgo de género no desaparece completamente cuando los convenios colectivos hacen un uso generalizado del masculino en su redacción. El análisis de los convenios colectivos de la muestra permite afirmar que se trata de la práctica negociada habitual utilizar de forma generalizada el género masculino<sup>38</sup>. Conviene señalar que determinados convenios colectivos, al utilizar el masculino genérico, incluyen una cláusula de género neutro<sup>39</sup>. También es cierto que un número importante de convenios colectivos utilizan la forma masculino/femenino (o/a)<sup>40</sup> para referirse a los puestos de trabajo de los sistemas de clasificación profesional. Incluso, en un convenio colectivo concreto se utiliza la representación gráfica de arroba (@)<sup>41</sup>. Se ha observado que puede producirse un cambio entre la forma utilizada en el apartado correspondiente a la clasificación profesional y su plasmación en las tablas salariales, donde se usa el género masculino únicamente<sup>42</sup>.

Esta forma de referirse a los puestos de trabajo resulta la norma de la práctica convencional en el ámbito sectorial<sup>43</sup>, donde se ha podido prever, en un supuesto aislado, que «las denominaciones no sexistas de grupos y categorías profesionales que se recogen en el capítulo II del presente acuerdo que regula el sistema de clasificación profesional, deben ser reproducidas, por los convenios colectivos

<sup>38</sup> A modo de ilustración, Convenio colectivo FCC Medio Ambiente S.A.U. (ALMANSA); Convenio colectivo de la empresa LafargeHolcim España, S.A.U.; Convenio colectivo de la empresa TERMINAL DE CONTENEDORES DE TENERIFE, S.A.U.; Convenio colectivo de Metalcolor, S.A.; Convenio colectivo de la empresa Entrecortinas, S.L.; Convenio colectivo de la empresa Cervezas Aalhabra, S.L.U.; Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera para la provincia de Cáceres; VIII Convenio colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Huesca.

<sup>39</sup> DA 2.ª del Convenio colectivo FCC Medio Ambiente S.A. (provincia de Badajoz); DA 1.ª del Convenio colectivo de Monedero Instalaciones y Servicios SA (Comunidad de Madrid y provincia de Valladolid); DF 13.ª del Convenio colectivo de trabajo para el sector de comercio de metal de Palencia.

<sup>40</sup> A modo de ejemplo, ver Convenio colectivo de Beanaca, S.A.; Convenio colectivo de Celta Artes Gráficas, S.L.; Convenio colectivo de Evos Algeciras, S.A.U.; Convenio colectivo de la empresa Escuela Superior de Diseño de Valladolid.

<sup>41</sup> Convenio Colectivo del Campo para la provincia de Toledo.

<sup>42</sup> Convenio colectivo sectorial para las empresas de Exhibición Cinematográfica de la provincia de Valencia.

<sup>43</sup> A modo de ejemplo, IV Convenio colectivo del sector de empresas de servicios de educación ambiental de la Comunidad de Madrid; Convenio colectivo del sector Comercio de equipos, recambios, componentes y accesorios del automóvil del Principado de Asturias; Convenio colectivo para las industrias expendedoras y de fabricación de pan y sus trabajadores de Cuenca.

de ámbito inferior, en el establecimiento de sus niveles retributivos y tablas salariales»<sup>44</sup>. Igualmente, se ha observado que se ha introducido la forma o/a con ocasión de la actualización de la clasificación profesional y de los diferentes niveles de los grupos<sup>45</sup>.

Determinados convenios colectivos usan de forma expresa el femenino o el masculino en función del puesto de trabajo considerado. Así, un convenio colectivo distingue los cargos de «trabajadora social, administrativo, directora o asesor jurídico»<sup>46</sup>. Otro convenio colectivo contempla los puestos de «peluquera, cocinera, coordinadora/supervisora, trabajador social, empleado de mantenimiento, médico, director general, director administrativo, jefe administración o jefe/a de turno»<sup>47</sup>. Un tercer convenio se refiere a las categorías de «trabajador social, limpiadora, lavandería, pinche de cocina o servicios generales»<sup>48</sup>. Por último, en un convenio colectivo, se usa la forma o/a en determinados casos y, en otros, se masculiniza el puesto de trabajo<sup>49</sup>. Finalmente, en un número significativo de convenios colectivos se refleja un cambio terminológico que consiste en suprimir los términos de «limpiadora» o «limpiador/a» por la expresión «personal de limpieza». Este cambio no llamaría tanto la atención si se operara en otros supuestos. Sin embargo, los mismos convenios colectivos siguen hablando de forma nominativa de conductor/a o de inspector/a en vez de referirse al personal de conducción o al personal de inspección<sup>50</sup>.

### 2.2.2. *La retribución de los puestos de trabajo con asignación de género*

El diseño del sistema de clasificación profesional en función de grupos profesionales, de acuerdo con el artículo 23 ET desde la reforma de 2012, debería constituir una herramienta de homogeneización de la remuneración. Al contrario que el antiguo sistema de categorías profesionales, los grupos profesionales se configuran de manera más amplia, no respecto a puestos de trabajo predeterminados sino tomando en consideración las funciones, la formación requerida y las competencias necesarias. Así, si varios puestos de trabajo forman parte de un

<sup>44</sup> Art. 87. Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo.

<sup>45</sup> Anexo I Convenio colectivo de trabajo para la actividad de Hoteles y Alojamientos Turísticos de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

<sup>46</sup> Anexo 1 Acuerdo mixto de empleados públicos de la Mancomunidad de Servicios Sociales de la Comarca del Noroeste (2022, 2023 y 2024).

<sup>47</sup> Art. 4 del IV Convenio colectivo de centro gerontológico de Burgos, S.L.

<sup>48</sup> Art. 13 y Anexo I del Convenio colectivo de la Residencia municipal de ancianos San Gregorio de Buñuel

<sup>49</sup> Art. 16 del Convenio Colectivo para el sector de Embotellado y Comercio de Vinos, Licores, Cervezas y bebidas de todo tipo de la Comunidad Autónoma de Cantabria que contempla el puesto de trabajo de «Enólogo/a», pero, en los grupos inferiores, se refiere a capataz y peón.

<sup>50</sup> Anexo 1 del Convenio Colectivo de Autoescuelas de Bizkaia; Convenio colectivo para las industrias expendedoras y de fabricación de pan y sus trabajadores de Cuenca; Convenio colectivo sectorial para las empresas de Exhibición Cinematográfica de la provincia de Valencia; Colectivo de Clear Channel España, SLU.

mismo grupo profesional, se ha de deducir que son, al menos, similares y, así, dar pistas para considerarlos de igual valor.

En la práctica convencional se ha encontrado un número bastante reducido de convenios colectivos que establecen, de forma clara y sencilla, un mismo salario base a un grupo profesional que no se divide en puestos o categorías<sup>51</sup>. En todo caso, es preciso distinguir la previsión, en un grupo profesional, de categorías profesionales o de puestos de trabajo con la instauración de niveles que se aprecian, principalmente, en función de la antigüedad y de criterios de evaluación del desempeño, y que pueden ser factores de diferencias salariales justificadas<sup>52</sup>.

Por el contrario, numerosos convenios colectivos de la muestra estudiada siguen estableciendo un sistema de clasificación profesional a partir de categorías profesionales o de puestos de trabajo. Incluso, el establecimiento de grupos profesionales puede resultar meramente cosmético, pues los diferentes grupos profesionales se conforman por una serie de puestos de trabajo que conducen, en definitiva, a una clasificación profesional basada en categorías profesionales<sup>53</sup>. Igualmente, la clasificación profesional puede basarse en grupos que corresponden a las áreas de organización de la empresa en vez de apreciar los criterios legales. Es decir, los elementos divisorios de los diferentes grupos no son las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, sino que se basa en la organización de la empresa<sup>54</sup>. Puestos de trabajo que presentan similitudes en cuanto a su autonomía, formación, iniciativa, mando, responsabilidad o complejidad, se encuentran en grupos distintos, aunque puedan tener una remuneración equivalente.

Cuando se analizan las remuneraciones en un mismo grupo profesional, estos modelos de clasificación profesional basados en puestos o categorías profesionales, sea directa o indirectamente, tienen un efecto directo en las tablas salariales, pues facilitan la fijación de remuneraciones distintas en un mismo grupo profesional en función del puesto considerado. Así, por ejemplo, suele establecerse

<sup>51</sup> Ver Convenio colectivo de Aquapark Internacional, S.A., en el cual se establece un salario base único por cada grupo, aunque contenga una equiparación de categorías; Convenio colectivo de Metalcolor, S.A.; Conveni col·lectiu de l'empresa Marason Bus S.L.; IV Convenio colectivo de Mercedes-Benz Retail, S.A., Unipersonal (Madrid y Guadalajara). A nivel sectorial, parece que la práctica convencional sigue aún más anclada en diseñar la clasificación profesional en función de categorías o puestos, si bien se han encontrado excepciones (Convenio Colectivo de Bebidas Refrescantes de la Comunidad Valenciana; Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito).

<sup>52</sup> V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos; Convenio colectivo estatal para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios.

<sup>53</sup> Anexo 1 del Convenio Colectivo de Autoescuelas de Bizkaia; Convenio colectivo para la industria elaboradora, almacenistas y distribuidores de vinos, cervezas, licores y otras bebidas espirituosas de la provincia de Burgos; Convenio Colectivo del sector del transporte de mercancías por carretera de Almería; Convenio Provincial de Hostelería de Cáceres; Convenio Colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de Alicante; Convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunitat Valenciana.

<sup>54</sup> Convenio colectivo de Hostelería de la Provincia de Lugo, que distingue el personal de recepción, de administración, de cocina, de comedor, de piso, etc.



una diferencia salarial entre la categoría de peón o de mantenimiento y de personal de limpieza<sup>55</sup>. El personal de limpieza, por su fuerte feminización, representa un ejemplo interesante para medir, desde el punto de vista de la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, el impacto de la clasificación profesional. Así, en otro convenio colectivo, se fija un salario base mensual más reducido para el personal de limpieza respecto al personal de mantenimiento<sup>56</sup> o al puesto de chofer<sup>57</sup>. Igualmente, se prevén diferencias salariales entre puestos de trabajo de «fregadores/as, limpiadores/as, costureros/as, planchadores/as, lavaderos/as y otros de camareros/as, telefonistas, conductor/a»<sup>58</sup>.

Otro ejemplo de posible discriminación indirecta por sexo, debido a la feminización de una categoría profesional, puede encontrarse en el Convenio colectivo provincial de confitería, pastelería, bollería, repostería, churrería, fábrica de chocolate y turrónes de Sevilla y Provincia, que establece, en el grupo profesional de fabricación, una diferencia salarial entre los puestos de producción (masculinizados) y los de envasado o acabado (feminizados).

Igualmente, a parte del salario base, las diferencias salariales se pueden producir por una variación de la cuantía de los complementos salariales en función del puesto de trabajo o de la categoría profesional. Incluso criticable cuando se produce entre grupos profesionales, las diferencias de cuantía de un mismo complemento salarial basado en la adscripción a una categoría o puesto determinado de un mismo grupo profesional resultaría difícilmente justificable. Así, en un convenio colectivo, un plus de nocturnidad se fija a 3,96 euros por titulado superior y a 1,98 euros para el personal de los servicios generales no titulados<sup>59</sup>. Por el contrario, se establece la misma cuantía para los complementos salariales de nocturnidad, festivo y domingo entre el personal de limpieza y el personal de mantenimiento<sup>60</sup>.

Para terminar, conviene subrayar que la previsión de distintas categorías o puestos de trabajo en un grupo profesional no es óbice para que se establezcan las mismas remuneraciones entre algunas de ellas<sup>61</sup>. Igualmente, aunque existan

---

<sup>55</sup> Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de empresas de limpieza de locales y edificios de Almería; Convenio Colectivo para el sector de Embotellado y Comercio de Vinos, Licores, Cervezas y bebidas de todo tipo de la Comunidad Autónoma de Cantabria; Convenio colectivo sectorial para las empresas de Exhibición Cinematográfica de la provincia de Valencia, en este caso mantenimiento y limpieza forma parte del mismo grupo profesional de servicios generales.

<sup>56</sup> Art. 4 del IV Convenio colectivo de centro gerontológico de Burgos, S.L. La diferencia alcanza los 80 euros.

<sup>57</sup> Convenio colectivo de Hostelería de la Provincia de Lugo.

<sup>58</sup> Convenio colectivo de Beanaca, S.A., Anexo I Tablas salariales, en las cuales solo se contempla una menor retribución (3 euros menos) para el «oficial de mantenimiento y peones».

<sup>59</sup> Art. 13 y Anexo I del Convenio colectivo de la Residencia municipal de ancianos San Gregorio de Buñuel

<sup>60</sup> Art. 4 del IV Convenio colectivo de centro gerontológico de Burgos, S.L.

<sup>61</sup> Por ejemplo, el Convenio Colectivo de sector Comercio textil de la provincia de Badajoz equipara el salario de mozo y limpiador/a, incluidos en el mismo grupo profesional. Ver igualmente anexo I Convenio Colectivo del Campo para la provincia de Toledo.

categorías o puestos de trabajo distintos en un mismo grupo profesional, destacan convenios colectivos que fijan una misma remuneración a todas las personas trabajadoras que forman el grupo profesional<sup>62</sup>.

### 3. DISCRIMINACIÓN EN LOS SISTEMAS DE SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y MODELOS DE CONTRATACIÓN

Como complemento a lo previsto por el ET o la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIMH), la más reciente Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación recalca la prohibición de establecimiento —a través de convenios colectivos o mediante decisiones unilateralmente adoptadas por el empleador—, de «limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo»<sup>63</sup>. Algunos de los convenios colectivos de la muestra analizada, incorporan la prohibición de discriminación entre sexos en todas esas esferas de la relación laboral como cláusula genérica con valor de principio general<sup>64</sup>, a modo de acordar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo o a la promoción profesional<sup>65</sup>, incluyendo, asimismo, la estabilidad en el empleo y la formación<sup>66</sup>, siendo conscientes, con total acierto en nuestra opinión, de que la mera declaración de igualdad entre mujeres y hombres resulta insuficiente en orden a garantizar que la igualdad sea efectiva, por diversas razones de índole social, económica y cultural<sup>67</sup>.

En vista de la operatividad que la negociación colectiva ofrece a los efectos de establecer, no solo políticas de acceso al empleo o de promoción profesional, sino en la propia configuración del modelo de contratación que se instaurará en

<sup>62</sup> Así, en un grupo profesional compuesto de peón, mozo de tienda o almacén, personal de limpieza (Convenio Colectivo de sector Comercio de Ópticas de la Provincia de Badajoz). Igualmente, entre recepcionista oficial 3.ª ayudante manicurista, pedicurista, depilación, cajera/o, vendedor/a, oficial administrativo (Convenio colectivo de ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia para peluquerías de señoras, caballeros, unisex y salones de belleza Grupo II). Ver en el mismo sentido, Convenio colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de León.

<sup>63</sup> Art. 9 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

<sup>64</sup> Entre otros, art. 58 del convenio colectivo de acción e intervención social; art. 4 del convenio colectivo para el sector del comercio de materiales de construcción de la Comunidad Autónoma de Cantabria; art. 35 del convenio colectivo sector de confitería, pastelería, bollería, repostería, churrería, fábrica de chocolate y turrones de Sevilla y provincia.

<sup>65</sup> Como es el caso del art. 20 del convenio colectivo de la empresa Elis Manomatic, S.A.; también el art. 20 del convenio de la empresa Evos Algeciras S.A.U.; o el art. 26 del convenio colectivo de la empresa Aquapark Internacional, S.A.

<sup>66</sup> Art. 8 del convenio colectivo de la empresa Clear Channel España, S.L.U.

<sup>67</sup> Art. 40 del convenio colectivo del grupo Redexis Gas.

las empresas vinculadas por tales pactos para fijar una política antidiscriminatoria por razón de sexo que redunde en la igualdad salarial y erradicación de la brecha de género, es necesario evaluar el contenido de los mismos para identificar cuáles son los avances así como las deficiencias que aún permanecen en las cláusulas convencionales en tales ámbitos.

### 3.1. Acceso al empleo

Los convenios colectivos, no solo están vinculados a la prescripción antidiscriminatoria a la que se ha aludido en la configuración de las normas en materia de ingreso al empleo, sino también son llamados a disponer medidas tendentes a perseguir de un modo activo el acceso a las empresas y la atribución de los niveles salariales acordes con el principio de igualdad y no discriminación. Esto último pasa por la fijación de unos sistemas de contratación neutros y objetivos, pero también proclives a la contratación del género menos representado, que sigue siendo, en la mayoría de sectores, el de las mujeres.

A este respecto, la ya citada LOIMH daba una nueva redacción al art.17.4 ET en cuya virtud, la negociación colectiva puede establecer «medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones» a través de «reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate».

Con mucha frecuencia, los convenios incorporan disposiciones genéricas en las que se insta a la empresa a promover el acceso al trabajo en plena igualdad de condiciones<sup>68</sup>, o prohibiendo que la contratación quede determinada en atención al sexo de la persona<sup>69</sup>. Si bien, de manera más acorde con el precepto citado, se encuentran referencias a medidas de acción positiva en las condiciones de contratación, otorgando preferencia al ingreso al sexo menos representado, siempre que se produzca en condiciones de idoneidad con otros trabajadores<sup>70</sup>, señalando incluso al colectivo de las mujeres como categoría infrarrepresentada<sup>71</sup>. Lamentablemente, no siempre los preceptos convencionales son tan claros al respecto, habiéndose detectado alguna contradicción —o quizás por un error de escri-  
tu-

<sup>68</sup> Art. 60.5 c) del convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana; art. 6 del convenio colectivo de la empresa Asientos de Galicia, S.A., extendiendo esta preferencia a mayores de 45 años y jóvenes, art. 9 del convenio colectivo de la empresa Culmarex, S.A.

<sup>69</sup> Art. 42.1 del convenio colectivo de restauración colectiva.

<sup>70</sup> Art. 132.2 c) del convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales; art. 44.1 y 2 del convenio colectivo para el sector de limpieza de edificios y locales de Palencia Provincia.

<sup>71</sup> Art. 58.3 del convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos; cláusula adicional 10.ª del convenio colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de Alicante.

ra—, en una cláusula que explica que tales medidas de promoción en la contratación implican que, en igualdad de condiciones de idoneidad, no existe preferencia por razón de género<sup>72</sup>. Tampoco es acertada, a nuestro modo de ver, una medida que impone el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, «siempre que ello no implique un incremento de las cuotas de participación establecidas en la Ley de Igualdad»<sup>73</sup>, en la que no existe referencia alguna a cuotas o porcentajes en el acceso al empleo en el ámbito privado.

Destaca, por su singularidad y acierto en el sentido de proponer medidas concretas y no permanecer en el terreno de las declaraciones bienintencionadas, el convenio que exige el estudio de medidas para un mayor acceso de las mujeres a todas las profesiones, de cara a un equilibrio profesional y la eliminación de la segregación ocupacional. Para lograr tal fin, se utilizarán los informes estadísticos sobre el sector como instrumento para detectar posibles situaciones de desequilibrio de cuyo resultado nacerá un programa de acciones positivas ajustadas a la situación laboral de cada empresa<sup>74</sup>.

En aras a erradicar la subrepresentación de un sexo frente al otro, incluso encontramos medidas más rígidas, que exigen un determinado número o cupo de empleo de ambos sexos. A modo de ejemplo, se instituye que, en las empresas con plantilla igual o superior a 5 personas, se procurará que ningún género, masculino o femenino, supere una presencia mayor del 60 % del conjunto de la plantilla en la empresa<sup>75</sup>; mientras otro obliga a que, con la puesta en marcha de un nuevo servicio, el 50 % de toda la contratación será de mujeres<sup>76</sup>.

Por el contrario, algunas cláusulas desplazan a un segundo lugar el establecimiento de acciones positivas en favor del género menos representado. Es el caso de aquellos que instituyen el derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, a quienes ya hubieran desempeñado funciones en las empresas vinculadas —con carácter temporal o a tiempo parcial—, añadiendo a tenor de esta preferencia, la posibilidad de que se establezcan exclusiones, reservas y preferencias, en igualdad de condiciones de idoneidad, para contratar a personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate<sup>77</sup>.

De forma más específica, y con menos asiduidad de la deseada, se refieren los convenios al acceso a puestos que conlleven mayor responsabilidad, pero destacan a este respecto aquellos conciben el establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres, para lograr una distribución más

<sup>72</sup> Art. 49 del convenio colectivo de transporte interurbano de viajeros por carretera de la provincia de Granada.

<sup>73</sup> Art. 24 del convenio colectivo de transporte de viajeros por carretera para la provincia de Cáceres.

<sup>74</sup> Art. 22 del convenio colectivo del Sector del Comercio del Metal para la Comunidad de Madrid.

<sup>75</sup> Art. 58 del convenio colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Huesca.

<sup>76</sup> Art. 8 del convenio colectivo de la empresa Vertederos de Residuos, S.A., de Chiclana de la Frontera.

<sup>77</sup> Art. 6 del convenio colectivo del Sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de la Comunidad de Madrid.

equilibrada en tales puestos de responsabilidad <sup>78</sup>, o en los más cualificados <sup>79</sup>. En otros casos, procuran facilitar el acceso de la mujer a los distintos puestos de trabajo incluidos los de responsabilidad en razón a méritos y capacidad, no discriminándolas por razón de sexo <sup>80</sup>, con la finalidad de seguir avanzando en la mejora de las cotas de presencia femenina <sup>81</sup>, o se concibe como objetivo general el impulso de una presencia equilibrada de la mujer en los distintos ámbitos de las empresas <sup>82</sup>.

Cerramos las referencias a las medidas de promoción del género infrarrepresentado en el acceso al empleo con la identificación de la que, quizás, lleva su implantación hasta el último extremo, permitiendo que sea tenido en cuenta el sexo de las personas ante futuras extinciones de contrato, cuando se haya establecido una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado <sup>83</sup>.

En otro orden de consideraciones, la negociación colectiva es también un medio adecuado para instrumentalizar cláusulas que eliminen ciertas prácticas que, empleadas en la búsqueda y selección de candidatos a ocupar un puesto de trabajo ofertado, implique la superposición de ciertos estereotipos, condicionantes o prejuicios hacia el sexo menos representado, a modo de establecer pautas, exámenes o cuestionarios que insistan en conocer el género de la persona o sus aspiraciones personales y familiares. Cumpliendo con este propósito, algunas normas convencionales exigen que las ofertas de trabajo se realicen a hombres y mujeres, sin exclusión directa o indirecta por razón de su sexo <sup>84</sup>, o bien prohíbe que las convocatorias de selección incorporen cualquier requisito relacionado directa o indirectamente con tal condición <sup>85</sup>, sin que figure ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género utilizando los mismos procesos de selección <sup>86</sup>.

---

<sup>78</sup> Art. 44.5 del convenio colectivo para el sector de limpieza de edificios y locales de Palencia y provincia; art. 58.5 del convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de la Comunidad de Madrid; art. 29 del convenio colectivo actividades de limpieza, abrillantado y pulimento de edificios y locales de Salamanca.

<sup>79</sup> Art. 42.3 del convenio colectivo de restauración colectiva.

<sup>80</sup> Art. 29 del convenio colectivo de la empresa Mercedes-Benz Retail, S.A., Unipersonal (Madrid y Guadalajara).

<sup>81</sup> Art. 17.4 B) del convenio colectivo de la empresa Sidenor Aceros Especiales, S.L.U. (Fábrica de Basauri).

<sup>82</sup> Art. 50 del convenio colectivo de ámbito estatal de jardinería; art. 18 del convenio colectivo del campo de la provincia de Albacete.

<sup>83</sup> Art. 74.7 del convenio colectivo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de la Coruña; Cláusula Adicional 10.<sup>a</sup> del convenio colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de Alicante.

<sup>84</sup> art. 58.1 del convenio colectivo convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos; art. 33 del convenio colectivo de la empresa Remolques del Mediterráneo, S.A., del Puerto de Sagunto.

<sup>85</sup> Art. 37 del convenio colectivo des sector de comercio textil de la provincia de Badajoz; art. 20 del convenio de la empresa Evos Algeciras S.A.U.

<sup>86</sup> Art. 20 del convenio colectivo de la empresa Elis Manomatic, S.A.

Aunque en muchos casos, el ingreso en las empresas se condiciona a la superación de ciertas pruebas que requieran de aptitudes y facultades académicas<sup>87</sup>, se concreta, en ocasiones, que debe ser un sistema de pruebas objetivas que cuide el lenguaje, tanto en las entrevistas como en los formularios y no incluyan aspectos personales irrelevantes, sino limitado a aspectos profesionales<sup>88</sup>. Es importante que recojan el propósito de que las ofertas de empleo se expresen en términos que animen a ambos sexos a presentar sus candidaturas, al mismo tiempo que consideren necesario formar y sensibilizar a los propios responsables de la selección del personal, además de dar voz a los representantes de los trabajadores que integren la comisión de igualdad<sup>89</sup>. En cambio, otras se muestran irrespetuosas con el principio de igualdad y no discriminación cuando permiten que los nuevos empleados deban facilitar la información y documentación relativa a sus circunstancias personales, familiares y profesionales que resulte necesaria para formalizar su incorporación a la empresa<sup>90</sup>.

En todo caso, para evitar que la gestión de la política de ingresos pueda generar discriminaciones como las que hemos aludido, siempre será conveniente que se ponga en conocimiento de la representación de los trabajadores<sup>91</sup>, y no solo en casos de colación de procesos de selección de dimensiones superiores<sup>92</sup>, sino también para coberturas puntuales.

### 3.2. Modelos de contratación

Atravesada esa etapa previa que sirve como filtro para la contratación de personal en una empresa, entraremos a dilucidar acerca del modelo de contratación adoptado por la negociación colectiva objeto de análisis, en aras a valorar en qué medida puede incidir en la diferencia salarial que persiste en nuestro país entre mujeres y hombres. En este sentido, partimos de la premisa del uso masivo de dos grandes modalidades contractuales preferidas para vincular a la mujer al mercado de trabajo, la contratación temporal y el contrato a tiempo parcial. No obstante, los últimos datos demuestran el descenso del uso de estas modalidades, a resultas del impacto de la reforma laboral de 2021<sup>93</sup>. Con ella

<sup>87</sup> Se alude a las pruebas teóricas prácticas o psicotécnicas convenientes, art. 50 del convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados. En parecidos términos, art. 17 del convenio colectivo provincial de Córdoba para las industrias de la construcción y obras públicas.

<sup>88</sup> Art. 51 del convenio colectivo de la empresa Prezero, S.A.U.

<sup>89</sup> Entre ellos, art. 60.5 c) del convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana; art. 65 del convenio colectivo sector de la limpieza de edificios y locales de la provincia de Valencia.

<sup>90</sup> Art. 26 del convenio colectivo de la empresa BP Oil España, S.A.U.

<sup>91</sup> Se comunicará a la representación las necesidades de personal para cubrir vacantes indicando el perfil del puesto, el número de vacantes, los criterios de selección y el nivel retributivo, art. 41 del convenio colectivo de SEAT, S.A.

<sup>92</sup> Art. 15 del convenio colectivo de la empresa Cajasur Banco, S.A.U.

<sup>93</sup> Introducida por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

se apuesta por la preferencia la contratación indefinida, con especial incidencia en el caso del contrato fijo discontinuo, que está comenzando a canalizar buena parte de la contratación que tradicionalmente se había realizado de forma temporal. En todo caso, del estudio de la muestra de convenios seleccionada, se dará cuenta de esta hipotética reversión en el modelo de contratación que pretende ser asentado en nuestro país y cómo el mismo repercutirá en la igualdad salarial.

Entrando en el estudio convencional, se encuentran también en esta área temática cláusulas genéricas tendentes a establecer una política de contratación que respete el principio de no discriminación por razón de sexo, en referencia al tipo de contrato o de jornada, de forma que los derechos que se contemplan se aplicarán de igual forma al personal fijo, temporal, a tiempo parcial y a tiempo completo de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente<sup>94</sup>. De forma similar, en otro convenio se aclara que todas las contrataciones se harán bajo el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y de no discriminación de trato en el empleo, económico y de ocupación<sup>95</sup>.

En algún convenio se comprometen a impulsar la contratación de mujeres en la plantilla en el marco de un futuro plan de igualdad<sup>96</sup>. En otro caso, consideran como objetivo prioritario de la política de empleo, la participación de las mujeres en el seno de esta y avanzar en igualdad efectiva entre mujeres y hombres a través de las acciones positivas<sup>97</sup>. Manifestada la preocupación de la subrepresentación de la mujer en el sector de la actividad al que se dedican, en algún caso plantean un programa de fomento de la contratación de las mismas que será elaborada entre la dirección de la empresa y la representación sindical. En cambio, en los centros que carezcan de representación, el ingreso de mujeres se hará ajustándose siempre a las normas generales de contratación, y en caso de igualdad de mérito, teniendo la mujer un derecho preferente<sup>98</sup>.

En relación con la reducción de la temporalidad que, a nuestro modo de ver, puede canalizar en buena medida las reclamaciones de equiparación salarial entre géneros, habida cuenta de las diferencias salariales entre temporales e indefinidos, la cifra de convenios que plantea diseños basados en la estabilidad es amplia y se desarrolla con diferentes fórmulas que sintetizaremos a continuación. En algún caso, las partes se comprometen a contribuir a la mejora del empleo, reduciendo la rotación no planificada e innecesaria, respetando para ello el

---

<sup>94</sup> Art. 52 del convenio colectivo de la empresa Prezero, S.A.U.

<sup>95</sup> Art. 12.4.6 del convenio colectivo las industrias de turrónes y mazapanes.

<sup>96</sup> Art. 16 del convenio colectivo de la empresa UTE Bizkaiko Hondartzak (servicio de limpieza de playas de Getxo).

<sup>97</sup> Art. 36 del convenio colectivo del personal de la empresa OHL Servicios Ingesan que presta sus servicios en centros de trabajo de la Agencia Pública de Puertos de Andalucía.

<sup>98</sup> Art. 24 del convenio colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas Medio Ambiente, S.A., servicio de RSU de la provincia de Badajoz.

principio de causalidad en la contratación temporal<sup>99</sup>, o eliminando la temporalidad injustificada<sup>100</sup>, comprometiéndose a reducir la temporalidad en fomento de la contratación indefinida<sup>101</sup>, siendo preferente esta modalidad en el sector<sup>102</sup>, de tal manera que, en la medida de lo posible, el contrato a utilizar sea el indefinido<sup>103</sup>. En otra, se proponen analizar la evolución de las modalidades de contratación de forma anual, tratando de promover políticas de adecuación de la contratación para su transformación en contratos de carácter indefinido o al menos, fijos discontinuos, así como convirtiendo en indefinido a los que superen los umbrales de contratación temporal encadenada<sup>104</sup>, o se impide contratar bajo las modalidades temporales o a tiempo parcial mientras no tenga plena ocupación el personal fijo y fijo discontinuo<sup>105</sup>. También se destaca el contrato indefinido como modalidad habitual<sup>106</sup>, o se indica que las personas afectadas por el mismo se entenderán contratadas por tiempo indefinido sin más excepciones que las indicadas en los artículos que regulan los contratos temporales,<sup>107</sup> o, en fin, destacando la presunción y la preferencia, al mismo tiempo, del carácter indefinido de los contratos celebrados<sup>108</sup>.

Algunos convenios, de forma más efectiva, en nuestra opinión, como medida adecuada para reducir la temporalidad, apuestan por la estabilidad en el empleo, a través de fórmulas más limitantes a la contratación, adaptando a su ámbito aplicativo lo previsto en el art. 15.8 del ET, que les habilita a «establecer planes de reducción de la temporalidad, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa, criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, así como fijar porcentajes

<sup>99</sup> Para conseguir tal propósito, limita el número de contratos para la obtención de la práctica profesional art. 6 del convenio colectivo de la Pedresina, S.A.U.

<sup>100</sup> Art. 22 del convenio colectivo Ilunion CEE Outsourcing, S.A.

<sup>101</sup> Art. 20 del convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos; art. 15 del convenio colectivo de acción e intervención social; art. 8 del convenio colectivo de la empresa Tranvías Urbanos de Zaragoza, S.L.; art. 7 del convenio colectivo de las empresas consignatarias de buques de la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

<sup>102</sup> Art. 30 del convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunidad Valenciana; art. 37 del convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de la provincia de Valencia.

<sup>103</sup> Art. 12 del convenio colectivo para el comercio en general de la provincia de Jaén.

<sup>104</sup> Art. 11 del convenio colectivo e Refresco Iberia, SAU, para los centros de trabajo de Oliva (Valencia) y Alcolea (Córdoba).

<sup>105</sup> Art. 7 del convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco.

<sup>106</sup> Art. 20 del convenio colectivo de la empresa Lo Bueno Directo Servicio de Ventas, S.L.U.

<sup>107</sup> Art. 13 del convenio colectivo de la Fundación Gindeeneral de la Universidad de Salamanca; en parecidos términos, art. 7 del convenio colectivo de la empresa Evos Algeciras, S.A.U.

<sup>108</sup> Aunque podrán utilizarse las modalidades temporales, art. 15 del convenio colectivo de trabajo del sector de exhibición cinematográfica; en idénticos términos, art. 25 del convenio colectivo del sector de alimentación, detallistas, ultramarinos, supermercados y autoservicios de la provincia de Cádiz; además de la conversión automática a indefinido si transcurre el tiempo determinado en el contrato, arts. 10 y 12 del convenio colectivo de Autoescuelas de Bizkaia; en la misma línea, art. 10 del convenio colectivo de la empresa Clínica Belén Grupo HLA, S.L.U.



máximos de temporalidad». De este modo, algunos exigen una plantilla fija mínima, en función de la plantilla total <sup>109</sup>, incluso fijando la preferencia por el sexo menos representado<sup>110</sup>, o también como exigiendo la transformación en indefinido en función de los periodos trabajados durante la vida laboral<sup>111</sup>. Aunque son muchos los convenios que fijan tales porcentajes ya desvinculados al volumen de trabajadores, destacaremos los más elevados en cuanto a la contratación indefinida. Por ejemplo, del 50 % del total, transformando si es necesario contrato temporales en fijos cada año para alcanzar dicha cifra<sup>112</sup>, mientras otros lo elevan al 60 %, al tiempo que determina que la empresa desarrollará medidas de acción positiva para la contratación de mujeres y su incorporación a todos los departamentos y puestos, con el fin de obtener una plantilla más igualitaria en cuestión de género <sup>113</sup>; al 70 % <sup>114</sup>;o al 80 % <sup>115</sup>, exigiendo, en algún caso, que además del límite porcentual, las nuevas contrataciones se realizarán de manera equitativa entre hombres y mujeres <sup>116</sup>. En otro caso, la empresa no solo se compromete a reducir al máximo la temporalidad, 15 %, sino que exige un número de contrataciones indefinidas durante la vigencia del convenio, 200<sup>117</sup>.

A veces, el convenio solo se detiene en limitar el uso de una modalidad contractual, como los de circunstancias de la producción, en atención a la estacionalidad de la actividad desarrollada <sup>118</sup>, o condicionado al volumen de servicio prestado<sup>119</sup>, o a los supuestos en que las circunstancias del mercado, acumula-

<sup>109</sup> Más de 6 trabajadores, el 50 %, art. 7 del convenio colectivo del comercio de la piel cuero y calzado para la región de Cantabria; siempre que ascienda a más de 6 trabajadores, un 75 % de contratos indefinidos, lo que se somete a control semestral, art. 25 del convenio colectivo para la actividad de Hoteles y Alojamientos Turísticos de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

<sup>110</sup> Más de 20 trabajadores, el 75 % y menos de 20 el 50 %, art. 26 del convenio colectivo provincial para las actividades de limpieza, abrillantado y pulimento de edificios y locales de Salamanca.

<sup>111</sup> Art. 7 del convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco o art. 56 del convenio colectivo de ámbito empresarial para Valeo España, S.A.U. Centro de Trabajo de Martos.

<sup>112</sup> Art. 41 del convenio colectivo de la empresa Marbella Club Hotel, S.A.

<sup>113</sup> Art. 8 del convenio colectivo de la empresa Hermasa Canning Technology, S.A.

<sup>114</sup> Art. 14 del convenio colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de Alicante; art. 41 del convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo; art. 34 del convenio colectivo de la empresa Magna Seating Vigo Assembly S.A.U; también el art. 9 del convenio colectivo de la empresa Culmarex, S.A.

<sup>115</sup> Sin computar los contratos de sustitución y los centros de nueva apertura y los que efectuaron reformas que supongan un incremento de ventas durante 24 meses, art. 7 e) del convenio colectivo convenio del sector del comercio de alimentación de la provincia de la Coruña; art. 30 del convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos; exceptuando posibles interinidades, art. 5 del convenio colectivo de la Asociación Hospital Residencia San Francisco de Águilas;

<sup>116</sup> Art. 19 del convenio colectivo de la empresa Asientos de Galicia, S.A.

<sup>117</sup> No computan contratos formativos y de sustitución, art. 21.2 del convenio colectivo de la empresa Sidenor Aceros Especiales, S.L.U. (Fábrica de Basauri).

<sup>118</sup> 20 % de los trabajadores de la plantilla, arts. 8 y 9 respectivamente del convenio colectivo de la empresa Oilogist H&B, S.L.

<sup>119</sup> Cuando la ocupación de la residencia o centro de día exceda del 75 % de la capacidad máxima autorizada, art. 6 del convenio colectivo de la empresa Asociación Colegio de Huérfanos de Ferroviarios; según la capacidad productiva de la fábrica, art. 52 del convenio colectivo para la empresa Mercedes Benz España, SAU; o a los requerimientos industriales de sus clientes, art. 56 del convenio colectivo de ámbito empresarial para Valeo

ción de tareas o exceso de pedidos no puedan ser atendidas por trabajadores fijos o fijos discontinuos<sup>120</sup>. De forma más estricta en otro exigen la conversión de un porcentaje de trabajadores temporales por circunstancias de la producción en indefinidos<sup>121</sup>, o se da preferencia a la persona trabajadora que hubiere desarrollado tal función, tanto para la suscripción de un nuevo contrato «eventual» — usando aún la antigua denominación—, como para obtener la condición de persona trabajadora fija<sup>122</sup>. Por otro lado, otros limitan el volumen de contratos formativos<sup>123</sup>.

Un aspecto importante que destacar en la política de contratación de una empresa es el sistema de cobertura de vacantes, que puede ser enfocado desde dos ópticas. La primera y más frecuente es aplicando el criterio de preferencia por el personal ya adscrito a la empresa —trasladando el estudio de la promoción profesional apartado siguiente—. La segunda se refiere a la configuración de un sistema de ocupación de vacantes con personal externo, identificando en algunos casos como preferencia la previa contratación con carácter temporal<sup>124</sup>. En otro, conscientes de la alta participación en el sector de la mujer —actividades socio-sanitarias— se refiere a las personas candidatas a un puesto vacante usando el femenino «trabajadoras» quienes integran una bolsa de trabajo gestionada por la empresa, a la que se inscriben los que ya hubieron trabajado en ella<sup>125</sup>. No es aislado el convenio que refiere la creación de dichas bolsas a la que acceden trabajadores temporales cuando finalicen sus contratos, destinada a cubrir vacantes futuras de carácter indefinido<sup>126</sup>. En otro caso, simplemente se refieren a la apuesta por facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo, convirtiendo para ello contratos temporales en indefinidos o a través de contrataciones indefinidas directas, aunque se da preferencia para ser contratados a quienes ya hubieran estado vinculados anteriormente a través de contratos «eventuales»<sup>127</sup>. En la misma línea, se otorga prioridad de conversión en indefinidos de temporales en caso de posible cobertura de nuevos

España, S.A.U. Centro de Trabajo de Martos.

<sup>120</sup> Art. 29 del convenio colectivo de la empresa Pelsaba, S.L.U.

<sup>121</sup> Al 65 % de los mismos, salvo que la empresa ya cuente con este porcentaje de indefinidos, art. 18 del convenio colectivo de Hostelería de Cáceres.

<sup>122</sup> Art. 36 del convenio colectivo de la empresa Hospital de día Quironsalud Donostia; en esta misma línea, art. 8 del convenio colectivo de la empresa Tranvías Urbanos de Zaragoza, S.L.

<sup>123</sup> El 50 % de cada modalidad formación en alternancia y obtención de la práctica profesional, art. 7 a) del convenio colectivo del sector del comercio de alimentación de la provincia de Coruña; el 5 % de cada modalidad, art. 40 del convenio colectivo de las residencias para mayores «La Llanada I» y «La Llanada II» del Ayuntamiento de Aldeadávila de la Ribera; según el volumen de la plantilla, con un máximo del 20 %, art. 17 del convenio colectivo de sector «Comercio de Ópticas de la Provincia de Badajoz»; también atendiendo al número de trabajadores, art. 5 e) del convenio colectivo para el sector de industrias de hostelería de la provincia de Castellón.

<sup>124</sup> Art. 4.2 del convenio colectivo para las industrias de turrones y mazapanes; Art. 26 del convenio colectivo de la empresa Asientos de Castilla y León, S.L.

<sup>125</sup> Art. 9 del convenio colectivo de la empresa Eulen Sociosanitarios, S.A. (ayuda a domicilio de Oñati).

<sup>126</sup> Art. 34 del convenio colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Huesca.

<sup>127</sup> Art. 12 a) del convenio colectivo del Campo para la provincia de Toledo.

puestos, dirigidos a alcanzar un determinado porcentaje de contratación indefinida de conformidad con lo que resulte en el plan de Empleo interno, con el fin de dar estabilidad a los puestos de trabajo y, lo que es más importante, evitar prácticas de competencia desleal por costes salariales<sup>128</sup>. Para hacer efectivo este propósito es interesante incorporar el compromiso por informar también a los trabajadores temporales sobre las vacantes, asegurando que estén en igualdad de condiciones que los indefinidos para acceder, en su caso, a las mismas<sup>129</sup>.

Incorporando a esta ecuación la igualdad entre géneros, encontramos cláusulas que promocionan la contratación indefinida y la consecuente la transformación de los contratos temporales en fijos, promoviendo la igualdad de oportunidades<sup>130</sup>, así como de temporales a fijos discontinuos, respetándose, en todo caso, lo pactado en planes de igualdad y atendiendo al criterio de la antigüedad<sup>131</sup>. Mientras en otra se establece la necesidad de establecer criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos, medida que se dirige claramente a la mujer pues en el texto del convenio se refieren a que son ellas las que se encuentran afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad<sup>132</sup>. Finalmente, se permite a los trabajadores temporales remitir a la empresa solicitudes de conversión en indefinidos, que se atenderán de conformidad con lo previsto en el plan de igualdad<sup>133</sup>.

En la otra cara de la moneda, los convenios que, pretendiendo establecer medidas de acción positiva, pueden desembocar en el efecto opuesto, dando prioridad a la mujer para ocupar puestos de trabajos de sustitución, sin que se refleje la prioridad de contratación de estas en ninguna otra parcela regulada por el convenio<sup>134</sup>.

Como antes se advirtió, las mujeres también registran un elevado porcentaje del empleo a tiempo parcial, en muchas ocasiones de forma involuntaria. El me-

---

<sup>128</sup> Es más, se establece una cláusula de penalización para las empresas que no alcancen tal porcentaje obligándolas a indemnizar con 14 días de salario por año de servicio a los trabajadores a quienes rescinda el contrato temporal, art. 7 del convenio colectivo para el sector de embotellado y comercio de vinos, licores, cervezas y bebidas de todo tipo de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

<sup>129</sup> Art. 21.6 del convenio colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía de Ocio Educativo y Animación Sociocultural; Art. 46 del convenio colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Tarragona; art. 11 del convenio colectivo del grupo Redexis Gas.

<sup>130</sup> Art. 15.1 a) del convenio colectivo de Cash Converters, S.L., y sociedades vinculadas.

<sup>131</sup> Arts. 11 y 12 del convenio colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de Alicante, que regulan respectivamente la conversión de sustitutos y eventuales superadas determinadas campañas.

<sup>132</sup> Art. 44.3 del convenio colectivo para el sector de limpieza de edificios y locales de Palencia y Provincia; de forma similar, art. 58.3 del convenio colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid.

<sup>133</sup> De no existir dicho Plan, se atiende a la antigüedad y formación, art. 9 del convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana.

<sup>134</sup> Para cubrir a trabajadores en situación de IT, art. 44 del convenio colectivo de la empresa de la empresa Cementos Lemona, S.A. Centro de trabajo de Lemoa.

nor número de horas trabajadas provoca unos ingresos inferiores, así como, en consecuencia, unas pensiones más limitadas. Por tanto, en nuestra opinión, es interesante evaluar cómo regulan los convenios colectivos la contratación a tiempo parcial. Es frecuente encontrar menciones en la negociación colectiva a la contratación a tiempo parcial, aunque en la mayoría de ocasiones se limitan a reiterar lo ya previsto en el precepto estatutario que regula su régimen jurídico, o a concretar la regulación de las horas complementarias, cuestión con gran repercusión en lo económico. En la mayoría de ocasiones, para determinar porcentaje sobre la jornada contratada, conforme a lo dispuesto en el art. 12.5 c) ET<sup>135</sup>, o por el contrario para limitarlas, con la finalidad de fomentar la contratación a tiempo parcial por tiempo indefinido<sup>136</sup>.

Sin embargo, en otros casos, el impacto sobre la cuestión salarial no proviene ya de la regulación de las horas complementarias, sino de otras medidas como son el establecimiento de la prioridad al trabajador a tiempo parcial para aumentar su jornada antes que producirse una nueva contratación<sup>137</sup>, o para cubrir una vacante a tiempo completo siempre que se produzca en el mismo grupo y nivel, y ostente el perfil, la titulación y cualificación necesaria<sup>138</sup>. A veces esta, preferencia por ocupar la vacante se somete a un plazo de permanencia en la situación de parcialidad<sup>139</sup>, o se crea una lista de personas interesadas a pasar a tiempo completo, ofreciendo la empresa las vacantes a tiempo completo según el orden de solicitud en dicho listado<sup>140</sup>. En otro, incluso, se estudiarán las solicitudes de conversión a tiempo completo, de conformidad con lo previsto en el plan de igualdad<sup>141</sup>. En cambio, nos resulta restrictiva la previsión de la ampliación de jornada en caso de vacantes, solo si se demuestran cargas familiares o problemas económicos<sup>142</sup>.

Por último y combinando los dos últimos aspectos analizados, temporalidad y tiempo parcial, algún convenio fomenta la contratación a tiempo parcial frente al contrato temporal<sup>143</sup>.

<sup>135</sup> Entre otros muchos, art. 14 del convenio colectivo de la industria agroalimentaria de la provincia de Cuenca; art. 22 del convenio colectivo de ámbito provincial para las industrias expendedoras y de fabricación de pan y sus trabajadores de Cuenca; o art. 35 del convenio colectivo del convenio colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U. (limpieza viaria de Almansa).

<sup>136</sup> Art. 10 del convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana.

<sup>137</sup> Art. 9 del convenio colectivo de la empresa Eulen Sociosanitarios, S.A. (ayuda a domicilio de Oñati).

<sup>138</sup> Art. 17 del convenio colectivo de la empresa Clínica Belén Grupo HLA, S.L.U.

<sup>139</sup> Durante tres o más años, art. 16 del convenio colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía de Ocio Educativo y Animación Sociocultural.

<sup>140</sup> Art. 7 d) del convenio colectivo convenio colectivo del sector del comercio de alimentación de la provincia de La Coruña.

<sup>141</sup> De no existir dicho Plan, se atiende a la antigüedad y formación, art. 9 del convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana.

<sup>142</sup> Art. 14.2 del convenio colectivo del sector atención sociosanitaria a domicilio, de la provincia de Ciudad Real.

<sup>143</sup> Art. 15.1 f) del convenio colectivo de Cash Converters, S.L., y sociedades vinculadas.

En cuanto a las condiciones de empleo de las personas trabajadoras a tiempo parcial, destaca la inclusión de determinados derechos específicos que tratan de mejorar la empleabilidad de este colectivo, como por ejemplo a través de formación profesional continua <sup>144</sup>, o la concesión de un plus para las personas trabajadoras a tiempo parcial que presten sus servicios en turno de noche <sup>145</sup>, aunque sería preciso que más cláusulas que se refieran a esta modalidad contractual recuerden que los derechos previstos en el convenio a trabajadores a tiempo parcial, se deben reconocer sin discriminación entre mujeres y hombres <sup>146</sup>.

Cerramos este asunto destacando la configuración del modelo de contratación a tiempo parcial que se recoge en uno de los convenios analizados que, a nuestro modo de ver, resulta ser paradigmática. En él se alude a una política de uso racional y equilibrada de la misma, reconociendo los derechos en igualdad de condiciones salvo aquellos que deben ser garantizados *pro rata temporis* y exigiendo al mismo tiempo que, si los puestos a cubrir son de carácter estructural, estos contratos deben ser indefinidos con una jornada no inferior al 50 % semanal. Cada año, se debe hacer el cómputo de las horas complementarias realizadas, con la finalidad de consolidarlas como jornada ordinaria, incrementando el porcentaje de la jornada a tiempo parcial, si la persona trabajadora estuviera interesada. A mayor abundamiento, tendrán preferencia para cubrir vacantes a tiempo completo <sup>147</sup>.

Entrando en la última de las modalidades contractuales señaladas al inicio de este apartado, destacar los convenios que regulan de forma específica el contrato fijo discontinuo, impulsado en alguna ocasión, como medida de fomento del empleo y la reducción de la temporalidad <sup>148</sup>. A tal fin, es frecuente que se les reconozca el derecho preferente, por orden de antigüedad, a ocupar las vacantes del personal fijo de carácter continuo que se produzcan en el respectivo grupo o especialidad <sup>149</sup>, o tras superar un concurso oposición <sup>150</sup>, aunque a veces esta pre-

---

<sup>144</sup> Art. 10 del convenio colectivo del hospital Quirón en Ciudad Real.

<sup>145</sup> Que asciende al 8 % del salario base, art. 19 del convenio colectivo de la empresa Asientos de Galicia, S.A.

<sup>146</sup> Art. 10 del convenio colectivo del sector de empresas de servicios de educación ambiental de la Comunidad de Madrid.

<sup>147</sup> Art. 49 del convenio colectivo para las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Tarragona; arts. 18 y 19 del convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, S.L.U.; siempre que tenga el perfil profesional adecuado, art. 10 del convenio colectivo de la empresa Beanaca, S.A.; dando preferencia al de mayor antigüedad en caso de varias solicitudes, art. 28 del convenio colectivo del sector de alimentación, detallistas, ultramarinos, supermercados y autoservicios de la provincia de Cádiz; sometido a la decisión final de la empresa, art. 10 del convenio colectivo del Centro Médico Salus Baleares, S.L.; siempre en situación de idoneidad, art. 18.3 del convenio colectivo de Autoescuelas de Bizkaia.

<sup>148</sup> Art. 22.6 del convenio colectivo de Supermercados Grupo Eroski.

<sup>149</sup> Esta preferencia para la conversión en indefinido de los trabajadores fijos discontinuos por orden de antigüedad también se fija en el art. 31 del convenio colectivo del servicio de limpieza conservación y mantenimiento de playas y pinares públicos del Puerto de Santa María; en parecidos términos, art. 12 b) del convenio colectivo del campo para la provincia de Toledo o art. 8 del convenio colectivo para el sector de Hostelería de Cantabria.

<sup>150</sup> La preferencia en este caso se extiende tanto a fijos como a fijos discontinuos, art. 13 del convenio colectivo sector de confitería, pastelería, bollería, repostería, churrería, fábrica de chocolate y turrones de Sevilla y provincia.

ferencia se relega a la posibilidad de que la vacante sea ocupada por promoción interna por otro trabajador fijo<sup>151</sup>.

Con gran asiduidad, los convenios, al regular esta modalidad, se detienen en las reglas del llamamiento. Destaca, en la medida en que otorga mayor estabilidad a estos trabajadores, las medidas tendentes a asegurar su puesto cuando no estén capacitados para atender al llamamiento. Por ejemplo, una cláusula permite que el trabajador que ha sido llamado y está prestando servicios para otra empresa, disponga de un tiempo determinado para que pueda extinguir o suspender su relación laboral con la otra compañía cumpliendo con los plazos de preaviso correspondientes y así, poder incorporarse<sup>152</sup>. En esta línea, también se ha previsto que el trabajador fijo discontinuo pueda renunciar hasta, como máximo, una vez cada tres años cuando acrediten estar de alta en otra empresa<sup>153</sup>, o se dispone que la falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que el trabajador tenga si este se encuentra en situación de maternidad o paternidad, así como otras que puedan ser justificadas y acreditadas<sup>154</sup>. También, a efectos de facilitar la empleabilidad en otras actividades, y así ajustar la disponibilidad del trabajador fijo discontinuo, una cláusula exige que se especifiquen en el contrato los días y el horario. Además, se fomenta una futura regulación de la prioridad de llamamiento a los fijos discontinuos a tiempo parcial<sup>155</sup>. Finalmente, poner en relevancia el pacto en virtud del cual las partes convienen no contratar a trabajadores eventuales en tanto subsista la actividad de los fijos discontinuos, limitando el uso de esa modalidad cuando surja una necesidad acreditada por exceso de pedidos o cuando se plantee un contrato temporal con objeto y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa<sup>156</sup>.

Es común, por otro lado, que la negociación colectiva establezca criterios de preferencia del fijo discontinuo para ocupar vacantes fijas a tiempo completo<sup>157</sup>, aplicando en algún caso, el orden de antigüedad<sup>158</sup>. También se reconoce al fijo discontinuo a tiempo parcial a ocupar puestos de fijos discontinuos a jornada completa<sup>159</sup>, fijando para ello el derecho a ser informados sobre las vacantes de empleo fijo, aunque será entre la empresa y la representación legal de los trabajadores como se acuerde la conversión<sup>160</sup>. Incluso se otorga en otro caso, el derecho al llamamiento aun habiendo finalizado su periodo de contratación estable

<sup>151</sup> Art. 21 del convenio colectivo de trabajo del campo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

<sup>152</sup> Art. 12 bis del convenio colectivo de la empresa Riofresh, S.L.

<sup>153</sup> Siempre que el número de solicitantes no supere el 5 %, si lo superase, se adjudicará por orden de petición, art. 12.4.3 i) del convenio colectivo para las industrias de turrones y mazapanes.

<sup>154</sup> Art. 9 del convenio colectivo de la empresa Culmarex, S.A.

<sup>155</sup> Art. 35 del convenio colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Huesca.

<sup>156</sup> Art. 6 del convenio colectivo de la empresa Vensy España, S.A.

<sup>157</sup> Art. 12 del convenio colectivo de la industria agroalimentaria de la provincia de Cuenca

<sup>158</sup> Art. 7 del convenio colectivo de la empresa Cervezas Alhambra, S.L.U.

<sup>159</sup> art. 29 del convenio colectivo del sector de alimentación, detallistas, ultramarinos, supermercados y auto-servicios de la provincia de Cádiz.

<sup>160</sup> Art. 32.

ante cualquier nueva vacante <sup>161</sup>. Mayor seguridad de estabilización provocan, a nuestro parecer, las conversiones automáticas del trabajador fijo discontinuo en fijo en caso de consecución de determinadas campañas <sup>162</sup>.

Son escasos, en fin, los que, en este marco, aluden a la promoción de la igualdad entre géneros, indicando en varios de ellos, que las solicitudes de conversión a fijo continuo se realizarán de conformidad con lo previsto en el plan de igualdad <sup>163</sup>.

Más allá de los ámbitos explorados hasta el momento, debemos mencionar que la política de contratación, en algunos convenios colectivos, se aleja de la perspectiva más social, para enfocarse en las necesidades productivas de las empresas <sup>164</sup>. Así, en otro caso, se establece que, en base a los planes de ventas, stocks y productividad presupuestados para el próximo año, la empresa fijará las previsiones y objetivos de plantilla para el año siguiente <sup>165</sup>. O más simplemente, otra norma convencional plantea que la plantilla será la que en cada momento resulte adecuada para la correcta explotación del servicio prestado.

En todo caso, es la empresa la encargada de confeccionar la plantilla según con las necesidades de personal fijo o temporal que exija el proceso que constituye su actividad <sup>166</sup>.

Por último poner de relieve que, sin hacer referencias a cuestiones de explotación empresarial o de productividad, la política de contratación se limita en un amplio número de convenios, a permitir el uso de cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse el ingreso al trabajo <sup>167</sup>, incluyendo fijos y temporales a jornada com-

---

<sup>161</sup> Art. 4 del convenio colectivo del comercio de la piel cuero y calzado para la región de Cantabria; en términos similares, art. 7 del convenio colectivo para el sector del Comercio Textil de Cantabria.

<sup>162</sup> Calculado en función del tiempo de permanencia, art. 7 del convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco o art. 10 del convenio colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de Alicante.

<sup>163</sup> Art. 23 del convenio colectivo de comercio textil de la Comunidad Valenciana; de no existir dicho Plan, se atiende a la antigüedad y formación art. 9 del convenio.

colectivo de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana.

<sup>164</sup> Art. 10 del convenio colectivo de la empresa Beanaca, S.A.; a lo que se añaden otras circunstancias como las bajas voluntarias, jubilaciones o la formación profesional; art. 18 del convenio colectivo de la empresa BP Oil España, S.A.U.

<sup>165</sup> En estos planes y objetivos se tendrán en cuenta, entre otros, el impacto de la situación del mercado, las inversiones a realizar, las innovaciones tecnológicas, los planes de formación y promoción, los posibles proyectos de rejuvenecimiento de plantillas, etc., art. 2.1 del convenio colectivo de la empresa B. Braun logistics, S.L.U.

<sup>166</sup> Art. 6 del convenio colectivo de la empresa Sociedad General de Aguas de Barcelona, S.A.U.

<sup>167</sup> Entre otros muchos, art. 7 b) del convenio colectivo del manipulado y envasado de frutas, hortalizas y patata de Granada y provincia; art. 24 del convenio colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas Medio Ambiente, S.A., servicio de RSU de la provincia de Badajoz; art. 17 del convenio colectivo de Monedero Instalaciones y Servicios, S.A., para sus centros de trabajo en la Comunidad de Madrid y en la provincia de Valladolid; art. 5 del convenio colectivo de la empresa Vensy España, S.A.; art. 3.2 del convenio colectivo de la empresa Múltiples Transportes Envases de España, S.L.; Art. 10 del convenio colectivo de la empresa Industrias Lácteas de Granada, S.L.U.

pleta o parcial, siempre en consonancia con la finalidad legal de cada modalidad<sup>168</sup>, o incluso en referencia a lo previsto en el convenio sectorial<sup>169</sup>. Finalmente, en otros se comprometen a fomentar el uso adecuado de las modalidades<sup>170</sup>, o se centran en adaptar las modalidades contractuales previstas por la ley<sup>171</sup>.

### 3.3. Promoción profesional

El último de los aspectos por analizar en el presente apartado se refiere al estudio de la promoción profesional en el seno de la negociación colectiva como posible elemento de disminución o eliminación de la desigualdad salarial entre géneros, en la medida en que una política proclive a los ascensos sin discriminación por géneros y proactiva hacia el equilibrio entre mujeres y hombres en todos los niveles de clasificación redundará, en definitiva, en equidad salarial.

Sin embargo, tal y como ocurre con el acceso al empleo, la promoción profesional amenaza con perpetuar las diferencias de género cuando se implementan sistemas de ascenso opacos —incluso a través de algoritmos—, discrecionales a la decisión del empleador, no basados, en definitiva, en criterios objetivos neutros. Más aún, cuando no evidencien la adopción de criterios dirigidos a promocionar al género menos representado. Esto último no resulta baladí para la consecución de la igualdad salarial, más bien al contrario. Antes se mencionó lo previsto en el art. 17 ET en cuya virtud cabe la incorporación, a través de la negociación colectiva, de medidas de acción positiva que favorezcan la promoción profesional del sexo menos representado. La alusión a este tipo de medidas se reitera en la norma estatutaria que regula de un modo expreso el sistema de ascensos, en la que se exige, además, y de forma taxativa, garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres —art. 24—. En las siguientes líneas, se dará cuenta de la efectividad de este mandato en los convenios colectivos sometidos a nuestro análisis.

Cabe adelantar que, desafortunadamente, muchos de estos, se limitan o bien a consagrar la prohibición de discriminación en este aspecto y contribuir a la

<sup>168</sup> Art. 15 del convenio colectivo elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio. Adaptando cada modalidad contractual temporal en los artículos siguientes.

<sup>169</sup> Se remite al convenio estatal de la industria, nuevas tecnologías y servicios del sector del metal el art. 36 del convenio colectivo para el sector de montajes de la provincia de Huelva; se remite al convenio general del sector de la construcción el art. 10 del convenio colectivo para la actividad de Edificación y Obras Públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

<sup>170</sup> Art. 12 del convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo; art. 30 del convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos.

<sup>171</sup> Art. 9 del convenio colectivo de ámbito estatal de jardinería; art. 10 del convenio colectivo de la industria agroalimentaria de la provincia de Cuenca; arts. 17 a 20 del convenio colectivo de la empresa Real Grupo de Cultura Covadonga; mencionan todas las tipologías de contratos vigentes reproduciendo lo previsto en la ley, art. 7 del convenio colectivo de la empresa L.N.P.L.R. Guadalajara, S.L.



igualdad <sup>172</sup>, o a reproducir los criterios exigidos por la Ley como parámetros básicos para el establecimiento de sistemas de promoción profesional tales como: formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario <sup>173</sup>. Pero en otros, el compromiso es mayor. Por ello, se ponen en relevancia los que expresan su convicción, a través de la promoción, de fomentar medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo con el fin de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. De este modo, se comprometen a promover políticas que faciliten el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad y a estimular la formación y el desarrollo profesional de las personas con deseos de progresar profesionalmente <sup>174</sup>. Con otra fórmula se llega al mismo fin, exigiendo que la política de ascensos y promoción profesional se ajuste a criterios que tengan como objetivo garantizar la discriminación, tanto directa como indirecta, entre hombres y mujeres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres <sup>175</sup>.

Los sistemas de promoción profesional normalmente se vinculan a la existencia de vacantes, como ya mencionábamos anteriormente, considerando en algunos casos que todo el personal interno tiene derecho, en igualdad de condiciones, a la ocupación preferente de vacantes existentes en cualquier grupo profesional <sup>176</sup>, incluso generando una expectativa de promoción durante el año siguiente para el personal finalmente no elegido para ocupar una de ellas <sup>177</sup>. Lo más frecuente será, no obstante, que algunos puestos no obedezcan a criterios objetivos, sino que se atribuirán conforme a la libre designación <sup>178</sup>. En sentido contrario, alguna disposición determina que la política de empleo en ningún caso existirá derecho preferente a ocupar las vacantes por parte del personal interno <sup>179</sup>.

En varios convenios, la selección del personal a promocionar apela a la discrecionalidad de la empresa. A veces, se supedita a la demostración de conoci-

---

<sup>172</sup> Como así se refleja en el art. 16 del convenio colectivo de la empresa UTE Bizkaiko Hondartzak; el art. 41 del convenio colectivo de la Asociación Hospital Residencia San Francisco de Águilas; o el art. 48 del convenio colectivo de la empresa Castro Urdiales, U.T.E.

<sup>173</sup> Como ejemplos paradigmáticos, art. 14 del convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios; el art. 13 del convenio colectivo de Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid; añadiendo otros parámetros como la formación profesional, la capacidad, realizar funciones de categoría superior, experiencia, premios, disponibilidad para el traslado o títulos académicos obtenidos tras el último ascenso, art. 10 del convenio colectivo de Radio Popular, S.A. (COPE).

<sup>174</sup> Art. 12.1 del convenio colectivo B. Braun logistics, S.L.U. del centro de trabajo de Santa Oliva.

<sup>175</sup> Art. 22 del convenio colectivo de la empresa Magna Seating Vigo Assembly, S.A.U.

<sup>176</sup> Art. 9 del convenio colectivo de la empresa Centro Gerontológico de Burgos, S.L.; art. 14.1 del convenio colectivo del sector atención sociosanitaria a domicilio, de la provincia de Ciudad Real; art. 16 del convenio colectivo de la Residencia municipal de ancianos San Gregorio de Buñuel; art. 27 del convenio colectivo de la Empresa Fiat Chrysler Automobiles Spain, S.A.

<sup>177</sup> Arts. 53 y 54 del convenio colectivo de la empresa SEAT, S.A.

<sup>178</sup> Art. 17 del convenio colectivo de trabajo del sector de exhibición cinematográfica.

<sup>179</sup> Art. 27 del convenio colectivo de «Seguros Lagun Aro, S.A.»; «Seguros Lagun Aro Vida, S.A.», y «Seguros Lagun Aro 2003, A.I.E.».

mientos y características idóneas a juicio de la dirección empresarial, que determina el contenido de las pruebas, solo limitando esta actuación la exigencia de publicidad de las vacantes y del contenido de las pruebas <sup>180</sup>. En otro caso, el ascenso depende exclusivamente de estar en posesión de los conocimientos suficientes para desempeñar las funciones asignadas al puesto a cubrir, siendo la dirección la encargada de la selección, tras oír al Comité de empresa. Para evitar la arbitrariedad, nos parece positiva la disposición de un registro en el que los trabajadores pueden archivar las titulaciones que poseen <sup>181</sup>. En sentido opuesto, destaca algún ejemplo de discrecionalidad absoluta del empresario en seleccionar al personal que cubrirá vacantes sin que sea exigible que forme parte de la política de ascensos <sup>182</sup>.

Mayor transparencia denotan los que limitan tales puestos de libre designación a los que requieren estar en posesión de ciertas cualidades, como el mando o la confianza por la responsabilidad que requiere el desempeño de sus funciones, siendo en algunos casos especificados los grupos profesionales dentro de los cuales se contemplan tales puestos de trabajo <sup>183</sup>, mientras que el resto serán ocupados siguiendo un proceso selección <sup>184</sup>, sentando en algún caso que todo ello se hará respetando el derecho a la igualdad de las personas trabajadoras a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo, raza o país de procedencia, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social <sup>185</sup>.

Pero aún más centrados en la igualdad entre géneros, algún sistema de ascenso comienza advirtiendo que se atenderán los criterios de no discriminación por sexo descritos en el ET remitiéndose, así como a los relativos a la promoción establecidos en el plan de Igualdad. En ese sentido, se obliga a tener presentes las medidas de fomento de la igualdad real entre hombres y mujeres, en base a garantizar la ocupación, en igualdad de condiciones de idoneidad, de personal del sexo menos representado en el grupo o nivel profesional al que corresponda el puesto cuestión, dándose audiencia a los representantes de los trabajadores <sup>186</sup>, o al establecimiento de medidas de acción positiva dirigidas a compensar situacio-

<sup>180</sup> Arts. 12 y 13 del convenio colectivo de Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid. Sigue un esquema muy similar al anterior el art. 32 del convenio colectivo del servicio de limpieza conservación y mantenimiento de playas y pinares públicos del Puerto de Santa María.

<sup>181</sup> Art. 33 del convenio colectivo de la Empresa Flex Equipos de Descanso, S.A.U. (Factoría de Getafe).

<sup>182</sup> Todos los ingresos son decididos por la empresa libremente, previa información al comité de empresa y al personal según lo previsto en el art. 7 del convenio colectivo de la empresa Mercedes-Benz Retail, S.A., Unipersonal (Madrid y Guadalajara).

<sup>183</sup> Art. 30 del convenio colectivo de sector Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Badajoz; en similares términos, art. 31 del convenio colectivo de la empresa fomento de construcciones y contratas medio ambiente, S.A., servicio de RSU de la provincia de Badajoz; art. 13 del convenio colectivo del grupo de empresa «La Pedresina».

<sup>184</sup> Art. 35 del convenio colectivo de la empresa Mimecrisa; en términos similares, art. 15 del convenio colectivo del Sector del Ciclo Integral del Agua de la provincia de Zamora; art. 13 del convenio colectivo del grupo de empresa «La Pedresina».

<sup>185</sup> Art. 13 del convenio colectivo para la empresa Megatech Industries Península Ibérica, S.L.U.

<sup>186</sup> Art. 20.2 del convenio colectivo Ilunion CEE Outsourcing, S.A.

nes de discriminación<sup>187</sup>. Con una formulación más simple, en otro se plantea el fomento de la superación del déficit de la presencia de mujeres en materia de promoción y ascensos<sup>188</sup>.

En nuestra opinión, resulta relevante, en aras a asegurar que todas las medidas tendentes a la igualdad se cumplen, la participación activa la representación de los trabajadores, lo que no siempre ocurre, como se ha visto. A veces, la selección del personal para la promoción profesional en aquellos puestos que no sean de libre designación se deja en manos de una comisión paritaria integrada por miembros de la dirección empresarial y del comité de empresa, en aplicación de ciertos parámetros objetivos. Finalizada la selección, habrán de informar a los excluidos de los motivos de la no promoción<sup>189</sup>. En otros casos, solo es exigible contar con uno de los miembros de la representación legal para participar en el proceso de promoción<sup>190</sup>. Entre los que establecen la colaboración con la representación de los trabajadores para la selección del personal se encuentran algunas que exigen aplicar acciones positivas que permitan que, a igual capacitación, se promocionará el sexo menos representado<sup>191</sup>.

Las anteriores cláusulas que consideramos adecuadas se contraponen a otros sistemas de promoción que, en nuestra opinión, pueden seguir generando desigualdades salariales, más allá de los sistemas más opacos fundados en la libre designación. Se trata de aquellos que centran todo el proceso selectivo o usan como criterio prioritario, la antigüedad de los candidatos lo que, en ocasiones, se asimila al tiempo de trabajo efectivo, con independencia de si las causas de interrupción o suspensión de los contratos derivan del cumplimiento de obligaciones de conciliación o cuidado, que generalmente solicitan las mujeres. Es por ello que se aboga por la eliminación de este criterio como único mérito para conseguir el ascenso y su sustitución por una alternativa válida como sería la del cómputo de la vinculación contractual de fecha a fecha, con independencia de si durante la misma el trabajador no prestó trabajo efectivo con ocasión, entre otras cuestiones, de suspensiones justificadas en el embarazo o el nacimiento y cuidado de un hijo<sup>192</sup>.

<sup>187</sup> Art. 9 del convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna.

<sup>188</sup> Art. 33 del convenio colectivo de la empresa Remolques del Mediterráneo, S.A., del Puerto de Sagunto.

<sup>189</sup> Art. 25 del convenio colectivo de la empresa Grupo General Cable Sistemas, S.L. (centro de trabajo d'Abbrera);

<sup>190</sup> Art. 20 del convenio colectivo sector del transporte de mercancías por carretera.

<sup>191</sup> Primero se da prioridad a las personas del sexo menos representado en el nivel profesional y en segundo lugar, en la empresa, art. 79 del convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales; participando los representantes en el tribunal del concurso oposición, como también lo prevé el art. 14.2 del convenio colectivo del Sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de la Comunidad de Madrid, ; o a través de comisión mixta , art. 10 del convenio colectivo de la empresa PQS Piscinas y Consumo S.A.

<sup>192</sup> Tras ser declarada nula mediante SAN de 13 de noviembre de 2013 la anterior cláusula reguladora del sistema de ascensos, que introducía la antigüedad entendida como tiempo de trabajo efectivo del convenio colectivo Estatal de grandes almacenes, en la actualidad el art. 12.3 del convenio actualmente vigente exige considerar a efectos de ascenso, el tiempo transcurrido en plazos anuales o mensuales completos. Resolución de 31 de mayo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de grandes almacenes.

Precisamente, en uno de los convenios explorados, aunque se tiene en cuenta no solo la antigüedad en el centro al que se pertenezca, sino que se valora la fecha inicial del primer contrato con cualquiera de las empresas que hayan gestionado el mismo, se dispone que, en caso de existencia de periodos de interrupción de contrato, se sumarán los días totales de prestación de servicio<sup>193</sup>. En otro, se prevé que, en caso de vacante, y siempre que exigidos, se preferirá la movilidad dentro del grupo profesional a la promoción interna. En ambos casos, se dará prioridad a quien más servicios haya prestado en la empresa y en caso de empate, se resolverá a favor de quien más servicios prestados tenga en la misma categoría a la que se opta en otros centros de trabajo, sin referencia alguna a los tiempos de suspensión<sup>194</sup>. En cambio, aunque se base en el criterio de la antigüedad como único criterio de promoción, destaca la cláusula en virtud de la cual se fija la promoción automática en determinados niveles, aplicando tiempos de permanencia, siendo la fecha de referencia la de alta en la empresa o en el inicio en la categoría de pertenencia, con lo que no se tienen en cuenta periodos de suspensión<sup>195</sup>.

Del análisis de los convenios colectivos incluidos en la muestra analizada, resulta que en numerosos casos se aplica el criterio de la antigüedad como elemento que dirime la promoción interna en caso de vacantes, en igualdad de condiciones<sup>196</sup>, o cuando los candidatos cumplan los requisitos exigidos por la empresa<sup>197</sup>, tras la realización de un concurso o pruebas<sup>198</sup>, o bien determinando como criterio final en caso de misma antigüedad, la edad<sup>199</sup>. Incluso en otro caso, se somete al criterio de la antigüedad la selección de quienes van a promocionar por libre designación<sup>200</sup>. Finalmente poner de relieve que varias normas convencionales someten la opción a ocupar una vacante a una antigüedad determinada<sup>201</sup>, o para instar su ascenso<sup>202</sup>, mientras que en otro se establece la promoción

<sup>193</sup> Art. 9 del convenio colectivo de la empresa Eulen Sociosanitarios, S.A. (ayuda a domicilio de Oñati).

<sup>194</sup> Todo ello al margen de los puestos de libre designación, art. 11 del convenio colectivo del Hospital Quirón Salud de Ciudad Real.

<sup>195</sup> Art. 14 del convenio colectivo de la empresa Industria de Tuberías Aeronáuticas, S.A.U.

<sup>196</sup> Art. 49 del convenio colectivo de alojamientos de Gipuzkoa; art. 9 del convenio colectivo de la empresa Real Grupo de Cultura Covadonga; art. 26.2 del convenio colectivo de las unidades de trabajo de Aluminio Español, S.L. y Alúmina Española, S.A.

<sup>197</sup> Art. 28 del convenio colectivo de la empresa agricultores de la vega de Valencia, S.A. En parecidos términos, art. 35 del convenio colectivo de la empresa Hospital de Día Quirónsalud Donostia; art. 18 del convenio colectivo de empresa Minerales y Productos Derivados, S. A. (Mina Moscona y Mina Emilio); art. 17 del convenio colectivo de la empresa Asociación Colegio de Huérfanos de Ferroviarios; solo se aplica para la promoción interna del grupo de operarios, art. 31 del convenio colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas Medio Ambiente, S.A., servicio de RSU de la provincia de Badajoz; art. 10 del convenio colectivo de la empresa Culmarex, S.A.

<sup>198</sup> Art. 8 del convenio colectivo de la empresa Cervezas Alhambra, S.L.U.

<sup>199</sup> Salvo en los puestos de libre designación, art. 55 del convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados.

<sup>200</sup> Art. 19 del convenio colectivo de la empresa Cajasur Banco, S.A.U.

<sup>201</sup> Al menos, un año exige el Anexo III del convenio colectivo Lufthansa Cargo AG; exige permanencia mínima en el puesto anterior, que varía según la categoría a la que se aspira, el art. 12 del convenio colectivo de la empresa Gran Casino del Sardinero, S.A.; doce meses ininterrumpidos, art. 14 bis del convenio colectivo de la empresa Tranvías Urbanos de Zaragoza, S.L.; de peón a peón especialista, cinco meses, ininterrumpidos o no, art. 56 del convenio colectivo de la empresa Cementos Lemona, S.A. Centro de trabajo de Lemoa.

<sup>202</sup> 12 meses continuos o 3 años fraccionado, art. 15 del convenio colectivo de la empresa Beanaca, S.A.

de forma automática una vez cumplidos ciertos años de servicio en el puesto de inferior categoría<sup>203</sup>.

Sin duda, las fórmulas que podrían evitar que la antigüedad sea un impedimento a la promoción y con ellas la limitación al género femenino, que generalmente accede de forma tardía en el mercado laboral o cuenta con periodos de interrupción más largos, son las que identifican la antigüedad como criterio no decisivo para promocionar profesionalmente. Como ejemplo, en uno de los convenios se establece que, en ningún caso, podrán producirse ascensos de categoría profesional por el mero transcurso de un determinado tiempo de servicios prestados, sino que se someterá a la previa superación del concurso-oposición correspondiente<sup>204</sup>, o se especifica que no serán de aplicación al sistema de ascensos ni el turno de libre designación ni el criterio de la antigüedad<sup>205</sup>. En otros, la antigüedad se toma en consideración, pero de forma ponderada con otros criterios como los conocimientos adquiridos por formación interna o reglada acorde al puesto a cubrir, y si la persona trabajadora ya ha desempeñado tareas o funciones propias de la vacante, a lo que se añade que los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo. Salvando lo anterior, también en este convenio se prevé la opción de promoción automática cuando se supere cierta duración del contrato<sup>206</sup>. Como contrapunto, destacamos una cláusula en la que se insta a una futura política de ascensos centrada en criterios que conviertan a la promoción en un elemento de motivación para el personal, siempre que se ajusten a las reglas comunes de ambos sexos<sup>207</sup>.

Para cerrar este apartado, destacar también la necesaria intervención de la representación de la empresa, no solo en la determinación de los criterios selectivos, o en la decisión final, sino también como garante de la promoción de la igualdad entre sexos, a lo que contribuye la remisión de los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y, en su

---

<sup>203</sup> Siempre y cuando se apliquen los principios constitucionales de mérito, capacidad, igualdad y publicidad, mediante la implantación de sistemas objetivos y transparente de evaluación y siempre que la administración necesite cubrir dichas plazas, art. 16 del convenio colectivo del personal laboral del ayuntamiento de Hospital de Órbigo; en otro caso, se pasa del nivel 1 al 2 en el plazo de dos años previa evaluación positiva del responsable del departamento, art. 13 del convenio colectivo de la empresa FCC Aqualia, S.A.; en otro, se ascienden simplemente con el paso del tiempo a los diferentes niveles entre el V y el VIII, art. 14 del convenio colectivo provincial para el Comercio de Alimentación de Zamora; también se aplica este sistema de ascenso basado en la antigüedad en el art. 19 del convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito.

<sup>204</sup> Art. 40 del convenio colectivo de las residencias para mayores «La Llanada I» y «La Llanada II» del Ayuntamiento de Aldeadávila de la Ribera; de forma similar, art. 57 del convenio colectivo de la empresa Cementos Lemoa, S.A. Centro de trabajo de Lemoa.

<sup>205</sup> Aunque para los puestos que exijan mando, autoridad y confianza si se permitirá a la empresa designar libremente a los candidatos, art. 13 del convenio colectivo de la empresa Sidenor Aceros Especiales, S.L.U. (Fábrica de Basauri).

<sup>206</sup> Art. 14 del convenio colectivo de la empresa Aquapark Internacional, S.A.

<sup>207</sup> Art. 15 del convenio colectivo de la empresa Decotec Printing, S.L.

caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa<sup>208</sup>.

#### 4. EL TRATAMIENTO DE LA DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA EN LOS PLANES DE IGUALDAD

A tenor del art. 85 ET, y sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, las comisiones negociadoras deben negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, entre las cuales destacan cuantas afecten a la retribución. No obstante, el propio art. 85 ET destaca la relevancia que el plan de igualdad ostenta, como alternativa, quizá preferible, para albergar dichas medidas. Así se desprende de lo dispuesto en el art. 46.2.h) LOIMH, cuando incluye la retribución entre las materias acerca de las cuales resulta preceptivo acometer un diagnóstico negociado.

Es sabido que el deber de elaborarlo concierne a las empresas que cuenten con cincuenta o más trabajadores (art. 45.2 LOIMH), a no ser que el convenio colectivo o la autoridad laboral, como sustitución de una sanción accesoria, así se lo hubieran impuesto. Puesto que su negociación, en las restantes empresas, depende de la buena voluntad de los interlocutores sociales, adquiere singular relevancia lo dispuesto en el convenio colectivo. Procede, pues, emprender un necesario análisis que diferenciará la regulación contenida en la negociación colectiva sectorial de la acordada a nivel empresarial.

##### 4.1. La discriminación retributiva en los planes de igualdad en los convenios colectivos de sector

###### 4.1.1. *El deber de negociar un plan de igualdad*

Numerosos son los convenios colectivos de sector cuyas partes consideran necesario fijar un marco normativo general de intervención<sup>209</sup>. Sin embargo, difícilmente se identifica alguno que se atreva a instaurar un auténtico deber de negociar un plan de igualdad<sup>210</sup>. Se acoge con satisfacción, no sólo la recepción de un deber *ex* convenio, sino la fijación de un término, emplazando así a las partes para su redacción<sup>211</sup>. Lo anterior destaca como la excepción a una regla

<sup>208</sup> Cláusula adicional segunda del convenio colectivo de la empresa Hospital Santa Teresa, S.A.

<sup>209</sup> Así lo advierte el art. 71 del Convenio colectivo del Sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad Madrid n.º 138, de 11 de junio de 2022).

<sup>210</sup> art. 52 del Convenio colectivo sectorial para las Empresas Transitorias de la provincia de Valencia 2022-2024, BOP de Valencia n.º 192, de 5 de octubre de 2022.

<sup>211</sup> Afirmando que las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio deberán negociar un plan de igualdad, destaca también el art. 89 del V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (BOE n.º 249, de 17 de octubre de 2022).

consistente en supeditar la elaboración del plan de igualdad a lo dispuesto por la normativa<sup>212</sup> vigente en cada momento<sup>213</sup>, sin comprometerse a ir más allá<sup>214</sup>. Entre los convenios que manifiestan esta voluntad, se han identificado algunos que incurren en el error de citar a las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras<sup>215</sup> cuando, a tenor del art. 45.2 LOIMH, el deber de elaborarlo pesa sobre las que cuenten ya con cincuenta o trabajadores. Evidenciando cierto anacronismo, resultado, quizá, de la falta de revisión de cláusulas preexistentes en convenios anteriores, otros convenios sectoriales entienden que las únicas empresas obligadas a elaborar un plan de igualdad son aquellas que tengan más de cien<sup>216</sup> o de doscientos cincuenta trabajadores<sup>217</sup>.

Sea como fuere, las anteriores cláusulas contienen declaraciones que a nada comprometen, y cuya inclusión se antoja tan innecesaria como la de la estipulación que aparenta obligar a las empresas que elaboren un plan de igualdad para incluir en el mismo una auditoría retributiva, inclusión a la que ya estaban conminadas por el art. 46.2.e) LOIMH<sup>218</sup> o a «llevar un registro salarial de la plantilla, desagregado por sexo y distribuido por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, de acuerdo a la legislación

<sup>212</sup> En el mismo sentido se pronuncia el art. 19 del Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco para los años 2021-2024 (BOE n.º 192, de 11 de agosto de 2022); el art. 45 del Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE n.º 108, de 6 de mayo de 2022) y el art. 132 del XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE n.º 150, de 24 de junio de 2022).

<sup>213</sup> Disp. Ad. Quinta del Convenio colectivo de Autoescuelas de Bizkaia (BOP de Bizkaia n.º 148, de 4 de agosto de 2022); art. 35 del Convenio colectivo de ámbito provincial para las industrias expendedoras y de fabricación de pan y sus trabajadores de Cuenca (BOP Cuenca n.º 110, de 23 de septiembre de 2022) y art. 68 del IV Conveni col·lectiu de treball del cicle integral de l'aigua (DO Generalitat de Catalunya n.º 8709, de 14 de julio de 2022), entre otros.

<sup>214</sup> Así, algunos indican que «en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de conformidad con lo establecido en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, en toda su integridad, y las modificaciones legales existentes en esta materia», como la cláusula novena del Convenio colectivo para las actividades agropecuarias de la provincia de Alicante (BOP de Alicante n.º 85 de 28 de septiembre de 2022) o el art. 21 del Convenio colectivo del Sector del Comercio del Metal, suscrito por la Asociación de Empresas del Comercio e Industria del Metal de Madrid (BOCM n.º 234, de 1 de octubre de 2022), entre otros.

<sup>215</sup> Convenio colectivo para el sector de Embotellado y Comercio de Vinos, Licores, Cervezas y bebidas de todo tipo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, para el periodo 2020-2024 (BO Cantabria n.º 192, de 5 de octubre de 2022); art. 28 del Convenio colectivo para el sector del Comercio de la Piel, Cuero y Calzado de Cantabria, para el periodo 2020-2023 (BO Cantabria n.º 192, de 5 de octubre de 2022) y art. 40 del Convenio colectivo del sector de transportes interurbanos de viajeros en autobuses de la provincia de Sevilla (BOP Sevilla n.º 236, de 11 de octubre de 2022), entre otros.

<sup>216</sup> Art. 44 del Convenio colectivo de restauración colectiva (BOE n.º 299, de 14 de diciembre de 2022).

<sup>217</sup> Convenio colectivo del Campo para la provincia de Toledo (BOP Toledo n.º 195, de 1 de octubre de 2022) y art. 54 del Convenio colectivo Provincial de Trabajo de empresas de limpieza de locales y edificios (BOP Almería n.º 227, de 25 de noviembre de 2022) o Disp. Ad. primera del II Convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunitat Valenciana (DO Generalitat Valenciana n.º 9442, de 5 de octubre de 2022, entre otros.

<sup>218</sup> Art. 61 del Convenio colectivo para la actividad de transportes por carretera, garajes y aparcamientos de Burgos y su provincia (BOP Burgos n.º 243, de 23 de diciembre de 2022).

vigente»<sup>219</sup>. Ciertamente, algunas cláusulas son ilustrativas, al aclarar que la auditoría en cuestión tendrá por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución, debiendo permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y las dificultades existentes o que pudieran producirse, en aras a garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Sin llegar a imponer su elaboración, no faltan convenios sectoriales que recomienden «la promoción en todas las empresas de un Plan de Igualdad, aun no teniendo la obligación legal de hacerlo por no cumplir los requisitos de número de personas empleadas», pues consideran su negociación «muy favorable para la exteriorización de una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres»<sup>220</sup>. En el mismo sentido, otros convenios califican de recomendable su negociación en las empresas que por ley no estén obligadas a acometerla<sup>221</sup>, ciñendo, algún convenio, dicha recomendación a aquéllas cuya plantilla alcance los veinticinco trabajadores<sup>222</sup>.

#### 4.1.2. *La regulación de medidas en materia de igualdad retributiva y no discriminación*

Nos detenemos ahora en los contenidos con los que algunos convenios colectivos de sector pautan la negociación, preceptiva o voluntaria, de los planes de igualdad elaborados en las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación. Tanto cuando exista obligación legal, como cuando su elaboración sea voluntaria, algunos convenios colectivos advierten que la obligación debe ser interpretada siempre «en términos de razonabilidad» teniendo en cuenta que «las plantillas de las empresas son producto de una decantación natural en el tiempo que obedecen a unos antecedentes conectados con los del propio mercado de trabajo y el empleo y una menor participación histórica de las mujeres en este sector»<sup>223</sup>. De ahí se deduce que ciertas diferencias respecto a la cuantificación de sexos en la plantilla pueden estar, de algún modo, motivadas por las razones antes dichas, no constituyendo supuestos de discriminación. Ello no obsta para que, hacia el

<sup>219</sup> Art. 14 del Convenio colectivo para la industria fotográfica (BOE n.º 187, de 5 de agosto de 2022).

<sup>220</sup> VIII Convenio colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Huesca (BOP de Huesca n.º 238, de 14 de diciembre de 2022). En el mismo sentido, las partes firmantes del Convenio colectivo de trabajo de sector «Comercio de Ópticas de la Provincia de Badajoz» (DO Extremadura n.º 192, de 5 de octubre de 2022) y Disp. Ad. sexta del Convenio colectivo de ámbito nacional para las industrias de turrónes y mazapanes (BOE n.º 311, de 28 de diciembre de 2022).

<sup>221</sup> Art. 61 del Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024 (BOE n.º 259, de 28 de octubre de 2022).

<sup>222</sup> Art. 11 del Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (cit.).

<sup>223</sup> Convenio colectivo para el sector de Embotellado y Comercio de Vinos, Licores, Cervezas y bebidas de todo tipo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, para el periodo 2020-2024



futuro, las decisiones empresariales se acomoden a los términos previstos en la Ley, de manera que las decisiones empresariales, no sólo dejen de propiciar discriminación alguna, sino que procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras de las empresas de este sector.

Con esta finalidad, se imparten una serie de directrices en relación con el diagnóstico y la elaboración de los planes de igualdad. Así, en cuanto a los objetivos que deberán establecerse, una vez realizado el diagnóstico, se menciona, en materia retributiva: la revisión de los complementos que componen el salario para verificar que no entrañen una discriminación sobre las personas trabajadoras <sup>224</sup> y, detectada ésta, la promoción de procesos y el establecimiento de plazos para su corrección. Con un impacto indirecto en materia retributiva, cabe citar también el establecimiento de programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas o la garantía del acceso, en igualdad, a la formación de empresa, tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollar su nivel formativo y adaptarlo a los requisitos de la demanda de empleo.

Ahorrándose declaraciones alusivas a los antecedentes que explican —que no justifican— las hipotéticas diferencias retributivas entre ambos sexos, otros convenios aportan una serie de pautas a los negociadores, como la necesidad de velar por la aplicación del principio de igualdad retributiva por razón de sexo en los niveles retributivos, tablas salariales y en la determinación de complementos salariales y extrasalariales, a fin de que no deparen un trato discriminatorio a las trabajadoras; el establecimiento de medidas para reducir la brecha salarial, atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica o la composición de los grupos profesionales orientada a evitar discriminaciones por género <sup>225</sup>.

En el mismo sentido, otros convenios <sup>226</sup>, sin llegar a imponer la negociación de un plan de igualdad a las empresas que legalmente no deban hacerlo, se enumeran algunos objetivos dignos de ser alcanzados, tales como: 1) el análisis de los sistemas de clasificación profesional y de los sistemas retributivos, al objeto de corregir posibles discriminaciones, utilizándose como sistema para la valoración de puestos de trabajo, el manual de VPT, del Tribunal Laboral de Catalunya;

---

<sup>224</sup> En los mismos términos se pronuncia el Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE n.º 172, de 19 de julio de 2022); el art. 75 del Convenio colectivo del Sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de la Comunidad de Madrid (cit.) y el art. 46 del Convenio colectivo de restauración colectiva (BOE n.º 299, de 14 de diciembre de 2022).

<sup>225</sup> Art. 46 del Convenio colectivo de la industria agroalimentaria de la provincia de Cuenca (cit.).

<sup>226</sup> art. 57 del Conveni col·lectiu de treball del sector de transport mecànic de viatgers de la província de Barcelona, BOP de Barcelona de 24 de mayo de 2022; art. 62 del Conveni col·lectiu de autonòmic de Neteja d'Edificis i Locals de les Illes Balears; Convenio colectivo de trabajo del sector de limpieza de edificios y locales de la provincia de valencia para los años 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025.

2) la promoción de procesos y el establecimiento de plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres y 3) la revisión de los complementos para verificar que no estén encerrando una discriminación de género.

Abundan, por el contrario, los convenios que incorporan un contenido meramente declarativo, limitándose a enunciar los contenidos derivados de la normativa vigente <sup>227</sup>. También a la vista de las reformas introducidas por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en algún convenio las partes negociadoras manifiestan que los grupos y subgrupos profesionales regulados el Convenio, se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, una vez hechos «los análisis, valoraciones y evaluaciones oportunas», afirmación con base en la cual se ahorran incluir recomendaciones tendentes a evitar dicho trato discriminatorio.

Sin introducir contenidos llamados a disciplinar la elaboración de planes de igualdad en las empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación, algún convenio colectivo sectorial de ámbito provincial <sup>228</sup> se remite, en cuanto concierne al plan de igualdad, a lo dispuesto en el V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería, a tenor el cual, «en el caso de las empresas de hostelería de más de doscientos cincuenta trabajadores», las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración negociada y aplicación de un plan de igualdad, «con el alcance y contenidos» en él establecidos. En cuanto a la igualdad retributiva, dichos contenidos pecan de cierta vaguedad, conformándose con «la revisión de los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras» <sup>229</sup>.

Queda a la vista un panorama escasamente alentador en cuanto atañe al impulso y regulación de la elaboración de planes de igualdad tendentes a erradicar la discriminación retributiva por razón de sexo en el ámbito sectorial. A buen seguro, las sucesivas reformas orientadas a identificar y suprimir la discriminación retributiva han sorprendido a unos negociadores que, por el momento, tratan de adaptarse al nuevo marco legal. Ciertas especificaciones apuntan, no obstante, hacia una creciente preocupación a la hora de detectar y eliminar una discriminación largo tiempo enraizada en ciertos sectores.

<sup>227</sup> I Convenio colectivo de comercio textil de la Comunitat Valenciana 2022-2024

<sup>228</sup> Art. 35 Convenio colectivo de Hostelería da provincia de Lugo (BOP Lugo n.º 190, de 20 de agosto de 2022).

<sup>229</sup> En el mismo sentido se pronuncia el art.33 del Convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE n.º 229, de 23 de septiembre de 2022) y la Disp. Ad. primera del II Convenio colectivo de trabajo de la madera, carpintería, mueble y afines de la Comunitat Valenciana (cit.).

## 4.2. La discriminación retributiva en los planes de igualdad en los convenios colectivos de empresa

### 4.2.1. Inclusión del plan de igualdad en el texto del convenio

La especialidad de la materia seguramente ha favorecido un mayor desarrollo de los planes de igualdad en el ámbito de empresa, donde se han producido ciertos avances en la regulación de los contenidos del plan de igualdad en materia retributiva. Con todo, no cabe sino lamentar los escasos convenios colectivos que incluyen en su seno un plan de igualdad, dotándolo de su misma eficacia jurídica.

En algunas empresas públicas<sup>230</sup>, se incluyen diagnósticos en los que no se apreciaron diferencias importantes en el número de horas semanales trabajadas por hombres y mujeres en las diferentes categorías profesionales, habiéndose considerado que los pluses o beneficios sociales o económicos previstos en el convenio eran «accesibles tanto para las mujeres como para los hombres de la plantilla». Se afirma, asimismo, que «los salarios se corresponden con la categoría profesional, sin identificarse ningún tipo de exclusión por razón de sexo», pasando por alto que son las funciones integradas en aquélla y su valoración a efectos retributivos lo que determina, con mayor frecuencia, la existencia de trato discriminatorio, y no tanto la exclusión de una categoría profesional por razón de sexo. Pese a lo anterior, y para garantizar la igualdad retributiva, se enuncia la adopción de tres medidas, cuales son: 1) la revisión de la política salarial desde la perspectiva de género, 2) el análisis periódico de las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa y 3) la corrección de aquellos casos en los que no se cumpla el principio de igualdad retributiva.

Proliferan por doquier los convenios colectivos de empresa que omiten cualquier mención al plan de igualdad<sup>231</sup>, aunque declaren asumir íntegramente el contenido de la norma para promover la igualdad del hombre y la mujer, respetando los principios de igualdad en el trabajo y la igualdad en el salario para trabajos de igual valor<sup>232</sup>. Asimismo, bajo la rúbrica «plan de igualdad», es dable identificar diversos convenios colectivos de empresa donde las partes se comprometen a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres; medidas que «deberán ser negociadas y, en su caso, acordadas, con los representantes legales de los trabajadores, respetando todas

<sup>230</sup> Mancomunidad de Servicios Sociales de la Comarca del Noroeste BO de la Región de Murcia n.º 119, de 25 de mayo de 2022.

<sup>231</sup> Convenio colectivo de la empresa Harsco Metals Lycrete, S.A.U. (Centro de trabajo Arcelormittal en Sestao) (BO de Bizkaia n.º 215, de 11 de noviembre de 2022); Convenio colectivo de la empresa Grúas Lozano S.A. (BOP Sevilla, n.º 186, de 12 de agosto de 2022) y Convenio colectivo de Terminal de Contenedores de Tenerife, S.A.U. (BOP de Santa Cruz de Tenerife, n.º 97, de 12 de agosto de 2022), entre otros muchos.

<sup>232</sup> Art. 44 del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Riofresh, S.L., para los años 2022 a 2024 (BO de La Rioja n.º 145, 29 de julio de 2022).

las disposiciones legales sobre la materia»<sup>233</sup>. De este modo, parecen comprometerse a la negociación de un plan de igualdad, aunque una posterior remisión a las disposiciones legales rectoras de esta materia no permite identificar, con total nitidez, una obligación convencional de negociarlo cuando no se den las circunstancias que, de acuerdo con la ley, obligan a hacerlo<sup>234</sup>. En la misma línea, se observa algún convenio de empresa donde se consigna el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido legalmente previsto<sup>235</sup>.

Sobre este último extremo, se aprecia, de nuevo, cierta confusión de los firmantes a la hora de reflejar el umbral mínimo de trabajadores, superado el cual resulta preceptiva la negociación del plan de igualdad, no siendo del todo infrecuente toparse con referencias a empresas de más de cincuenta trabajadores<sup>236</sup>. Evitan incurrir en una discordancia con el deber legalmente impuesto los convenios que se remiten a enunciar el deber de negociar el plan de igualdad cuando se supere «el número de personas trabajadoras que en cada momento establezca la legislación vigente para tener dicha obligación»<sup>237</sup>. Menos dudas suscitan, por tanto, aquellos convenios de empresa que se conforman con recoger la obligación de negociar un plan de igualdad con el contenido y del modo dispuesto en la propia LOIMH, sin añadir, por tanto, medida alguna en materia retributiva<sup>238</sup>.

Por otra parte, otra serie de convenios colectivos de empresa parecen incorporar el compromiso de firmar un plan de igualdad para, entre otros objetivos, alcanzar la «igualdad de salario para trabajos de igual valor»<sup>239</sup>. No obstante, que deba dársele cumplimiento «en aplicación de lo previsto en la LOI»<sup>240</sup>, en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, o norma que lo

<sup>233</sup> Art. 29 del Convenio colectivo de la empresa Fomento de Benicasim, S.A., centro de trabajo de XIXONA (BOP de Alicante n.º 3 de 4 de enero de 2023).

<sup>234</sup> Lo mismo cabe decir del Convenio colectivo del personal laboral del ayuntamiento de Hospital de Órbigo (BOP de León n.º 190, de 3 de octubre de 2022) y del art. 55 del III Convenio colectivo de la Fundación general de la Universidad de Salamanca (BOP de Salamanca n.º 32, de 16 de febrero de 2022).

<sup>235</sup> Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'empresa Intracatalònia, S.A. (BOP de Barcelona, de 7 de noviembre de 2022).

<sup>236</sup> Como se observa en la Disposición Adicional Segunda del Conveni col·lectiu de l'empresa Marason Bus S.L. (BO Illes Balears n.º 159, de 8 de diciembre de 2022).

<sup>237</sup> Art. 84 del Convenio colectivo de la empresa Dadelos Agrosolutions, S.L. (BOP de Valencia, n.º 4, de 5 de enero de 2023).

<sup>238</sup> Art. 33 Convenio colectivo de la empresa Oilogist H&B, S.L. (BOJA n.º 242, de 20 de diciembre de 2022) y art. 14 del Convenio colectivo de la empresa Múltiples Transportes de Envases de España, S.L. (BOP de Valencia n.º 240, de 16 de diciembre de 2022).

<sup>239</sup> Convenio colectivo de la empresa UTE Bizkaiko Hondartzak 2021 (servicio de limpieza de playas de Getxo) (BOE n.º 255, de 25 de noviembre de 2022).

<sup>240</sup> Véase, en el mismo sentido, la Disp. Ad. Sexta del Convenio colectivo del Ayuntamiento de La Puebla de los Infantes (BOP de Sevilla n1 187, de 3 de agosto de 2022).

sustituya<sup>241</sup> o, más genéricamente, en la medida en que los planes de igualdad «sean exigidos legalmente»<sup>242</sup>, da a entender que el convenio no impone su negociación, siendo, nuevamente, otras circunstancias, como el número de trabajadores de la empresa, las que obligan a ello<sup>243</sup>, aplicando y elaborando «cuando corresponda» el susodicho plan de igualdad<sup>244</sup>.

Dentro de las disposiciones aparentemente dedicadas al plan de igualdad que, sin embargo, no reflejan su contenido, se identifican diversos convenios colectivos de empresa donde, con el confesado propósito de combatir la discriminación por razón de sexo, los negociadores se conforman con reflejar el concepto legal de discriminación, directa e indirecta, de acoso sexual y de acoso por razón de sexo para afirmar la necesidad de combatirla. La omisión de cualesquiera medidas que pudieran servir a tal fin priva de toda utilidad la consignación de las susodichas cláusulas<sup>245</sup>. De contenido exiguo es también el denominado «plan de igualdad» del Capítulo VII del Convenio colectivo de la Fundación Cajasol<sup>246</sup>. Algunos otros convenios colectivos de empresa contemplan la posible implantación de un plan de igualdad, sin llegar a comprometerse a ello o como una mera alternativa a la adopción de otras medidas en materia de igualdad<sup>247</sup>, mientras que otros declaran su intención de elaborarlo.

---

<sup>241</sup> Como hace el XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE n.º 150, de 24 de junio de 2022), a donde se remite la Cláusula Adicional II del Convenio colectivo relativo a la empresa Sibelco Minerales, S.A. (BOP de Cádiz n.º 188, de 29 de septiembre de 2022) o el art. 38 del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Metalcolor, SA, para los años 2021 a 2023 (BO de la Rioja n.º 76, de 22 de abril de 2022).

<sup>242</sup> Art. 26 del Convenio colectivo de la empresa Aquapark Internacional, Sociedad Anónima (antes Atlantis Mundo Acuático, Sociedad Anónima) (BOP de Málaga n.º 242, 21 de diciembre de 2022).

<sup>243</sup> Lo mismo se deduce de lo previsto en el art. 77 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sociedad General de Aguas de Barcelona, S.A.U., per als anys 2021-2023 (BOP de Barcelona de 22 de septiembre de 2022), donde se establece que «de acuerdo con lo contenido en el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes de este Convenio se comprometen a elaborar un nuevo Plan de Igualdad, conforme lo estipulado en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro». Similar previsión se puede encontrar en el Capítulo XI del Convenio colectivo de la empresa BEANACA, S.A. (BOP de Alicante n.º 183 de 26 de septiembre de 2022), donde se advierte que «cuando por la dimensión de la plantilla de la empresa, o por las demás circunstancias que se establezcan, exista la obligación legal, se elaborará un Plan de Igualdad que contemple las medidas necesarias para eliminar y corregir en el ámbito laboral toda forma de discriminación por razón de sexo»; plan que, entre otros, estará orientado a garantizar «la igualdad retributiva para trabajos de igual valor. En el mismo sentido, el Capítulo XI del Convenio colectivo de empresa del Centro Médico Salus Baleares (BOP de Alicante n.º 183, de 26 de septiembre de 2022) anuncia que «Cuando por la dimensión de la plantilla de la empresa, o por las demás circunstancias que se establezcan, exista la obligación legal, se elaborará un Plan de Igualdad que contemple las medidas necesarias para eliminar y corregir en el ámbito laboral toda forma de discriminación por razón de sexo», proclamando, entre los objetivos a alcanzar mediante su elaboración, «la igualdad retributiva para trabajos de igual valor».

<sup>244</sup> Art. 41 del Convenio colectivo de la Asociación Hospital Residencia San Francisco de Águilas (BOR Murcia n.º 120, de 26 de mayo de 2022).

<sup>245</sup> Convenio colectivo de la Fundación Cajasol (BOP Sevilla n.º 236, de 11 de octubre de 2022).

<sup>246</sup> BOP Sevilla n.º 236, de 11 de octubre de 2022.

<sup>247</sup> Convenio colectivo de trabajo de la empresa «Comunidad de Regantes de Talavera la Real» (DO de Extremadura n.º 6, de 10 de enero de 2023).

Por su parte, un grupo de convenios colectivos de empresa se conforma con anunciar que se encuentran en fase de negociación del mismo <sup>248</sup>, en algún caso, dicho anuncio ha cristalizado en un texto que se propone, entre otras medidas, algunas tan pertinentes como: 1) la creación o mejora de la herramienta existente para el análisis de brecha retributiva o 2) la formación deparada a las personas responsables de las valoraciones de puestos de trabajo en perspectiva de género.

Otros convenios colectivos de empresa se contentan con consignar su propósito de negociarlo <sup>249</sup>, si bien algunos prevén que, en tanto las negociaciones no lleguen a buen puerto, se aplique el plan de igualdad de la empresa estatal a un centro de trabajo concreto <sup>250</sup>. En concreto, algún convenio de empresa anuncia, de cara a su ulterior negociación, los propósitos que han de inspirarla, así como las posibles medidas dignas de ser introducidas en su texto, «medidas de acción positiva en materia de condiciones de contratación, promoción o formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate».

#### 4.2.2. Remisión a un plan de igualdad extraconvencional

Dejando a un lado la desusada incorporación al texto convencional del compromiso de elaborar un plan de igualdad cuando no resulte preceptiva, conviene detenerse en la opción preferida por los negociadores, consistente en la remisión expresa a un plan de igualdad no incorporado al texto <sup>251</sup>, conminándose, algunos

<sup>248</sup> Art. 46 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo General Cable Sistemas, S.L. (centre de treball d'Abreva) (BOP de Barcelona de 18 de noviembre de 2022); art. 35 del Convenio colectivo da empresa Aguas de Cabreiroá, S.A.U. (BOP de Orense n.º 272, de 28 noviembre 2022); art. DP7 Convenio colectivo de la empresa Dadelos Agrosolutions, S.L. (cit.); cláusula adicional tercera del XV Convenio colectivo «Hospital Santa Teresa S.A.» (BOP Ávila n.º 75, de 20 de abril de 2022); Disp. Trans. Segunda del Convenio colectivo de la empresa J. García Carrión, S.L.U. (BOR Murcia n.º 288, de 15 de diciembre de 2022); art. 119 del XX Convenio colectivo de SEAT, S.A. BOE n.º 134, de 29 de septiembre de 2022

<sup>249</sup> Art. 105 del Convenio colectivo de la empresa BP Oil España, S. A. U. (BOCM n.º 126, de 28 de mayo de 2022).

<sup>250</sup> Art. 21 del Convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, S. L.U. (BOCM n.º 6, de 7 de enero de 2023); Art. 21 del I Convenio colectivo 2022 -202 Evos Algeciras SAU, (BOP de Cádiz n.º 90, de 13 de mayo de 2022).

<sup>251</sup> Art. 34bis del Convenio colectivo de trabajo de aplicación en el centro de trabajo que la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U tiene en Nájera para los años 2021 al 2024 (BO La Rioja n.º 235, de 7 de diciembre de 2022); art. 4 del Convenio colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U. (Limpieza Viaria de Almansa) (BOP de Albacete n.º 131, 9 de noviembre de 2022); art. 29 del IV Convenio colectivo de la empresa Mercedes-Benz Retail, S.A., Unipersonal (Madrid y Guadalajara) (BOE n.º 88, de 13 de abril de 2022); Convenio colectivo de Refresco Iberia, SAU, para los centros de trabajo de Oliva (Valencia) y Alcolea (Córdoba), cuyo plan de igualdad hace hincapié, nuevamente, en la transparencia retributiva y en el análisis de las diferencias retributivas cuando superen el 11 % (BOE n.º 108, de 6 de mayo de 2022); art. 28 del Convenio colectivo Bunge Ibérica, S.A.U. (Centro de Cartagena) AÑO 2021-2022-2023-2024 (BO de la Región de Murcia n.º 53, de 5 de marzo de 2022) o el art. 39 del Convenio colectivo de la empresa Culmarex, S.A. (BO de la Región de Murcia n.º 249, de 27 de octubre de 2022);

firmantes, a fomentar su difusión y aplicación<sup>252</sup>. Muestra de ello es el art. 31 del I Convenio colectivo de Randstad Empleo ETT, S.A.U.<sup>253</sup>, que se remite a lo acordado en cada momento, lo cual conduce, a la sazón, a consultar su II Plan de igualdad para los años 2022-2026, donde se establece como objetivo el mero desarrollo, actualización y cumplimiento del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Tal ha sido también la estrategia adoptada por los signatarios del Convenio colectivo de la empresa Deoleo Global, S.A.U.<sup>254</sup>, cuyo art. 26 se remite al plan de igualdad firmado en el año 2021, donde se contempla la adopción de medidas tales como: la llevanza anual de un registro con valores medios y medianas de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales; la realización de una auditoría retributiva y el posterior análisis de los datos fruto de la auditoría, con perspectiva de género. Huelga añadir la adopción de todas ellas resulta preceptiva para todas las empresas, en el caso del registro, y para las empresas obligadas a negociar un plan de igualdad, en cuanto concierne a la auditoría laboral, con arreglo a lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Se defraudan, de este modo, las expectativas que la doctrina depositó sobre la mayor presencia de los asuntos retributivos en los planes de igualdad a raíz del registro salarial impuesto por el art. 28.2 ET<sup>255</sup>.

De ahí se deduce la escasa aportación del plan de igualdad de la empresa en pro de la eliminación de la discriminación en materia retributiva. De mayor calado son las medidas enderezadas a alcanzar el segundo objetivo enunciado en el susodicho plan de igualdad, consistente en «aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria», entre las cuales se prevé: 1) incluir en el procedimiento de evaluación del desempeño la obligación de realizar la evaluación de manera objetiva y sin ningún condicionante de género; 2) considerar el mismo salario de partida en los procesos de selección sin tener en cuenta el género, matizando que en los supuestos excepcionales en los que se parta de salarios distintos, por motivos de captación de talento, la Empresa comunicará a la Comisión de Igualdad los motivos y la valoración de estos casos, en las Comisiones periódicas; y 3) no repercutir en la evaluación del desempeño las consecuencias derivadas del disfrute de permisos por nacimiento, cuidados del menor o familiar dependiente o reducciones de jornada, en particular, en cuanto concierne al abono de la retribución variable.

---

<sup>252</sup> Art. 55 del Convenio colectivo de la empresa Cervezas Alhambra, S.L.U. (BOP Granada n.º 87, de 9 de mayo de 2022).

<sup>253</sup> BOE n.º 157, de 1 de julio de 2022.

<sup>254</sup> BOCM n.º 6, de 7 de enero de 2023.

<sup>255</sup> CABEZA PEREIRO, J., «Los planes de igualdad: balance y cambios normativos», *Revista Derecho Social y Empresa*, n.º 12, 2020, p. 21.

Proclamando la voluntad de erradicar toda discriminación retributiva, ya fuere de índole directa o indirecta, el Plan de igualdad de la empresa Crisnova Vidrio, S.A. se remite a los instrumentos regulados en el Real Decreto 902/2020: los registros retributivos, la auditoría retributiva y el sistema de valoración de puestos de trabajo. Aunque del análisis estadístico realizado se coligió que las diferencias percibidas en la retribución de las trabajadoras procedían de «la retribución a las personas según la categoría asignada en función del grupo profesional, no siendo el sexo la variable que genera las diferencias», se omite medida correctora alguna. Al tiempo, se prevén una serie de medidas, tales como: 1) el establecimiento de criterios claros, objetivos, no discriminatorios en la estructura salarial y en las evaluaciones y valoraciones de puestos, 2) la realización de análisis estadísticos sobre las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres en la empresa desagregados por sexo, grupo profesional, puestos y estudios, de los conceptos salariales y extrasalariales en los grupos profesionales en que hay representación de ambos sexos y 3) la realización de una segunda auditoría retributiva en aplicación del RD 902/2020. De nuevo, este plan de igualdad, no incorporado al Convenio colectivo de la empresa<sup>256</sup>, añade poco a las medidas legalmente contempladas.

Decantándose por la remisión a un plan de igualdad no incorporado al convenio colectivo, el art. 39 del Convenio colectivo de la Empresa Flex Equipos de Descanso, S.A.U. (Factoría de Getafe)<sup>257</sup> impone consultar uno que obliga a 1) revisar el sistema de valoración de puestos de trabajo existente incorporando la perspectiva de género, respetando los criterios de adecuación, totalidad y objetividad de los factores; 2) actualizar las descripciones de puestos de trabajo existentes adaptándolas a los nuevos requerimientos; 3) definir de manera clara, objetiva y neutra, desde una perspectiva de género, los criterios de atribución de los diferentes componentes del salario y las percepciones extrasalariales y 4) presentar a la comisión de seguimiento los registros retributivos anuales obligatorios. En caso de identificarse una brecha superior al 20 %, se deberán analizar y justificar los motivos de la misma. Se rebaja, con ello, el umbral fijado por el art. 6.b) Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que obliga a incluir una justificación cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento, de conformidad con lo reflejado en el registro retributivo.

Incorpora una remisión el art. 44 del Convenio colectivo de la empresa Clínica Belén Grupo HLA, SLU<sup>258</sup>, donde se afirma la elaboración de un plan de igualdad<sup>259</sup>, como también lo hace el art. 33 del III Convenio colectivo de Lo

<sup>256</sup> Al que se remite el Convenio colectivo de la empresa Crisnova Vidrio, S.A. (BOP Albacete n.º 69, de 13 de junio de 2022).

<sup>257</sup> Cit.

<sup>258</sup> BOR Murcia n.º 151, de 2 de julio de 2022.

<sup>259</sup> En el mismo sentido, véase la Disp. Trans Quinta del Convenio colectivo de la empresa Asientos de Castilla y León, S.L. (BOP Valladolid n.º 131, de 11 de julio de 2022 y la Disp. Ad. tercera del Convenio colectivo de Finanzauto, S.A. (BOE n.º 107, de 5 de mayo de 2022).



Bueno Directo Servicio de Ventas, SLU<sup>260</sup>, donde se sostiene haber consensuado un plan de igualdad cuyo texto se elude incorporar<sup>261</sup>. Este último hace, de nuevo, hincapié en el principio de transparencia retributiva que se aplicará, por lo general, a través de los registros retributivos y de la auditoría retributiva. Se prevé, asimismo, la llevanza de un registro retributivo, en los términos legalmente previstos. De su contenido, cabe destacar que, en su momento, fue apreciada una diferencia retributiva posiblemente vinculada al disfrute de medidas de conciliación por parte de las trabajadoras. Así, mientras que las mujeres perciben una retribución ligeramente superior dentro de su propia categoría profesional en relación con los conceptos fijos, ésta se invierte cuando se analizan las retribuciones variables, al ser los hombres, por lo general, los que perciben un salario mayor por dichos conceptos.

En cuanto al plan de igualdad de la empresa Adiseo España, S.A., al que se remite, también sin incorporarlo, su convenio colectivo<sup>262</sup>, destacan medidas como el mantenimiento de todos los beneficios sociales, como si estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia e IT por embarazo de riesgo. Se añaden, asimismo, otras cuya consignación sobraría, por innecesaria, como la adaptación del plan de igualdad aprobado, a los requerimientos legales establecidos en materia de auditoría retributiva conforme a lo previsto en los Reales Decretos 901 y 902/2020.

Ciertos convenios de empresa declaran que la misma posee un plan de igualdad, sin remitirse expresamente a su regulación ni sostener su inclusión como parte integrante del convenio colectivo<sup>263</sup>. Así lo hace el o el art. 40 del Convenio colectivo de Radio Popular, S.A.<sup>264</sup>, cuya actualización se comprometen a acometer «para atender a la legislación vigente». Por sus aportaciones, merece la pena profundizar en su contenido. En cuanto concierne a las cuestiones retributivas, además de incorporar la llevanza de un registro retributivo, en su redacción actual, se prevé la elaboración de una hoja informativa en la que se describirán los conceptos retributivos actualmente utilizados en COPE y reflejados en el registro retributivo. Se apuesta, una vez más, por la transparencia como vía apta para posibilitar la fiscalización del trato discriminatorio. Por añadidura, destacan las medidas orientadas a evitar las pérdidas retributivas derivadas del disfrute de

<sup>260</sup> BOE n.º 249, de 17 de octubre de 2022.

<sup>261</sup> Así lo hace también el art. 43 del Convenio colectivo de la empresa Elche Crevillente Salud (BOP d'Alacant n.º 116, de 20 de junio de 2022).

<sup>262</sup> BOP Burgos, n.º 73, de 18 de abril de 2022.

<sup>263</sup> Como se aprecia en el Convenio colectivo relativo al servicio de limpieza, conservación. Mantenimiento de playas y pinares públicos del Puerto de Santa María (BOP de Cádiz n.º 2, de 4 de enero de 2023), cuyo art. 33 indica que la empresa dispone de un plan de igualdad publicado en el BOE n.º 182, de 28 de julio de 2018. Lo mismo ocurre con el art. 39 del Convenio colectivo de la Empresa Flex Equipos de Descanso, S.A.U. (Factoría de Getafe) (BOCM n.º 168, de 16 de julio de 2022).

<sup>264</sup> BOE n.º 177, de 25 de julio de 2022.

medidas de conciliación, como el mantenimiento de los complementos variables cuando exista una adaptación de jornada o puesto de trabajo derivada del riesgo del embarazo o la lactancia; el mantenimiento de los complementos variables cuando exista una adaptación de la jornada o una reducción (en este último caso, de forma proporcional al tiempo trabajado) siempre que se mantengan los requisitos para su devengo, de modo que los objetivos para la percepción de una retribución variable se reducirán en la misma proporción que la reducción de jornada. Se celebra, no obstante, la previsión de una licencia retribuida al 100 % por el tiempo necesario para gestiones administrativas, judiciales o médicas, que le permitan hacer efectivo el derecho a su protección o a la asistencia sanitaria, psicológica y jurídica, tanto de la víctima de violencia de género como de los familiares a su cargo, previa justificación de la situación de la víctima de violencia de género y de la necesidad de hacerlas dentro de la jornada laboral, durante la cual se mantendrán los incentivos o retribuciones variables cuando se cumplan los requisitos para su devengo. Destacan, por apropiadas, tales medidas, si bien es digna de lamentar la ausencia de incorporación, siquiera fuere por remisión, al convenio, del plan de igualdad que las enuncia, lo que permite poner en duda su eficacia.

Por incluir una remisión se decantan, de igual modo, los convenios colectivos cuyo ámbito de aplicación se circunscribe a un centro de trabajo. Una remisión como la antedicha puede encontrarse en el art. 36 del Convenio colectivo LafargeHolcim España, S.A.U. Centro de Jerez de la frontera, año 2021-2025 <sup>265</sup>, que obliga a consultar el Plan General de Igualdad de la Sociedad LafargeHolcim España, S.A.U. <sup>266</sup>. En cuanto concierne a la retribución, plantea como objetivos dignos de ser alcanzados, por una parte, la revisión de «la política salarial», a fin de «clarificar conceptos para que cada trabajador/a pueda percibirla como justa y equitativa». Y, por otra parte, la utilización de «mecanismos correctores para que no se incurra en discriminaciones salariales por razón de sexo ante la existencia de multitud de pluses que dificultan la transparencia en la retribución». Dicho de otro modo (y pese a la cuestionable referencia a una inequidad que, con frecuencia, dista mucho de ser una mera percepción del trabajador), se persigue una mayor transparencia en materia retributiva como medio ineludible para remediar la discriminación por razón de sexo. A tal fin, se propone «clarificar y difundir entre el personal la política salarial de la empresa, en todos los casos en que sus retribuciones no estén reflejadas en un convenio colectivo». Más allá de la necesaria transparencia, se apuntan ciertas acciones encaminadas a la eliminación de posibles criterios que, dentro del sistema de clasificación profesional, pudieran conducir a un trato discriminatorio merced a las «descripciones y definiciones de funciones correspondientes a la categoría»<sup>267</sup>. Por último, para evaluar la ejecución del plan de igualdad, se prevé «el seguimiento de los rangos

<sup>265</sup> BOP de Cádiz n.º 2, de 4 de enero de 2023.

<sup>266</sup> BOE n.º 268, de 9 de noviembre de 2015.

<sup>267</sup> *Ibidem*.

salariales y extrasalariales por colectivos, en los distintos niveles y áreas para analizar la evolución interna de las posibles diferencias»<sup>268</sup>.

Otra remisión por el estilo figura en el Convenio colectivo de la Empresa ID Logistics Iberia, S.A., centro de trabajo de Getafe<sup>269</sup>, donde las partes acuerdan estar a lo dispuesto en el vigente Plan de Igualdad de la Empresa ID Logistics Iberia, S.A., (anteriormente denominada Logiters Logística, S.A.U.) cuyo ámbito de aplicación se extiende a todos los centros de trabajo de la Empresa ID Logistics Iberia, S.A., en el territorio nacional, o documento que en el futuro pueda sustituir a este. En el plan en cuestión, a fin de remover cualquier discriminación retributiva, se contemplan medidas como el establecimiento de indicadores que relacionen diferencias salariales por grupos, género y antigüedad, «con el objeto de tutelar que dichas diferencias [o, propiamente, discriminaciones] tiendan a reducirse, verificando la aplicación del principio de equidad e idéntica responsabilidad». Se prevé, asimismo, el análisis anual de las desviaciones detectadas, elaborándose un informe al respecto como medida de evaluación.

Esta opción fue también la elegida por los firmantes del II Convenio colectivo de la empresa «Elis Manomatic, S.A.»<sup>270</sup>, especificando que al centro de trabajo de Almansa (Albacete) le será de aplicación directa el Plan de Igualdad de Elis Manomatic, S.A. Más allá de las medidas impuestas por la normativa vigente, en materia de registro y auditoría retributiva, sobresalen otras, entre las cuales cabe citar la garantía de deparar las mismas oportunidades, en cuanto concierne a las condiciones de retribución, en los contratos a tiempo parcial y a tiempo completo o la realización de un «estudio salarial» con base en los datos recabados en el registro, que será trasladado a la Comisión de Igualdad o profundizar en la descripción de cada puesto de trabajo. Con el objeto de mitigar las consecuencias derivadas del disfrute de ciertas medidas de conciliación, también se alude, para el caso de percibir *bonus* anual por el desempeño por resultados y/u objetivos temporales (anuales), al deber de calcularlos teniendo en cuenta los permisos por maternidad /paternidad, riesgos por embarazo, lactancia, de modo tal que dichos períodos sean entendidos como tiempo efectivo de trabajo para su cobro. A fin de evitar una pérdida retributiva a las trabajadoras víctimas de violencia de género que deban llevar a cabo salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, se recomienda, asimismo, considerarlas como permisos retribuidos. Y, por último, resulta digno de mención el protagonismo otorgado por este plan de igualdad a la formación de los mandos-cuadros-responsables de, entre otros aspectos, la asignación retribuciones, de la cual se obliga a dar cuenta a la Comisión de seguimiento, incluyendo su contenido, así como su

<sup>268</sup> *Ibidem*.

<sup>269</sup> BOCM n.º 6, de 7 de enero de 2023.

<sup>270</sup> BOP de Albacete n.º 131, de 9 de noviembre de 2022.

duración, modalidad, criterios de selección y número de participantes<sup>271</sup>, medida ensalzada, en su momento, por la doctrina<sup>272</sup>.

La opción por incluir una remisión abunda también entre las empresas que forman parte integrante de un grupo, invocando el plan de igualdad negociado en el seno del grupo de empresas que, de acuerdo con doctrina y jurisprudencia, se ha de reputar conforme a derecho<sup>273</sup>.

Acordando someterse a lo establecido en el Plan de Igualdad del Grupo Cementos Portland Valderrivas del 6 de julio de 2022, se pronuncian las partes firmantes del Convenio colectivo de la empresa Cementos Portland Valderrivas, S.A. para los centros de trabajos fábrica de Olazagutía y oficina de Pamplona<sup>274</sup>, norma que confía en la auditoría retributiva para resolver las diferencias detectadas. A tal efecto, contempla como medida específica, en caso de que se detecten diferencias sustanciales, objetivamente no justificables, el dar traslado de dicha información a la Comisión de Seguimiento, con el fin de que dichas diferencias sean analizadas por un grupo de trabajo reducido con un representante local de la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo, el Agente de Igualdad y un miembro de la Comisión de Seguimiento.

Dicho grupo reducido, que extraerá las conclusiones oportunas y, con base en éstas, siempre que no deriven de criterios de adecuación, totalidad y objetividad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, la empresa se compromete a activar medidas correctoras.

Otro ejemplo donde se incluye una remisión al plan de igualdad del grupo de empresa es el VII Convenio colectivo del grupo Generali España (art. 57)<sup>275</sup>. A fin de disponer de un sistema de clasificación profesional equilibrado, en cuanto concierne a la presencia de mujeres y de hombres en todos los niveles «garantista de la igualdad de trato y de oportunidades e inexistente de discriminación por razón de sexo», en él se plantea la elaboración de una clasificación de puestos de trabajo de igual valor segmentados. Asimismo, para garantizar la igualdad retributiva, así como la equidad salarial y no afectación de las medidas de conciliación en las condiciones retributivas entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor y erradicación de cualquier brecha salarial, se plantean medidas tales como: 1) la revisión de la agrupación de puestos por igual valor y

<sup>271</sup> Entre los convenios que optan por remitirse al plan de igualdad del grupo de empresa, véase también el Convenio colectivo de la empresa Hospital Quirón-salud Ciudad Real (BOP de Ciudad Real n.º 175 de 9 de septiembre de 2022).

<sup>272</sup> SAGARDOY DE SIMÓN, I.; NÚÑEZ-CORTÉS CONTERAS, P. y NIETO ROJAS, P., *Igualdad retributiva, planes de igualdad y registro salarial*, Dykinson (Madrid, 2022), p. 133.

<sup>273</sup> FERREIRO REGUEIRO, C., «¿Es conforme a derecho la negociación de un plan de igualdad en el ámbito de un grupo de empresas?», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n.º 55, 2020, p. 1.

<sup>274</sup> BOP de Navarra n.º 226, de 15 de noviembre de 2022.

<sup>275</sup> BOE n.º 277, de 18 de noviembre de 2022.

el cumplimiento de los principios de la política retributiva del Grupo (en cuanto a competitividad, aportación de valor, transparencia, etc...) en clave de igualdad de género; 2) la elaboración de planes de acción específicos en aquellas agrupaciones de puestos de trabajo en las que existan diferencias retributivas significativas; 3) el análisis explicativo de las posibles diferencias de registro retributivo (retribución variable, antigüedad, complemento de adaptación, influencia de la corrección de la brecha de presencia, etc.) con especial atención del Grupo profesional 0 y Nivel de retribución de directivos y 4) la implantación de un nuevo modelo de evaluación del desempeño que permitirá una vinculación directa entre el desempeño y el pago de la retribución variable de aquellos empleados y empleadas que actualmente no disponen del mismo.

En el mismo sentido, el Conveni col·lectiu de treball de Creu Roja Espanyola a Lleida per als anys 2022 a 2025<sup>276</sup>, asume la Política de Igualdad que establece el IV Plan de Igualdad de Cruz Roja Española 2022-2025, donde se traza un Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, que, amén de una serie de medidas concernientes al reclutamiento, selección y promoción del personal, prevé el despliegue de un sistema de valoración de puestos de trabajo, así como de evaluaciones periódicas basado en criterios medibles y objetivos.

Similar resultado arrojará la inclusión en otros convenios de empresa de una declaración programática remitiéndose a lo dispuesto en el Convenio colectivo de sector<sup>277</sup>. En concreto, el art. 32 del Convenio colectivo para la empresa Megatech Industries Península Ibérica, S.L.U.<sup>278</sup> se remite al Capítulo XVII del XX Convenio colectivo general de la industria químicas<sup>279</sup>, relativo a la igualdad de trato y oportunidades, al igual que el Convenio colectivo de PQS Piscinas y Consumo, S.A.<sup>280</sup>, donde apenas se advierte que las medidas de igualdad en él contenidas «deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en aquellas empresas, tengan uno o más centros de trabajo, que superen el número de personas trabajadoras que en cada momento establezca la legislación vigente para tener dicha obligación». Precisa que «a efectos de cuantificar el número de personas trabajadoras existentes en la empresa se seguirán las reglas establecidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, o norma que lo sustituya». Asimismo, recuerda que «las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa nego-

<sup>276</sup> BOP Lleida n.º 203, de 21 de octubre de 2022.

<sup>277</sup> En concreto, el art. 32 del Convenio colectivo para la empresa Megatech Industries Península Ibérica, SLU (BO del Territorio Histórico de Álava n.º 148, de 26 de diciembre de 2022) se remite al Capítulo XVII del Convenio General de Químicas, relativo a la igualdad de trato y oportunidades. Lo mismo hace el Convenio colectivo de PQS Piscinas y Consumo, S.A. (BOP de Sevilla n.º 236, de 11 de octubre de 2022) se remite a lo dispuesto en el Capítulo XVII del XX Convenio colectivo general de la industria química (BOE n.º 171, de 19 de julio de 2021).

<sup>278</sup> BO del Territorio Histórico de Álava n.º 148, de 26 de diciembre de 2022.

<sup>279</sup> BOE n.º 171, de 19 de julio de 2021.

<sup>280</sup> BOP de Sevilla n.º 236, de 11 de octubre de 2022.

ciación o consulta, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, cuando lo autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo», apostillando que «la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras». En suma, nada añade a cuanto se desprende de la letra de la LOI y de las normas reglamentarias encargadas de su desarrollo.

Evitando incluir una remisión expresa al plan de igualdad, algunos convenios de empresa imponen que el eventual plan de igualdad se inscriba en convenio<sup>281</sup>, así como la creación de un registro<sup>282</sup>.

Existen convenios que, sin llegar a integrar, ni por remisión, el plan de igualdad de la empresa, dedican alguna disposición a definir su contenido. En particular, procede lamentar la ausencia de incorporación al convenio del texto del plan de igualdad de la empresa Ilunion CEE Outsourcing, S.A.<sup>283</sup>. Entre las medidas incorporadas, cabe hacer referencia a: la revisión salarial de aquellas categorías, niveles y/o puestos con mayor diferencia salarial entre mujeres y hombres, o la evaluación de planteamiento de franjas salariales para personal de nuevo ingreso contratación por categorías profesionales/ puestos de trabajo y con perspectiva de género.

Otros, sin incidir en sus contenidos, introducen normas relativas a su vigencia<sup>284</sup>, o se comprometen a revisar el plan de igualdad vigente<sup>285</sup>. Mayor relevancia revisten las disposiciones convencionales donde se especifica la vigencia del plan de igualdad, publicado en el anterior convenio colectivo, en tanto no concluyan con éxito las negociaciones del nuevo plan de igualdad<sup>286</sup>, o, incluso, las que obligan a actualizarlo en un determinado plazo<sup>287</sup>.

Evitando, incluso, regular su contenido, se aprecia la existencia de diversos convenios donde las partes sólo acuerdan el dar a conocer a toda la plantilla la

<sup>281</sup> Art. 27 del XXXV Convenio colectivo de Fiat Chrysler Automobiles Spain, S.A. (B.O.C.M. n.º 168, de 16 de julio de 2022).

<sup>282</sup> Convenio colectivo de la empresa Grupo Celulosas Moldeadas, S.A. (BO de Biskaia n.º 178, de 19 de septiembre de 2022).

<sup>283</sup> Cuyo Convenio colectivo ha sido publicado en el BOE n.º 262, de 1 de noviembre de 2022.

<sup>284</sup> Art. 36 del Convenio colectivo 2021-2025 para la empresa Megatech Industries Amurrio, S.L.U. (BO del Territorio Histórico de Álava n.º 145, de 19 de diciembre de 2022) y art. 35 del Convenio colectivo de la empresa Magna Seating Vigo Assembly, S.A.U. (BOP de Pontevedra n.º 2, de 3 de enero de 2023).

<sup>285</sup> Art. 48 del del Convenio colectivo de la Empresa Marbella Club Hotel, Sociedad Anónima (BOP de Málaga n.º 212, de 7 de noviembre de 2022).

<sup>286</sup> Disp. ad. segunda del Convenio colectivo Financiera Maderera, S.A. - Cella II (BOP Teruel n.º 158, 19 de agosto de 2022).

<sup>287</sup> Art. 43 del Convenio colectivo da empresa Prezero S.A. (antes CESPA) co seu personal adscrito aos servizos de limpeza pública e interiores contratados co Concello de Pontevedra, para o período 2022-2023 (BOP Pontevedra n.º 82, de 29 de abril de 2022).

realización del plan de igualdad de conformidad con la legislación vigente<sup>288</sup>. No se comprometen, pues, a su negociación, que vendrá impuesta por la LOI.

Con cierta relevancia, a la hora de mantener actualizada la estrategia de lucha contra la discriminación retributiva, se han identificado ciertos convenios colectivos de empresa mediante los cuales se crea una Comisión de igualdad, formada por cinco representantes del Comité de Empresa y cinco representantes de la Dirección, a la cual se atribuye la competencia para determinar los objetivos a cumplir y las medidas a desarrollar que integra el Plan de igualdad<sup>289</sup>. En otros, idéntico órgano aparece formado por cuatro componentes de la compañía y cuatro componentes de los representantes de las personas trabajadoras y, entre sus competencias, figura la de reunirse trimestralmente para analizar el seguimiento de las acciones especificadas en el Plan y mantenerlo actualizado, impulsando nuevas medidas y/o acciones de mejora<sup>290</sup>. Mencionando la competencia de dicha comisión a la hora de recibir información acerca de la evolución del plan de igualdad se pronuncia la Disp. Ad. segunda del Convenio colectivo de la empresa Seguros Lagun Aro, S.A.; Seguros Lagun Aro Vida, S.A., y Seguros Lagun Aro 2003, A.I.E.<sup>291</sup>, así como el art. 15 del XVI Convenio colectivo da Unidade de Traballo Aluminio Español, S.L. e Alúmina Española, S.A.<sup>292</sup>, encomendándole su seguimiento.

#### 4.2.3. Ampliación del ámbito subjetivo del plan de igualdad

Mención aparte merecen, por último, algunos convenios de empresa que, distanciándose del propósito con el cual fue aprobada la norma legal, concebida para a combatir «la discriminación directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres», enuncian, bajo la rúbrica «planes de igualdad», una amalgama de medidas, así como declaraciones de intenciones encaminadas a evitar toda discriminación por razón de sexo, pero también por razón de «origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Si, de entre las primeras, se celebra la atribución a la comisión sectorial de competencias que, por otra parte, ya le asigna el Convenio colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal<sup>293</sup>; existen razones para

<sup>288</sup> Art. 51 Convenio colectivo da empresa Prezero, S.A.U. para o Concello da Coruña (BOP A Coruña n.º 215, de 14 de noviembre de 2022).

<sup>289</sup> Art. 7 del Convenio colectivo de la empresa Industrias Lácteas de Granada, S.L.U. (BOP Granada n.º 108, de 8 de junio de 2022).

<sup>290</sup> Art. 33 del Convenio colectivo de la empresa L.N.P.L.R. Guadalajara, S.L. (BOP de Guadalajara n.º 231, de 5 de diciembre de 2022).

<sup>291</sup> BOP Bizkaia n.º 217, de 15 de noviembre de 2022.

<sup>292</sup> BOP Diputación de Lugo n.º 42, de 21 de febrero de 2022.

<sup>293</sup> Entre otras: 1) entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que pueda surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores; 2) seguir la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector o 3) elaborar

discutir la ampliación de las causas de discriminación que, en materia retributiva, podrían revestir formas diversas y desencadenar consecuencias diferentes, razón por la cual debería tributárseles un tratamiento específico, en el sentido previsto por la 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, en cuanto atañe a dichos colectivos.

## 5. REGISTROS SALARIALES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### 5.1. La escasa regulación convencional de los registros salariales y de las auditorías retributivas

Con carácter general, los convenios colectivos de la muestra, tanto los del sector como los de empresa, apenas se refieren, ni directa ni indirectamente, a los aspectos relacionados con la transparencia retributiva y con las obligaciones empresariales, instauradas legalmente en 2019, de contar con registros salariales disgregados por sexo y, en su caso, de realizar, auditorías retributivas. Este panorama se enmarca, sin embargo, en un contexto de creciente presencia en las disposiciones normativas negociadas de todos los ámbitos de cláusulas en materia de igualdad y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo en general, y de igualdad retributiva en particular, si bien, todavía, en numerosas ocasiones, se trata de previsiones que constituyen una simple declaración de intenciones y/o con un contenido meramente repetitivo de lo ya establecido en las normas legales y reglamentarias actualmente vigentes.

En los convenios colectivos de la muestra que incluyen alguna mención respecto a estos dos principales instrumentos orientados a conseguir la transparencia salarial en las organizaciones empresariales, su reglamentación es, salvo muy contadas excepciones, mínima, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo. Dentro de este panorama general que se acaba de describir, hemos encontrado un mayor número de menciones en las normas convencionales de carácter sectorial (12 en total frente a las 6 detectadas en los CC de empresa), debido, probablemente, a que, en general, son los que más incluyen previsiones relativas a la igualdad y no discriminación por razón de género en el ámbito laboral.

En efecto, resulta absolutamente insólito encontrar reglamentaciones convencionales que establezcan algo más que la consideración de establecer un registro salarial y, en su caso, de llevar a cabo auditorías retributivas, como obligaciones

---

dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes.



empresariales directamente encaminadas a erradicar la discriminación salarial por razón de sexo/género; a la necesidad de cumplirla de acuerdo con lo establecido específicamente en el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y, especialmente, en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que desarrolla, en particular, los aspectos relativos al cumplimiento de las obligaciones de realizar registros salariales y auditorías retributivas por parte de las empresas; y, en su caso, a que la reglamentación al respecto se integre en el contenido de los Planes de Igualdad en las empresas que por imperativo legal deban —o voluntariamente decidan— contar con ellos.

También, particularmente en los convenios colectivos de empresa, se alude en especial a los registros retributivos como uno de los aspectos sobre los que el empresario debe informar a los representantes colectivos de los trabajadores constituidos en el interior de las empresas, pero sin entrar tampoco a regular ningún aspecto de su contenido. Esta última prescripción, así formulada, tampoco aporta nada en tanto que también se encuentra expresamente establecida en la legislación actualmente vigente en nuestro país. Y por lo que se refiere a los Planes de Igualdad en particular, que como es sabido —según lo dispuesto en el art. 8.2 d) del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad—, deben incluir, como parte de su contenido mínimo, los resultados de la auditoría salarial realizada, así como la vigencia y periodicidad de la misma, de manera generalizada incumplen esta exigencia, limitándose, como mucho, a especificar que se realizará dicha auditoría, a explicitar cuál es su objetivo y que la misma se acomodará a los requisitos reglamentariamente establecidos. En algunos otros se prevé, dentro de las medidas a adoptar para atajar las diferencias retributivas entre mujeres y hombres, la elaboración de un registro con valores medios y medianas de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, pero sin pormenorizar ningún aspecto del mismo, circunscribiéndose también, por tanto, a repetir lo ya legalmente prescrito<sup>294</sup>.

En definitiva, con carácter general, se puede señalar que los instrumentos convencionales analizados apenas contienen regulaciones de las obligaciones empresariales de elaborar registros retributivos y auditorías salariales y que los pocos que sí incorporan previsiones sobre estas herramientas de transparencia salarial no aportan absolutamente nada novedoso respecto a su regulación legal y reglamentaria. Las escasas cláusulas al respecto tienen una naturaleza, por un lado, declarativa, como manifestación del compromiso de las partes, bien

---

<sup>294</sup> Sobre cómo se aborda la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres en los Planes de Igualdad, incluidos los aspectos relativos a los registros y auditorías salariales, nos remitimos al apartado de este mismo Capítulo, dedicado específicamente a esta cuestión.

con la erradicación de la discriminación salarial entre mujeres y hombres, o bien, de manera más específica, con el principio de transparencia retributiva; y, por otro, una naturaleza remisiva a su cumplimiento de acuerdo con lo establecido en la normativa en vigor <sup>295</sup>. Las puntuales regulaciones un poco más amplias se limitan a reproducir las disposiciones normativas que resultan de aplicación, por lo que, en consecuencia, tampoco aportan nada novedoso ni específico que mejore el régimen legal de referencia ni que facilite la adaptación de la normativa legal en la materia al ámbito concreto de aplicación de cada norma convencional, lo cual resultaría especialmente oportuno en los convenios colectivos de ámbito empresarial.

Como consecuencia del panorama que se acaba de describir, el estudio de esta cuestión debe centrarse, en primer lugar, en determinar si la regulación de los registros y de las auditorías salariales constituye o no una materia idónea para ser regulada a través de la negociación colectiva y, en su caso, cómo se debe articular su reglamentación convencional con la establecida en los Planes de Igualdad; y, en segundo lugar, en el supuesto de que la respuesta a la cuestión anterior sea afirmativa, cuáles deben ser los aspectos concretos que deberían ser objeto de regulación.

La relevancia de este asunto encuentra su razón de ser o justificación, en primer término, en el hecho de que los registros salariales y las auditorías retributivas se constituyen junto con la valoración no discriminatoria de los puestos de trabajo, en las medidas o instrumentos principales para hacer efectivo el derecho reconocido desde hace mucho tiempo en la normativa internacional, comunitaria y nacional, a la igualdad y no discriminación por razón de sexo en materia retributiva que, como es sabido, representa uno de los contenidos esenciales del derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo en el específico ámbito laboral.

Para poder vislumbrar cuál es el papel que puede/debe desempeñar la negociación colectiva respecto a estos dos instrumentos, deviene imprescindible en primer término conocer perfectamente en qué consiste y cuál es la función de cada una de estas dos herramientas al servicio de la transparencia salarial: por lo que se refiere al registro salarial, el art. 5.1 del RD 902/2020, establece que «*Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados*»; y respecto a las auditorías retributivas, la misma norma reglamentaria, en su art. 7.1 dispone que tienen por objeto «*obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la*

<sup>295</sup> A modo de ejemplo, véase el art. 27 del Convenio colectivo para la actividad de transportes por carretera, garajes y aparcamientos de Burgos y su provincia, que reproduce literalmente el art. 5 del RD 902/2020.

*aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo».* A este respecto no se puede olvidar que para que estas obligaciones puedan ser cumplidas adecuadamente y materializar su función de contribuir a hacer efectivo el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo en materia retributiva resulta imprescindible el haber realizado previamente en las empresas una adecuada valoración de los puestos de trabajo que evite o corrija las discriminaciones directas e indirectas, tal y como exige también el art. 4 del RD 902/2020, tarea de extrema dificultad en la que la negociación colectiva, por expreso mandato legal (art. 22.3 ET y art. 9 del RD 920/2020), debe desempeñar un papel absolutamente fundamental.

Ambas medidas contribuyen decididamente a conseguir esta ansiada y perseguida transparencia retributiva en las empresas y en los sectores productivos, en tanto que, tal y como se ha puesto de relieve desde hace tiempo, una mayor transparencia permite revelar sesgos y discriminaciones de género en las estructuras retributivas de las empresas u organizaciones, así como también que los trabajadores, los empleadores y los interlocutores sociales se encuentren en condiciones de adoptar las medidas adecuadas para garantizar la aplicación del derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, consiguiendo así hacer efectivo el derecho a la igualdad de retribución, reconocido ampliamente en la normativa desde hace mucho tiempo. La falta general de transparencia en cuanto a los niveles retributivos dentro de las organizaciones perpetúa una situación en la que la discriminación retributiva y los sesgos de género pueden pasar desapercibidos o, cuando se sospechan, son difíciles de demostrar. Se necesitan, por lo tanto, medidas vinculantes que aumenten la transparencia retributiva, alienten a las organizaciones a revisar sus estructuras retributivas para garantizar la igualdad de retribución entre las mujeres y los hombres que realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, y permitan a las víctimas de discriminación ejercer su derecho a la igualdad de retribución. Tales medidas vinculantes deben complementarse con disposiciones que aclaren los conceptos jurídicos vigentes, como los de «retribución» y «trabajo de igual valor», y con medidas que mejoren los mecanismos para su cumplimiento y el acceso a la justicia.

Y, en segundo lugar, esta relevancia se manifiesta en el hecho de que la negociación colectiva, en cuanto fuerte normativa del Derecho del Trabajo, no sólo debe respetar los derechos fundamentales, sino que, además, debe contribuir a su plena efectividad. Por otra parte, la Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia ya señalaba que *«Fomentar u obligar a los interlocutores sociales a debatir y prestar especial atención a las cuestiones de igualdad de retribución en la negociación colectiva es otra manera de aumentar la transparencia salarial y de abordar la diferencia de retribución entre mujeres y hombres».*

## 5.2. Las potencialidades de la negociación colectiva en la reglamentación de los instrumentos de transparencia retributiva

Una vez identificado en el apartado anterior el hecho de que los convenios colectivos hasta el momento apenas han prestado atención a la regulación de las obligaciones empresariales de elaborar registros salariales y auditorías retributivas y de que, sobre todo, prácticamente sin excepción, no han introducido previsiones complementarias o de mejora respecto a las legalmente establecidas, el siguiente paso es intentar encontrar las razones que pueden explicar esta situación. A nuestro modesto entender los motivos son principalmente dos:

El primero de ellos sería el poco tiempo que ha pasado desde la introducción en la legislación española de estas dos nuevas obligaciones de transparencia retributiva: en principio, ambas obligaciones fueron establecidas en el RDL 6/2019, de 1 de marzo, que entró en vigor el 8 de marzo de 2019, pero su régimen jurídico no fue desarrollado hasta la aprobación del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, cuya entrada en vigor se produjo el 14 de abril de 2021. En tanto que la muestra viene referida a normas convencionales adoptadas como muy tarde a finales de 2022, el tiempo transcurrido para la implementación de la reglamentación legal de referencia es bastante reducido y puede explicar que los sujetos negociadores todavía no hayan tenido tiempo de conocerla en profundidad y de asimilarla.

En segundo lugar, de mayor trascendencia que el anterior, sería la extensa y bastante detallada —además de farragosa y poco clara en algunas ocasiones— reglamentación que el RD 902/2020 ha efectuado de estas dos obligaciones, así como, de manera complementaria, el marcado carácter técnico y complejo que éstas ostentan. La interpretación y aplicación de su régimen jurídico no resulta fácil y va a exigir, sin duda, una formación especializada en la materia de la que los sujetos negociadores no siempre disponen. A estos efectos hay que tener en cuenta, además, que la propia normativa encomienda a los Ministerios de Trabajo y Economía Social y de Igualdad la tarea de elaborar herramientas informáticas que faciliten a las empresas la realización de los registros y de las auditorías en materia retributiva<sup>296</sup>, lo cual también puede disuadir a los sujetos negociadores de entrar a regular de algún modo ambas obligaciones jurídicas.

No obstante lo anterior, de cara al futuro conviene indagar sobre si la reglamentación legal de las obligaciones de elaborar registros y auditorías en materia

<sup>296</sup> Previsión recogida en el art. 5.5 y en la Disposición adicional tercera del RD 902/2020. En cumplimiento de estos encargos, en noviembre de 2021 fue publicada la *Herramienta de Registro Retributivo*, que incluye una *Guía de Uso*, elaborada conjuntamente por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y por el Ministerio de Igualdad con el acuerdo de las organizaciones sindicales UGT y CCOO y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME. Posteriormente, en junio de 2022, el Instituto de la Mujeres publicó la *Guía Técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género*. Se trata de disposiciones sin valor jurídico de cumplimiento meramente voluntario.

retributiva con el fin de sacar a la luz discriminaciones y brechas salariales vinculadas al sexo/género y, en su caso, adoptar las medidas necesarias y adecuadas para eliminarlas, deja espacios a la negociación colectiva que permitan un aplicación más idónea y efectiva de estos dos importantes tipos de medidas de transparencia en la remuneración.

Como punto de partida se debe poner de relieve que la legislación vigente no efectúa ninguna llamada expresa a la negociación colectiva sobre estos dos particulares cuestiones. A pesar de que con carácter general, sobre todo a partir de la LOIMH, la negociación colectiva ha sido llamada a desempeñar un papel absolutamente esencial en la consecución de la igualdad y no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones laborales en todas sus manifestaciones, incluida la retributiva, y de que el propio RD 902/2020 atribuye a los convenios colectivos un papel fundamental en la correcta valoración de los puestos de trabajo, eliminando cualquier sesgo de género y evitando así cualquier discriminación directa o indirecta en el diseño y configuración de los sistemas de clasificación profesional (art. 9), la normativa actualmente en vigor sobre las obligaciones empresariales de registro salarial y de auditoría retributiva omite cualquier referencia a la negociación colectiva. Esto se relaciona directamente con la exhaustiva regulación legal de ambas obligaciones y con su carácter eminentemente técnico que, ha determinado, además, tal y como se ha apuntado ya con anterioridad, la adopción de dos «normas técnicas» complementarias a las disposiciones estrictamente jurídicas sobre la materia. En atención a estas circunstancias la conclusión que se deriva es que la negociación colectiva no se constituye en un instrumento apropiado para entrar a regular aspectos estrictamente técnicos relativos al diseño y el contenido de los registros salariales y las auditorías retributivas. Ello, sin embargo, no significa que las normas convencionales no puedan intervenir de algún modo en la regulación de estas dos obligaciones. En general, entendemos que podrían desempeñar, sobre todo, funciones de complementariedad y de mejora respecto a la legislación en vigor en los términos precisos que se expondrán en el apartado siguiente.

### **5.3. Algunas orientaciones para la mejora de la negociación colectiva de los registros y de las auditorías en materia retributiva**

Teniendo presente el régimen jurídico actualmente vigente en nuestro país, aplicable a las obligaciones empresariales de elaborar registros salariales y auditorías retributivas, los convenios colectivos podrían incluir los siguientes tipos de cláusulas:

Teniendo en cuenta que el ET y el RD 902/2020 obligan a todas las empresas, independientemente de su tamaño y de cualquier otra circunstancia, a elaborar y a tener a disposición de los trabajadores, el registro retributivo en los específicos términos establecidos en dichas disposiciones, las Empresas de Tra-

bajo Temporal tendrían que incluir en sus respectivos registros también a los trabajadores en misión, y en lógica consecuencia, estos trabajadores cedidos sólo tendrían derecho a acceder a la información sobre dicho registro, pero no al elaborado en la empresa usuaria en la que ejecutan efectivamente sus servicios profesionales, que tampoco se encuentra obligada a incluirlos en él. Esta situación no parece resultar satisfactoria en tanto que los trabajadores en misión podrían ser objeto de discriminación salarial respecto a los trabajadores directamente contratados por la empresa usuaria que desempeñen trabajos de igual valor, lo cual constituiría una flagrante vulneración de lo establecido en el art. 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal (LETT). Hay que tener en cuenta, además, que a estos efectos los representantes legales constituidos en la empresa usuaria tampoco van a tener información sobre la retribución percibida por los trabajadores en misión, en tanto que la misma se recoge solamente en el registro retributivo de la ETT contratante. Esta inadmisibles situación podría ser corregida por la negociación colectiva obligando a las empresas que recurran a trabajadores cedidos por ETT a que los tengan en cuenta también en la elaboración de su registro, así como reconociendo el derecho de estos trabajadores a acceder a la información correspondiente al mismo.

En relación a lo dispuesto en el segundo párrafo del art. 5.6 del RD 902/2020, que reconoce el derecho de los representantes legales de los trabajadores constituidos en las empresas a ser consultados con una antelación mínima de diez días sobre la elaboración inicial del registro y sobre cualquier modificación sustancial del mismo, los convenios colectivos podrían mejorar esta previsión obligando a que el registro fuera objeto de una auténtica negociación entre el empresario y los representantes. Lógicamente, no se podría exigir el acuerdo, por lo que en el supuesto de que las partes no lo alcanzaran, el empresario ya podría elaborarlo de forma unilateral. A los efectos de no dilatar en demasía el cumplimiento de la obligación legal del empresario, se podría fijar en el convenio un tiempo máximo de duración del período de negociación.

Los convenios colectivos podrían también equiparar el derecho de información sobre el registro de los representantes colectivos de los trabajadores constituidos en la empresa y el de los trabajadores directamente cuando tales representantes no estén constituidos, de manera que éstos pudieran acceder al registro de manera íntegra (a los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en él) y no sólo a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable, que es lo que les reconoce el art. 5.3 del RD 902/2020. A estos efectos se debe tener presente que el conocimiento actualizado y real por parte de las personas trabajadoras de la situación retributiva de la empresa y, sobre todo, de la suya en particular, constituye un instrumento básico y trascendental para poder saber si son objeto de discriminación retributiva —di-

recta o indirecta—, y, por tanto, el primer presupuesto para que se pueda llegar a activar la correspondiente tutela jurídica<sup>297</sup>.

En tanto que el art. 5.1 del RD 902/2020 exige que el registro se realice en el ámbito de la empresa en su conjunto y venga referido a toda la plantilla, los convenios podrían establecer que, en las empresas pluricelulares, de manera complementaria—no sustitutiva—, se elaboren registros salariales en cada centro de trabajo.

Se podrían extender las peculiaridades del registro retributivo aplicables a las empresas obligadas a llevar a cabo auditorías salariales—esto es, aquellas obligadas a contar con Planes de Igualdad, que en la actualidad son todas las que tengan cincuenta o más trabajadores en su plantilla— establecidas en el art. 5.6 del RD 902/2020, a todas las empresas sin excepción, al margen de su tamaño o, alternativamente, a empresas con un número de trabajadores inferior a cincuenta: por un lado, el deber de reflejar en el registro, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado art. 5.2; y, por otro, cuando el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. A la hora de incluir este tipo de cláusula, no obstante, los sujetos negociadores deberían valorar si el cumplimiento de estas obligaciones por pequeñas empresas y microempresas podría resultar demasiado oneroso desde el punto de vista económico y de gestión.

---

<sup>297</sup> El Informe de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo COM(2013) 861 final sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) ya señalaba que la aplicación efectiva de las disposiciones sobre el principio de igualdad de retribución en la práctica puede verse dificultada por la falta de transparencia en los sistemas de remuneración, la falta de claridad y de seguridad jurídica sobre el concepto de «trabajo de igual valor», y por los obstáculos procedimentales. Entre estos obstáculos figura el de que los empleados suelen tener un acceso limitado a la información necesaria para presentar con éxito una reclamación de igualdad salarial, concretamente a la información sobre la remuneración de las personas que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. También incide en esta idea la Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia. Por su parte, en el Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones relativo a la aplicación del Plan de Acción de la UE 2017-2019 «Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres» se señala que a menudo, las diferencias en la discriminación salarial no se detectan debido a la falta de transparencia que rodea a los niveles de remuneración, y determinar que se ha producido discriminación con el respaldo de datos sigue constituyendo un reto. Esta situación sigue siendo denunciada por la recientemente aprobada Directiva 2023/970 del Parlamento Europeo y del consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

Ampliar la obligación establecida en el art. 28.3 del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 6 b) del RD 902/2020 de tener que justificar que las diferencias retributivas puestas de manifiesto en el registro responde a motivos objetivos y no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras a supuestos en los que el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en menos del veinticinco por ciento, que es el límite a partir del cual los preceptos citados exigen incluir dicha justificación. Los convenios podrían exigir una justificación siempre que se aprecie alguna diferencia retributiva, o bien fijar un porcentaje determinado inferior al legalmente establecido.

Extender la obligación de realizar auditorías retributivas a empresas de menos de 50 trabajadores, mejorando así lo dispuesto en el art. 7.1 del RD 902/2020. En la introducción de esta cláusula también se debería evaluar la carga económica o de otro tipo que el cumplimiento de esta obligación podría suponer para las empresas de reducido tamaño.

En relación igualmente con el papel que puede desempeñar la negociación colectiva en la reglamentación de los dos instrumentos de transparencia salarial objeto de análisis, además de tener en cuenta la normativa legal y reglamentaria interna en vigor aplicable al respecto, resulta conveniente tomar en consideración la recientemente aprobada *Directiva 2023/970, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento*, cuyo objetivo prioritario, expresamente declarado, es el de poner término a la persistente aplicación fallida del derecho fundamental a la igualdad de retribución y garantizar el respeto de ese derecho en toda la UE, estableciendo con tal fin normas de transparencia retributiva que empoderen a los trabajadores y a las trabajadoras para hacer valer su derecho a la igualdad de retribución.

Esta disposición europea contiene algunas obligaciones en relación con los registros y auditorías en materia retributiva que aún no han sido incorporadas al ordenamiento interno español, si bien es verdad que en muchos aspectos la normativa española supera ya las exigencias de esta disposición comunitaria. Siendo así, y en tanto que el plazo de transposición de esta norma comunitaria no finaliza hasta el 7 de junio de 2026, a través de la negociación colectiva se podrían ir incorporando aquellas de sus previsiones no contempladas en la normativa interna con antelación a que las mismas se impongan a través de una regulación legal con un ámbito de aplicación general.

Como punto de partida, debemos citar el art. 13 (segundo párrafo) de esta Directiva que prescribe que «*Sin perjuicio de la autonomía de los interlocutores sociales y tomando en consideración las diversidad de prácticas nacionales, los Estados Miembros adoptarán las medidas adecuadas para promover el papel de*



*los interlocutores sociales y fomentarán el ejercicio del derecho a la negociación colectiva sobre las medidas para luchar contra la discriminación retributiva y su repercusión negativa en la valoración de los puestos de trabajo desempeñados predominantemente por trabajadores de un determinado sexo».* En atención a esta disposición queda claro que la UE considera, con carácter general, que la negociación colectiva constituye un instrumento especialmente idóneo para regular medidas que sirvan para atajar la persistente discriminación remunerativa y, en lógica consecuencia, pide a los Estados miembros que promuevan el recurso a la misma a este fin.

El siguiente aspecto a tener presente es que la Directiva 2023/970, si bien incide especialmente en los aspectos relativos a la transparencia retributiva, no lo hace tanto desde la perspectiva de las obligaciones empresariales, sino sobre todo del derecho de los trabajadores, de manera individual y/o a través de sus representantes colectivos, a recibir información suficiente y adecuada no ya sólo sobre la estructura salarial de la empresa, sino también, y esta es la clave, sobre los criterios aplicados para su diseño y configuración, los cuales, en todo caso, deben responder a la exigencia de atribuir igual retribución a los trabajos iguales y a los de igual valor. De hecho, ni siquiera se refiere en ningún momento, al menos de manera expresa, ni a los registros ni a las auditorías retributivas, si bien es indudable que materialmente sí los contempla y los regula: los primeros en su art. 7, sobre «Derecho a la información» y las segundas en su art. 10, dedicado a la denominada «Evaluación retributiva conjunta».

Esta Directiva parte claramente de la premisa asumida por la UE desde hace tiempo, derivada de las diversas evaluaciones que en el ámbito comunitario se han llevado a efecto de las disposiciones vigentes tanto en la UE como en los Estados miembros en materia de igualdad de retribución, de que una información sobre los niveles salariales de mayor calidad y más accesible puede revelar posibles sesgos de género o discriminación en las estructuras de retribución empresariales o a nivel sectorial y que unas medidas más firmes en materia de transparencia salarial deberían facilitar la detección de casos concretos de discriminación salarial. Se entiende que conocer las diferencias en los niveles de remuneración para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor dentro de una empresa también puede promover que la discriminación salarial se impugne a título individual ante los tribunales nacionales y que al sacar a la luz las diferencias estructurales, la transparencia salarial también puede facilitar un análisis de las causas profundas de la brecha salarial entre hombres y mujeres y asegurar una acción política más apropiada y eficaz.

En relación con el contenido de los registros retributivos y a la obligación empresarial de informar sobre ellos a los trabajadores, directamente o a través de sus representantes, la reglamentación legal española parece encontrarse bastante adaptada a las nuevas y vinculantes exigencias comunitarias, salvo en una relevante cuestión: mientras que el RD 902/2020 sólo reconoce a los tra-

bajadores individualmente considerados a obtener información sobre las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable, y no al contenido íntegro del registro, y, además, solo en caso de que no haya representantes legales constituidos en la empresa, la Directiva 2023/970 parece reconocerles en todo caso el derecho a recibir la misma información que cuando la misma se transmite a sus representantes, esto es, los datos sobre su nivel retributivo individual y sobre los niveles retributivos medios, desglosados por sexo, para las categorías de trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor al suyo. A este respecto, se refuerza la recomendación ya previamente efectuada de que a través de los convenios colectivos se equiparen los derechos de información sobre el contenido de los registros retributivos previamente elaborados entre los representantes de los trabajadores constituidos en las empresas y los trabajadores individualmente considerados. Esta equiparación por vía convencional sería aconsejable que fuera acompañada de la cláusula de garantía recogida en el art. 7.6 de la Directiva relativa a asegurar que los trabajadores que hayan obtenido información con arreglo al presente artículo, distinta de la información relativa a su propia retribución o su propio nivel retributivo, no la utilicen con fines distintos del ejercicio de su derecho a la igualdad de retribución.

Por otra parte, hay que tener en cuenta también que la nueva Directiva sobre transparencia retributiva prevé algunas obligaciones sobre la publicidad de los registros y su puesta en conocimiento de los trabajadores no recogidas en la actual normativa española sobre la cuestión que, como se dijo, antes de que sean implementadas legalmente, podrían ser incorporadas a través de la negociación colectiva. En particular, la disposición comunitaria parece incidir especialmente en la vertiente activa de la información que los trabajadores tienen derecho a recibir sobre el registro previamente elaborado por la empresa, estableciendo que los trabajadores no sólo tienen derecho a recibir tal información, sino también a solicitarla, posibilidad que debe ser dada a conocer por el propio empresario anualmente (art. 7.3). Se obliga al empresario, además, a que proporcione esta información a sus trabajadores en un plazo razonable, y en todo caso, dentro de los dos meses siguientes desde la fecha en la que se cursó la solicitud. Adicionalmente también reconoce a los trabajadores el derecho a solicitar, personalmente o a través de sus representantes de los trabajadores, aclaraciones y detalles adicionales y razonables con respecto a cualquiera de los datos facilitados, y a recibir una respuesta motivada, si la información inicialmente recibida fuera inexacta o incompleta (art. 7.2). Además de incluir estas prescripciones en la negociación colectiva, también podría resultar especialmente oportuno introducir por vía convencional la obligación consignada en el art. 8 de la Directiva 2023/970, relativa a que la información retributiva proporcionada a los trabajadores, incluida la referida a los registros, se haga en un formato accesible para las personas con discapacidad, teniendo en cuenta sus necesidades específicas.

Por lo que hace a las auditorías retributivas, a las que, como se ha adelantado, la Directiva 2023/970 denomina «evaluaciones retributivas conjuntas», hay que decir, que, en principio, la reglamentación sobre las mismas recogida en los arts. 7 y 8 del RD 902/2020 no sólo se acomoda plenamente a la establecida en el art. 10 de la citada disposición comunitaria, sino que la supera y mejora en varios aspectos: resulta obligatoria en todas las empresas de 50 o más trabajadores en todo caso y sin exigencia de ningún otro requisito, mientras que conforme a la norma europea (art. 10.1) sólo resulta exigible en aquellas organizaciones que cuenten con una plantilla de 100 o más empleados que, además, cumplan todas las condiciones siguientes: a) que la información presentada en relación con las retribuciones demuestre la existencia de una diferencia en el nivel retributivo medio de las trabajadoras y los trabajadores de al menos el 5 % en cualquier categoría de trabajadores; b) que el empleador no haya justificado esa diferencia en el nivel retributivo medio sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género; y c) que el empleador no haya subsanado esa diferencia injustificada en el nivel retributivo medio en los seis meses siguientes a la fecha de presentación de la información sobre las retribuciones. Del mismo modo, la legislación española, en cuanto obliga a que las auditorías retributivas formen parte del contenido mínimo obligatorio de los Planes de Igualdad, cumple con los requerimientos de la Directiva 2023/970 (apdos. 3 y 4 del art. 10), relativos a la necesidad de que las mismas sean puestas en conocimiento de los trabajadores y de sus representantes, así como con el de que las medidas de subsanación y corrección de las deficiencias retributivas identificadas en estrecha cooperación con los representantes de los trabajadores y en un plazo determinado (que, además, debe ser razonable).

Siendo así, la intervención de la negociación colectiva no resulta necesaria ni tiene ningún margen de actuación en relación con estas dos cuestiones. Sin embargo, sí podría resultar oportuno incorporar a los convenios colectivos (y tomarlo como referencia al diseñar las auditorías retributivas en el seno de los Planes de igualdad) los diversos elementos que el art. 10.2<sup>298</sup> de la nueva Directiva obliga a incluir en las auditorías, pues ello contribuiría a facilitar su adecuada

---

<sup>298</sup> Este precepto de la Directiva 2023/970 establece que las evaluaciones retributivas conjuntas deben incluir lo siguiente: a) un análisis de la proporción de trabajadoras y de trabajadores en cada categoría de trabajadores; b) información sobre los niveles retributivos medios de las trabajadoras y los trabajadores y los componentes complementarios o variables para cada categoría de trabajadores; c) cualquier diferencia en los niveles retributivos medios de las trabajadoras y los trabajadores en cada categoría de trabajadores; d) las razones, si las hay, de tales diferencias en los niveles retributivos medios, sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género y determinadas de forma conjunta por los representantes de los trabajadores y el empleador; e) la proporción de trabajadoras y de trabajadores que han recibido alguna mejora de su retribución tras su reincorporación después de un permiso de maternidad o de paternidad, un permiso parental o un permiso para cuidadores, si se produjo tal mejora en la categoría profesional pertinente durante el período en que disfrutaban del permiso; f) medidas para resolver las diferencias de retribución, si no están justificadas sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género; y g) una evaluación de la eficacia de las medidas de anteriores evaluaciones retributivas conjuntas.

configuración y posterior puesta en práctica y, en consecuencia, a que ésta cumpliera su función de detectar, subsanar y evitar diferencias de retribución entre las trabajadoras y los trabajadores que no estén justificadas sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género.

Para finalizar, aunque no tiene que ver directamente con los registros y las auditorías en materia retributiva, consideramos oportuno subrayar el hecho de que la Directiva 2023/970 (arts. 5 y 6) reconoce a favor de los trabajadores —y de los candidatos a un determinado puesto de trabajo— novedosos derechos de información sobre aspectos relacionados con la remuneración —que deben ser satisfechos por los empleadores—, que contribuyen a garantizar la transparencia salarial en el interior de las organizaciones empresariales y que, en tanto que hasta el momento no se encuentran contemplados por nuestra normativa legal interna, podrían también ser incorporados a las reglamentaciones convencionales. En este sentido, los convenios colectivos podrían incluir los siguientes tipos de cláusulas:

Cláusulas que obliguen a los empleadores a proporcionar a los candidatos a un puesto de trabajo en su empresa información sobre la retribución inicial o la banda retributiva inicial, basadas en criterios objetivos y neutros con respecto al género, correspondientes al puesto al que aspiran, y en su caso, sobre las disposiciones pertinentes del convenio colectivo aplicado por el empleador con respecto al puesto. A este respecto se exige que esta información se haga constar en el anuncio que se publique de la vacante o por cualquier otro medio. Esta obligación garantiza una negociación informada y transparente sobre la retribución y contribuye a extender el principio de transparencia retributiva y el riesgo de discriminación salarial a la fase previa al inicio de la relación laboral.

Cláusulas que prohíban al empleador hacer preguntas a los solicitantes de empleo acerca de su historial retributivo en sus relaciones laborales actuales o anteriores. Esta clase de obligación debería ir acompañada de algún tipo de medida complementaria que sirva para garantizar que los empresarios cumplen efectivamente dicha prohibición.

Cláusulas que obliguen a los empresarios a poner a disposición de su personal de manera fácil los criterios que se utilizan para determinar la retribución de los trabajadores, los niveles retributivos y la progresión retributiva. Dichos criterios serán objetivos y neutros con respecto al género.



## PARTE 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

AMPARO MERINO SEGOVIA  
HENAR ÁLVAREZ CUESTA  
ADRIÁN TODOLÍ SIGNES  
AMPARO ESTEVE SEGARRA  
JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ  
MIGUEL ÁNGEL ALMENDROS GONZÁLEZ  
ANA BELÉN MUÑOZ RUIZ  
RAFAEL GÓMEZ GORDILLO

### SUMARIO

- 1. La estructura de la negociación colectiva y la inaplicación del convenio en materia salarial**
  - 1.1. Salarios y estructura de la negociación colectiva tras el RDL 32/2021
  - 1.2. Inaplicación de las condiciones salariales pactadas en convenio colectivo
- 2. La determinación del salario y la estructura salarial**
  - 2.1. El salario base en el marco de la actual riqueza estructural del salario
  - 2.2. Las cláusulas de revisión salarial en la negociación colectiva
  - 2.3. Complementos salariales en función del trabajo realizado y vinculados a los beneficios de la empresa
  - 2.4. Complementos salariales en función de las circunstancias personales del trabajador
  - 2.5. Complementos extrasalariales
- 3. El principio de igualdad retributiva en la negociación colectiva**

## 1. LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO EN MATERIA SALARIAL

### 1.1. Salarios y estructura de la negociación colectiva tras el RDL 32/2021

1. Analizando la muestra de convenios colectivos que incorporan cláusulas sobre estructura negocial, se detectan diferencias entre los ámbitos sectoriales y los de empresa. Los convenios de sector de ámbito estatal y autonómico suelen anticipar su negociación de conformidad con lo establecido en el art. 83.2 ET, haciendo buena parte de ellos mención expresa al

art. 84.2 ET. Se observa, siempre de conformidad con el art. 84 ET, ciertas tendencias a reforzar la potencialidad del convenio colectivo sectorial estatal como instrumento de homogeneización de las condiciones de trabajo, y la intención de las partes de ejercer una suerte de *vis atractiva* a través de distintas fórmulas, de alcance obligacional unas veces, otras de naturaleza jurídica de difícil concreción, sin que falte la inclusión en el texto del convenio de declaraciones de intenciones.

2. Conviene destacar, por otra parte, que las normas de concurrencia que han incorporado los convenios del sector de ámbito estatal, que alcanzan a las condiciones salariales —a su estructura y cuantías— están orientadas a facilitar una centralización —en ocasiones articulada— de la negociación colectiva, que no reste protagonismo a los convenios del nivel superior, con reserva de un conjunto de materias, que solo admite mejoras en las unidades inferiores, sin perjuicio de lo establecido en el art. 84.2 ET. Debe significarse, en este sentido, la introducción de previsiones que inducen a la concurrencia no conflictiva entre convenios colectivos de distinto ámbito, con algunas normas que buscan dar respuesta a las situaciones de afectación que eventualmente pudieran presentarse.
3. La centralización de la negociación colectiva en el convenio estatal es, unas veces, sin apenas articulación, siempre respetando lo dispuesto en el art. 84.2 ET; otras, y esto es pauta común, a través de reenvíos parciales a los convenios de ámbito inferior —sectoriales y de empresa— con principios de supletoriedad, complementariedad y suplementariedad y dando en muchos casos el carácter de norma mínima al convenio estatal en materia salarial. Con todo, puede concluirse que no existen en la negociación colectiva de mayor nivel reglas comunes sobre estructura negocial, que permitan sostener la uniformidad de criterios sobre estructura y concurrencia de convenios.
4. También la negociación colectiva desarrollada en los marcos autonómicos incorpora compromisos de las partes signatarias del convenio en materia de estructura orientadas a lograr cierta convergencia de los convenios de empresa con los de comunidad autónoma. Hay, además, previsiones tendentes a alcanzar la complementariedad y la coordinación con los convenios o acuerdos estatales, y distribución entre ambos ámbitos de materias, sin que se detecte un posicionamiento único en materia salarial.
5. Sin desconocer, en otro orden de consideraciones, que en el ámbito provincial no hay asignación de funciones en el marco de la estructura negocial, *ex* art. 83.2 ET, nada obsta para que en este marco los convenios introduzcan regulaciones que definan, ya sea con carácter general, ya en materia salarial sus relaciones con las unidades superiores de contrata-

ción, siempre al amparo de lo establecido en el art. 84 ET y de las previsiones que, en su caso, recojan los acuerdos y convenios a los que hace referencia el art. 83.2 ET. En cualquier caso, es poco frecuente en estas unidades de contratación la incorporación de cláusulas en este sentido, con algunas previsiones relativas a su prioridad aplicativa en determinadas materias, entre las que en ocasiones se incluyen las condiciones salariales, todo ello de conformidad con lo establecido en el art. 84 ET y en los convenios de ámbito superior.

6. Por último, y en referencia a los convenios de empresa, se comprueba que algunas cláusulas dan prevalencia al conjunto de sus disposiciones en materia salarial —estructura e importes económicos—, en relación con lo establecido en los convenios de ámbito superior —que consideran de aplicación supletoria—, declarando que en lo no previsto en el convenio de empresa será de aplicación el convenio sectorial, salvo en aquellas materias que las partes expresamente excluyan en el convenio de empresa. Huelga decir que la prioridad que con frecuencia se arroga el convenio de empresa en todas las materias —incluida la salarial—, y la relación de supletoriedad que habitualmente proclama con los convenios del sector, desatienden las reglas de concurrencia ex art. 84 ET; la general de no afectación ex art. 84.1 ET —sin perjuicio de lo que pudiera establecerse en los acuerdos y convenios de conformidad con el art. 83.2 ET—, ampliando sus competencias materiales más allá de los contenidos del art. 84.2 ET.

## **1.2. Inaplicación de las condiciones salariales pactadas en convenio colectivo**

1. La ordenación vigente del ‘descuelgue’ de las condiciones pactadas en convenio estatutario, contenida en el art. 82.3 ET, no excluye la incorporación en los convenios sectoriales y de empresa de regulaciones al respecto. Algunos, transcribiendo o remitiéndose al precepto legal; otros, con previsiones que buscan dotar de mayor seguridad jurídica a las personas afectadas por la inaplicación. También se han detectado convenios que hacen expresa referencia al descuelgue de las condiciones salariales, o que introducen cláusulas específicas de inaplicación salarial.
2. Lo más relevante de estas disposiciones es el interés de las partes firmantes de concretar el contenido de la causa económica, así como la exigencia que se impone a la empresa de definir cómo la situación por la que atraviesa afecta al mantenimiento del empleo. Con frecuencia, el convenio relata pormenorizadamente la documentación acreditativa que ha de aportar la empresa a la representación de las personas trabajadoras y a la comisión paritaria del convenio, a la que en ocasiones debe acompañar un



plan de viabilidad y el estudio de la incidencia de los salarios en la estructura de la empresa. Es reseñable, por otra parte, cierta tendencia a reforzar las competencias de la comisión paritaria, y la introducción de garantías adicionales tales como, el mantenimiento por parte de la empresa de sus actuales niveles de empleo o la prohibición de acudir a la cláusula de descuelgue de forma reiterada. Hay también previsiones relativas al procedimiento a seguir para eliminar las diferencias salariales habidas como consecuencia de la inaplicación, así como a la programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio. En ocasiones, la negociación colectiva acota el periodo de duración máximo del descuelgue salarial, más reducido que el de la vigencia convencional.

3. Determinados convenios de empresa incluyen previsiones sobre la inaplicación de las condiciones salariales pactadas, centradas en ocasiones en renuncias al descuelgue o endureciendo las exigencias establecidas en el art. 82.3 ET. Este tipo de regulaciones, cuya validez entendemos incuestionable al implicar determinadas obligaciones que adquiere de modo directo la empresa con el banco social, permutan en ocasiones la inaplicación salarial a través del procedimiento establecido en el art. 82.3 ET por la renegociación o revisión del convenio, antes de su vencimiento, al amparo del art. 86.1 ET, lo que resulta coherente por mor de la identidad de ámbitos que se produce en estas circunstancias -el del convenio, coincidente con el del posible descuelgue-.

## 2. LA DETERMINACIÓN DEL SALARIO Y LA ESTRUCTURA SALARIAL

### 2.1. El salario base en el marco de la actual riqueza estructural del salario

Del análisis efectuado cabe extraer las siguientes conclusiones:

1. El salario base es el punto de partida de la remuneración de la persona trabajadora, entendido como contraprestación directamente conectada a la prestación misma del trabajo, fijada por unidad de tiempo o de obra por la negociación colectiva, sin que quepa la posibilidad de que el convenio colectivo pueda excluir dicha partida. Este salario base goza de un peso específico considerable dentro del salario, si bien en la actualidad comparte protagonismo con otras percepciones de naturaleza salarial que aportan flexibilidad y adaptabilidad a las necesidades de las empresas.
2. En este ámbito también rige el principio de irrelevancia del *nomen iuris*. Pese al amplio margen del que gozan los negociadores de los convenios para cuantificar los diferentes componentes del salario, la naturaleza de los emolumentos no dependerá de la denominación que las partes les

asignen, sino de su verdadera esencia y finalidad. Así, las percepciones económicas no asimilables en verdad a los complementos, desde el punto de vista de la causa de atribución y funcionalidad, podrán imputarse al salario base.

3. El impacto que la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional ha tenido en las tablas salariales de los convenios analizados viene marcado por dos cuestiones: de un lado, las sucesivas subidas realizadas en aquel referente y, de otro, la forma de utilizarlo derivada de las últimas interpretaciones jurisprudenciales. A la luz de esta interpretación, el valor de esta comparación entre SMI y salario base dependerá en cualquier caso de la suma del salario base de referencia y de los complementos salariales percibidos, dejando como excepciones cuantos pactos recogen el SMI como referente para el salario base en los tramos inferiores de las tablas salariales. Debido a las afirmaciones anteriores, cabe detectar numerosos convenios en los cuales a las categorías o grupos del tramo inferior se les fija un salario base inferior de forma sustancial al SMI fijado. Tal situación, lejos de obedecer a una subida de este último referente posterior a la aprobación del texto pactado, parecen responder al cambio de referente para la comparación (del salario base al salario total), en tanto las cuantías son sensiblemente inferiores. La mayoría de acuerdos que señalan estos salarios base sensiblemente inferiores a la norma imperativa acompañan a continuación con pluses como antigüedad, asistencia, festivos, o pluses de convenios para ofrecer el salario total. En consecuencia, se reduce por esta vía el impacto de las subidas del SMI en las personas trabajadoras.
4. Desde el punto de vista de la práctica negociadora, las tablas salariales de los convenios colectivos acogen cuantías menores en el caso del salario base que corresponde a los grupos profesionales inferiores. Para las ocupaciones de baja cualificación y peor valor añadido se reservan los salarios base más bajos. De hecho, cuando la revisión anual del SMI se mantenía en porcentajes pequeños, la negociación colectiva solía emplear el importe del salario mínimo como criterio para fijar el salario base de los trabajadores de estas categorías o grupos inferiores. Así, de fijar la atención en cuantas actividades fijan un salario base de inferior cuantía al SMI vigente, suelen estar relacionadas con la limpieza o actividades accesorias de otra principal, y los niveles del salario base que quedan situados por debajo del SMI suelen corresponder a las actividades de limpieza, peón, o auxiliar. Por su parte, tradicionalmente han sido los convenios sectoriales los que han tomado mayor distancia respecto de la cuantía prevista anualmente como salario mínimo y han establecido cantidades claramente superiores. Esta tendencia se mantiene y los convenios de ámbito supraempresarial no minoran el salario base por debajo del SMI, sino que establecen cuantías (sensiblemente en ciertos casos) superiores. De una mejor recepción se hacen merecedoras las previsiones, menos habi-

tuales a lo largo de los acuerdos incluidos en la muestra analizada, capaces de ir un paso más allá, al instaurar como frontera un valor situado por encima del SMI.

5. Aunque con una menor recurrencia e intensidad (si comparado con los dos apartados precedentes), de un modo u otro el SMI acaba dejándose notar sobre diversas condiciones o cuestiones laborales, no siempre caracterizadas por una evidente o inmediata naturaleza económica. En tales supuestos, termina convirtiéndose en una pauta o criterio decisivo a la hora de reconocer o condicionar el ejercicio de distintos derechos. De todas maneras, los resultados obtenidos en el conjunto de textos convencionales examinados presentan unos marcados tintes de heterogeneidad e, inclusive, aleatoriedad. No existen lugares comunes o pautas predefinidas que sirvan para identificar o siquiera barruntar una tendencia o las materias merecedoras de una superior atención dentro de las mesas negociadoras.
6. Las considerables subidas del SMI en los últimos ejercicios han despertado un mayor interés en el tema de la absorción y compensación de salarios y el examen de los convenios realizado muestra que es habitual la inclusión de cláusulas sobre absorción y compensación, las cuales van a permitir aquilatar la incidencia real de las revisiones periódicas anuales experimentadas por el salario fijado en convenio colectivo cuando la persona trabajadora percibiera, con anterioridad, una retribución superior.
7. La mayoría de convenios remiten o reproducen el literal legal, detallan o especifican algún punto o tratan de diferenciar ambos términos, sin olvidar cuantos acotan la absorción y compensación a algún complemento o, por el contrario, la vetan para otros.
8. Las considerables subidas del SMI en los últimos ejercicios han potenciado el uso de las cláusulas de absorción y compensación de salarios estandarizadas. Y el examen de los convenios realizado refrenda la afirmación anterior: la mayoría de convenios de ámbito inferior al estatal se remiten o reproducen, con mayor o menor rigor, el tenor legal referido a la absorción y compensación. De hecho, resulta excepcional encontrar algún pacto que no contenga referencia alguna a esta institución a lo largo de su articulado. A ello se añade que los convenios colectivos pueden autorizar la compensación entre partidas retributivas heterogéneas o extrasalariales. Por las razones apuntadas, cada vez son más frecuentes las cláusulas convencionales que posibilitan que quiebre la exigencia de homogeneidad al formular la compensación y absorción con mayor amplitud e indeterminación, sin importar la naturaleza y el origen de las condiciones salariales, incluso incluyendo, los menos la homogeneización de las extrasalariales.

9. Como efecto indirecto de las subidas porcentuales del SMI, cada vez más cláusulas convencionales especifican que la compensación y absorción de conceptos retributivos se van a aplicar también o exclusivamente a los incrementos que vengan fijados en disposiciones legales o reglamentarias futuras (haciendo una referencia encubierta al SMI). Con todo, excepcionalmente en algún caso se establece una garantía de revisión al alza automática.

## **2.2. Las cláusulas de revisión salarial en la negociación colectiva**

1. Desde el punto de vista cuantitativo, se concluye que en la muestra siguen existiendo algunos convenios sin determinar incrementos salariales iniciales para los años sucesivos posteriores al primero del convenio y, por otra parte, las cláusulas de salvaguarda son incluso menos numerosas que los incrementos iniciales.
2. Desde el punto de vista cualitativo sigue existiendo una gran heterogeneidad en la redacción de las cláusulas tanto de revisión como de salvaguarda. Esto puede provocar problemas interpretativos. Los tribunales continúan otorgando gran relevancia a la terminología exacta usada, tanto para conocer si se tiene derecho a el incremento como incluso para determinar la obligación de la persona trabajadora a devolver parte de lo recibido en su caso.
3. Incluso en los relativamente escasos convenios que pactan salvaguarda salarial, la forma en que se pactan hace que el mantenimiento del poder adquisitivo no esté garantizado para los trabajadores. En este sentido, se ha encontrado que en ocasiones la salvaguarda salarial está condicionada a los resultados empresariales y no solamente al hecho de que exista inflación. Esto conlleva que habrá ocasiones dónde existiendo una inflación superior el incremento salarial, la salvaguarda salarial no se active provocando pérdida de poder adquisitivo.
4. Entre los convenios que pactan salvaguarda se encuentra un mayor uso de las salvaguardas condicionadas a resultados empresariales positivos. Este método, si bien tiene sentido que se use dado que aúna intereses sociales y empresariales, tiene el inconveniente de que no consigue garantizar el poder adquisitivo de los trabajadores.
5. Los convenios, como es tradicional en nuestro país, no limitan subidas salariales a determinados colectivos (como altos directivos) sino que se extienden a todas las categorías profesionales.
6. En sectores y convenios de empresa cuya actividad suele desempeñarse bajo el amparo de un contrato público para una administración pública, se

ha encontrado que la revisión salarial o que los incrementos salariales para las personas trabajadoras quedan condicionados a la previa revisión de precios del contrato público. Dado que la normativa de la contratación pública es, actualmente, altamente restrictiva respecto a la posibilidad de revisión de los precios del contrato, esta condición de activación de la revisión puede acabar implicando de facto una imposibilidad de revisión de los salarios.

Vistas estas conclusiones se fijan algunas recomendaciones y buenas prácticas que se consideran adecuadas:

7. La negociación año a año de las revisiones salariales puede permitir una mejor adaptación al contexto, pero como contrapartida puede incrementar notablemente la conflictividad. El modelo de revisión automática otorga mayor seguridad jurídica y paz social durante más tiempo una vez determinada (reduce el número de veces en los que es necesario negociar). En contextos de falta de acuerdo sobre modelos de revisión automática, puede ser adecuado remitir la cuestión a las comisiones paritarias, pero existen dos riesgos. El primero que, si la cláusula es ambigua, se considere un acto de negociación y no de administración del convenio, con lo que debería llamarse a todos los sujetos legitimados (con legitimación inicial y plena) para la negociación del convenio. El segundo es el riesgo de bloqueo, ante lo que pueden plantearse la obligatoriedad de los recursos a medios de solución extrajudicial, que podrían encauzarse a través de los procedimientos previstos en el VI ASAC y de los sistemas de solución autónoma de conflictos previstos en las comunidades autónomas.
8. Es necesario que las cláusulas de revisión salarial, tanto la inicial como la de salvaguarda, utilicen criterios claros, evitando redacciones ambiguas e imprecisas referidas al uso simultáneo de varios criterios. Por ejemplo, no sería adecuado tomar varios criterios simultáneos, como la previsión de inflación, a la vez que el IPC real, criterios de moderación salarial e incremento salarial pactado en el convenio colectivo. Lo habitual es utilizar solo dos variables y tratar de que sean precisas, por ejemplo, diferencia entre los incrementos salariales pactados y el IPC real. Además, es conveniente fijar en qué momento se realizará el abono por parte de las empresas de las diferencias debidas a los aumentos, por ejemplo, si estos se refieren al IPC real (podría ser en la nómina siguiente a que se publique el IPC real por parte del INE).
9. Las cláusulas de revisión salarial suelen ser más frecuentes en los convenios sectoriales que en los de empresa, por lo que se recomienda su mayor difusión también en estos últimos. En los convenios sectoriales es menos frecuente un modelo de revisión salarial fijado sobre la base de la productividad frente a la referencia a la inflación. El debate sobre uno u otro

modelo de referencia es un clásico, pero debería incidirse también, en otro factor de la ecuación, como son la subida de márgenes empresariales en contextos como los actuales donde los salarios reales (poder adquisitivo) son negativos y se están produciendo espirales inflacionistas en un contexto de crecimiento de los márgenes empresariales, lo que provoca un aumento de precios. En fin, se considera que si se quiere vincular las subidas salariales a los beneficios se debería mantener el mismo criterio durante largos periodos de tiempo. Si no se corre el riesgo de pactar subidas salariales vinculadas a los beneficios durante épocas de crisis económica (beneficios bajos) y vincular las subidas salariales a otros índices en épocas de crecimiento de beneficios.

10. Las cláusulas de salvaguarda pueden tener efectos retroactivos, revisándose el aumento salarial del año ya transcurrido, o no retroactivos, sirviendo únicamente para fijar el incremento y el nivel salarial pactado para el nuevo ejercicio, sin revisarse el crecimiento salarial anterior. En contextos inflacionistas, pero con márgenes empresariales elevados, se estima más adecuado fijar cláusulas con efectos retroactivos.
11. La mayoría de los países siguen un modelo de revisión automático, indicando los salarios conforme a la inflación y no conforme a otros indicadores como la productividad, los beneficios o el PIB. En España, algunos estudios han indicado que el crecimiento salarial y de la productividad no ha ido parejo en nuestro país. En este sentido, se ha apuntado que en España desde el año 2000, mientras que la productividad ha aumentado un 14,9% los salarios han disminuido 1,1%. Algo que no ha ocurrido únicamente en España, sino que es generalizado en el mundo occidental. Razón por la que parece adecuado mantener modelos de revisión salarial indicados de alguna manera a la inflación e incluso superar aumentos salariales por encima de la inflación para recuperar poder adquisitivo perdido en el pasado. Estos aumentos superiores a la inflación podrían, ahora sí, estar vinculados a los beneficios empresariales o al crecimiento del sector.
12. Se recomienda la redacción de cláusulas unidireccionales, en las que los trabajadores no deban devolver ninguna cantidad de dinero, por lo que es conveniente incluir expresiones como que las revisiones serán solo al alza, o como «incrementos», o excluir las revisiones a la baja de manera expresa.
13. Se recomienda dejar claro el régimen de las cláusulas de revisión durante los períodos de ultraactividad, para evitar situaciones conflictivas derivadas de redacciones ambiguas que activen la doctrina del TS sobre la vinculación temporal explícita, donde se ha entendido que de una estricta delimitación cronológica de la cláusula de revisión se de-

rivaría un veto a su aplicación hacia el futuro. El art. 86.3 ET establece que el convenio colectivo mantendrá su vigencia durante el procedimiento negociador de un nuevo convenio, pudiendo las partes «adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen». Es conveniente prever específicamente esta cuestión sobre las variaciones de los conceptos salariales a lo largo de la ultraactividad.

14. Sería recomendable tener presente la posibilidad de estrategias sindicales no lineales para el personal de menos ingresos.
15. En empresas y sectores contratistas de la administración pública no se recomienda condicionar la revisión salarial a los precios de la contrata dadas las dificultades legales para que dicha revisión de precios realmente se produzca. Probablemente, si se debe condicionar a algún parámetro tendría sentido que fuera a los beneficios de la contratista.

### **2.3. Complementos salariales en función del trabajo realizado y vinculados a los beneficios de la empresa**

1. La negociación colectiva ocupa un papel central en la delimitación y concreción de la estructura salarial en nuestro país, al limitarse la normativa legal a establecer unos contenidos mínimos que requieren su posterior desarrollo y concreción por vía de la autonomía colectiva o, en su defecto, individual.
2. Se ha detectado como la mayor parte de los convenios analizados, aun cuando suelen dedicar un capítulo específico y diferenciado a la regulación de las «Condiciones económicas», no realizan dentro del mismo una diferenciación clara y objetiva entre complementos salariales y percepciones extrasalariales. En ocasiones un mismo «plus» aparece recogido en determinados convenios como salarial mientras que en otra figura expresamente como extrasalarial.
3. Asimismo, un número importante de los convenios colectivos analizados no recogen expresamente la categoría general dentro de la cual debe enmarcarse cada plus o prima salarial. Esta cuestión que en principio no debería de suponer un problema, al deber ser posible extraer si nos encontramos ante un complemento personal, funcional o de empresa, del propio objeto retributivo del concepto, ve aumentada su complejidad cuando en un mismo convenio se recoge de manera indiferenciada conceptos sala-

riales y extrasalariales, o cuando no se entra a definir de manera suficiente cada uno de los mismos. Esta última cuestión, dificulta también garantizar la transparencia de estos y la consiguiente garantía del principio de igualdad de género.

4. La expansión de nuevas tendencias como el teletrabajo o el trabajo a distancia, y la aún embrionaria regulación legal y convencional existente en esta materia está dando lugar al surgimiento de nuevos pluses y complementos. En aras de garantizar la transparencia salarial y la igualdad entre trabajadores presenciales y a distancia debe de recogerse de manera clara y expresa la naturaleza y finalidad de los mismos. Asimismo, si se excluye la posibilidad de que los trabajadores a distancia perciban determinados pluses o complementos, debe de indicarse las razones concretas y objetivas que lo justifican.
5. Los complementos de carácter funcional u objetivo, a diferencia de lo que ocurría en el caso de los complementos personales, ocupan un papel nuclear en el marco de la negociación colectiva, encontrándose presentes en la mayor parte de los convenios analizados.
6. Pese a lo cual, siguen adoleciendo de una redacción imprecisa y oscura en la mayor parte de los convenios objeto de análisis, -lo cual dificulta su categorización en las distintas categorías de complementos-, o acudiendo a denominaciones confusas utilizadas también para nombrar complementos de otra naturaleza.
7. En la mayor parte de convenios analizados no se rompe la presunción de no consolidación de este tipo de complementos, bien por omitirse toda referencia a esta cuestión o por reiterar su carácter no consolidable.
8. Entrando a analizar con mayor detenimiento las distintas primas y pluses que se engloban en esta categoría, se ha apreciado cambios significativos vinculados a la transformación de nuestro mercado laboral.
  - 8.1. En primer lugar, pasan a presentar un papel central complementos que hasta el momento pasaban desapercibidos en el marco convencional, como es, sin ir más lejos el complemento por teletrabajo o trabajo a distancia. No obstante, más que como un complemento funcional ligado a los especiales rasgos de esta forma de trabajo, aparece recogido en la mayor parte de los convenios como una percepción extrasalarial dirigida a compensar los gastos en los que incurren los teletrabajadores.
  - 8.2. Por otro lado, aumentan su presencia aquellos destinados a retribuir el trabajo con ordenadores o pantallas.



- 8.3. Por otro lado, complementos que habían venido siendo centrales en el marco de las relaciones laborales, como es el de horas extraordinarias, pasan ahora a ser recogidos con carácter excepcional, solo en caso de fuerza mayor o ante la imposibilidad de acudir a la contratación de personal para la cobertura de dichas horas. Para ello, se acude a diversas fórmulas, como puede ser el establecimiento de un alto coste para el empresario —bien en tiempo de descanso o mediante el pago de una prima— o en sentido contrario reduciendo a una cuantía nimia su retribución para disuadir a los trabajadores.
- 8.4. Sin embargo, dicha reducción en el uso de las horas complementarias se ve contrarrestado por el incremento en el uso de mecanismos de flexibilización de la prestación del servicio, lo que desde el punto de vista de los complementos ha derivado en la introducción de pluses específicos de cambio de turno, prolongación de la jornada de trabajo, disponibilidad, etc.
- 8.5. Otro complemento que ve reducida su relevancia es el de penosidad, toxicidad o insalubridad, que en muchos convenios ha sido eliminado o absorbido por otros complementos.
9. Se ha detectado un uso excesivamente amplio del término «complemento», utilizándose incluso en muchos convenios para hacer alusión a determinadas ayudas de carácter social, como por ejemplo a las mejoras voluntarias de la seguridad social por incapacidad temporal.
10. El mayor problema detectado es el inadecuado tratamiento que en términos generales se da a este y el resto de complementos. Muchos de los convenios objeto de análisis recogen en bloque el total de las disposiciones que conforman los mismos, esto es, tanto aquellas de naturaleza retributiva como de ordenación de las modalidades contractuales, etc. Y, además, esto se ve agravado cuando ni tan siquiera siguen un esquema coherente y ordenado, realizando continuos saltos de unas materias a otras. Este problema, unido a la gran variedad terminológica existente, al viciado uso del término complemento, plus y prima, y a la falta en muchos convenios de una adecuada definición que permita expresa o implícitamente deducir el carácter salarial de muchos de los complementos, desemboca en una reducción de la transparencia en materia salarial y resulta contrario a los valores y objetivos promovidos por los diversos AENC y en particular a su última edición.
11. Son muy pocos los convenios colectivos que establecen efectivos sistemas de participación de los trabajadores en los resultados económicos y financieros de las empresas (3,63 % del total de convenios). De los citados convenios, su mayoría son convenios de empresa, siendo minoritario su presencia en la negociación sectorial provincial.

12. La forma de cálculo de estas retribuciones ligadas a beneficios son bien el EBITDA bien una cantidad fija si se alcanzan determinados beneficios empresariales. En un solo supuesto se contempla la detracción del impuesto de sociedades para el cálculo de los beneficios.
13. No se han localizado cláusulas referidas a la cesión gratuita de acciones de la empresa ni tampoco de acceso a *stocks options*.
14. El abono de estas retribuciones vinculadas a beneficios se lleva a cabo de manera lineal para todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del convenio.
15. Por el contrario, está generalizada la fijación de pagas extraordinarias adicionales que, en general, mantienen la denominación de «participación en beneficios».
16. No constituyen realmente tal participación en beneficios porque el sistema de determinación de su cuantía está desligado de los beneficios empresariales. Habitualmente, su sistema de cálculo es el mismo que el que rige para las pagas extraordinarias obligatorias. Su única particularidad suele ser que su abono se lleva a cabo al año siguiente de su devengo, siempre anual.
17. Por otro lado, el análisis ha permitido señalar que solo un 24,78% de las personas trabajadoras comprendidas en los convenios colectivos que contemplan retribuciones efectivamente vinculadas a los resultados de la empresa son mujeres según datos del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (a 11 de junio de 2023).
18. El ET otorga a la negociación colectiva importantes funciones a la hora de determinar el régimen jurídico de las horas extraordinarias, en especial en la materia que aquí nos interesa, ya que corresponde al convenio colectivo y en su caso, al contrato de trabajo, determinar la fórmula para abonar las horas extraordinarias, así como su cuantía, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o su compensación por tiempos equivalentes de descanso retribuido. La negociación colectiva, en especial la de empresa, ha sido especialmente activa en el desarrollo de las normas que determinan o regulan las horas extraordinarias, algunas con carácter mínimo otras de forma exhaustiva.
19. Respecto a la configuración de las horas extraordinarias, debe señalarse la labor delimitadora de la negociación colectiva, incluyendo cláusulas de renuncia como norma general, lo que implica un compromiso de uso racionalizador de las horas extraordinarias, dirigido a evitar su concepción

como mero instrumento de flexibilización del tiempo de trabajo así como la renuncia de forma más específica del uso de horas extraordinarias de naturaleza estructural, o su renuncia o la prohibición de la realización de determinadas horas extraordinarias (como por ejemplo las nocturnas). Resulta de especial interés el catálogo de circunstancias en las que se permite el uso de horas extraordinarias y su carácter obligatorio o voluntario para el trabajador.

20. Debe tenerse en cuenta el doble carácter de las horas extraordinarias, sean estas determinadas por fuerza mayor, o por necesidades de la empresa sean ordinarias o extraordinarias, lo que determina su forma de compensación y su carácter obligatorio o voluntario. La negociación colectiva debe delimitar correctamente estas categorías, dada la imprecisión que en muchos casos existe a la hora de determinar circunstancias que tengan la consideración de horas extraordinarias por fuerza mayor, en especial a la reparaciones o siniestros o a la realización de actividades de interés público.
21. Una política de empresa coherente debe comprometerse con la creación de empleo estable y evitar el uso abusivo de las horas extraordinarias. En este caso, la negociación colectiva es claramente irregular. Existen convenios colectivos con mayor tipología de garantías para evitar el exceso de horas extraordinarias y favorecer contrataciones, aun siendo eventuales, para satisfacer necesidades productivas, pero es común la liberalidad en su uso, si bien en otros casos se dirigen a cubrir exclusivamente eventualidades urgentes y no programables. En este punto la representación de los trabajadores debe cumplir una función clara de control y vigilancia sobre la adecuación de estas horas a las circunstancias legitimadoras establecidas convencionalmente.
22. En cuanto a su retribución, al igual que ocurría en el caso de las horas nocturnas, puede optarse entre retribuirlas mediante un determinado plus económico o por el contrario mediante tiempo de descanso.
23. En términos generales, no se aprecia un criterio homogéneo en el plano convencional, habiendo convenios que le otorgan la facultad de elegir dicha forma de retribución al empresario, ni su fijación en base a la hora ordinaria. Fórmulas como puede ser, por ejemplo, compensando al trabajador mediante el tiempo de descanso equivalente a aquel de trabajo, mediante un día de descanso cuando el total de las horas extraordinarias prestadas permitan acumular un día. Cabe también destacar como en algunos convenios se prevé, en el caso de la retribución de las horas extraordinarias mediante descanso, la creación de un «banco de horas» para la acumulación y disfrute de dichos tiempos de descanso. Por último, hay convenios que fijan una cuantía de retribución de las horas extraordina-

rias que varía en función del grupo profesional al que se encuentre adscrito el trabajador que las presta.

24. En todo caso, se reconoce aquí el art. 35.1 ET que «*en ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización*». Asimismo, el número de horas extraordinarias máximas se encuentra limitado legalmente en ochenta horas anuales, salvo que las mismas tengan como finalidad prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Cabe destacar como en la mayor parte de los convenios analizados se contempla negativamente el recurso a las horas extraordinarias, descartándose incluso la posibilidad de recurrir a las mismas salvo que concurra una causa de fuerza mayor.
25. La integración de la perspectiva de género en la evaluación de los sistemas retributivos obliga a identificar ámbitos de especial sensibilidad, donde las desigualdades retributivas por sexo puedan darse con mayor intensidad. La naturaleza y finalidad del complemento de disponibilidad la hace susceptible de incurrir en discriminación indirecta. Téngase en cuenta que esta forma de discriminación no queda determinada por la intencionalidad o el ánimo discriminatorio, sino por su resultado o impacto desigual de la medida en base al sexo. De este modo, no se trata de determinar el carácter discriminatorio en abstracto, sino el efecto concreto de la aplicación del complemento, lo que imposibilita a priori determinar su naturaleza discriminatoria. Pero ello no impide un juicio crítico de dichos complementos, en especial cuando su justificación sea más dudosa.
26. La tipología puede ser variada, teniendo en algunos casos una relación directa con los instrumentos de flexibilidad horaria, en especial con las horas extraordinarias —y teniendo en algunos casos un tratamiento similar a las mismas—. En todo caso, desde el punto de vista del criterio legitimador podemos establecer tres categorías diferentes: a) Servicios de mantenimiento, reanudación y continuación del proceso productivo, lo que puede componer trabajadores específicos – como los jefes de equipo, dado que de las funciones encomendadas a ellos dependen la puesta en marcha del trabajo de los demás trabajadores de la empresa o los servicios específicos de mantenimiento de la empresa -; b) Servicios de retén técnico, dirigidos a los usuarios del servicio, destinados a satisfacer servicios de la empresa; c) Supuestos dirigidos a satisfacer necesidades productivas u organizativas de la empresa, como puedan ser necesidades de refuerzo o sustituciones.
27. Estas cláusulas no solo colisionan con el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, además se ponen en tensión directa con el derecho

al descanso, la intimidad e, incluso el derecho a la salud y seguridad en el trabajo.

28. Con todo, a pesar de que marco normativo constitucional y legal confiere un espacio vital de regulación muy amplio a la autonomía colectiva para organizar las estructuras y contenidos salariales (artículos 37.1 CE y 26 y siguientes, en relación con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, que consagran una libertad de negociación colectiva dentro del respeto al principio de jerarquía normativa que preside la relación entre la legislación pública y los convenios y acuerdos colectivos) no parece que, sin embargo, haya alcanzado satisfactoriamente todas sus posibilidades reguladoras en las materias salariales objeto de investigación. En este sentido cabe decir que queda mucho por hacer y es de imaginar que la dinámica de la negociación colectiva abordará todos los retos que tiene frente a sí.

#### **2.4. Complementos salariales en función de las circunstancias personales del trabajador**

1. Con carácter general, existe una clara tendencia en la negociación colectiva a la progresiva desaparición de los complementos salariales en función de circunstancias personales del trabajador. Por un lado, los pluses de idiomas, por conocimientos especiales, por titulaciones, etcétera, tienen un carácter absolutamente marginal, son muy pocos los convenios colectivos de la muestra que los contemplan y los regulan. Y por otro lado, respecto al clásico complemento de antigüedad, aunque por inercia reguladora aún se mantiene presente en la mayoría de los convenios colectivos, se aprecia igualmente una tendencia hacia su supresión. Así, son numerosos los convenios colectivos que o bien no los han tenido en cuenta en la negociación de un nuevo convenio colectivo o bien los han eliminado de la estructura salarial, sin dejar ningún rastro ni referencia a la antigüedad, salvo su eventual sustitución por otro concepto retributivo. No obstante, en los procesos de supresión del complemento de antigüedad se aprecia una tendencia hacia la conservación de dicho complemento como garantía *ad personam*, en la medida que son numerosos los convenios colectivos que proceden a la eliminación del complemento de antigüedad pero manteniéndose únicamente para aquellos trabajadores que lo tuvieran reconocido con anterioridad (apareciendo así el concepto de *antigüedad consolidada*), pero no reconociéndoselo a los trabajadores de nuevo ingreso (creando así una doble escala salarial, y generando no pocos conflictos y litigios por discriminación, que en muchos casos ya han sido interpretados y resueltos por la jurisprudencia).

2. En muchas ocasiones, dicha supresión del complemento de antigüedad (que de la evidente pérdida retributiva por dicho concepto, conlleva además el perjuicio adicional de que la antigüedad también podía ser tomada en consideración, junto con el salario base y eventualmente otros complementos, como base de cálculo de otras percepciones del trabajador, como pagas extraordinarias o vacaciones) es «compensada» con el reconocimiento de otros complementos salariales que cumplen la misma función de retribuir al trabajador por su mayor experiencia profesional y su mayor tiempo de dedicación a la prestación de servicios en la empresa (antigüedad), pero que se configuran de manera diferente, muchas veces incluso como premios o ayudas de naturaleza no salarial.

A partir de esta evidencia nos planteamos las siguientes reflexiones.

3. La desaparición de los complementos salariales personales de las estructuras salariales presenta una lectura negativa. Respecto de los complementos de antigüedad se aprecia un cambio de paradigma: de ser el principal complemento salarial (que constituía una parte significativa del salario total) ha pasado a ser irrelevante en muchos convenios colectivos, cuando no a desaparecer de la estructura salarial. Es cierto que las nuevas políticas salariales ponen más el acento en la «productividad» y en los complementos variables y funcionales que la cuantifican. Ello se enmarca simultáneamente en las estrategias empresariales de reducción de costes, pues esa tendencia hacia la desaparición de los complementos salariales personales conlleva para la empresa un cierto «alivio» y «descarga» de costes salariales fijos y periódicos, siendo en la mayoría de los casos sustituidos por otros variables, en función de las características del trabajo desempeñado y de su productividad (complementos funcionales). En cualquier caso, y sin restar protagonismo a la «productividad», consideramos que también se debería tener en cuenta otros aspectos retributivos que valoren, fomenten e incentiven la «vinculación» del trabajador, la «fidelización», el mejor conocimiento de la empresa, su mayor experiencia profesional, incluso «la conciencia de pertenencia a la empresa». Tener de algún modo en cuenta los años de servicio del trabajador a la hora de determinar la retribución de su trabajo tiene efectos positivos de motivación y compromiso con la empresa. Y esa sensación de vinculación y permanencia en la empresa tiene también efectos beneficiosos en el propio rendimiento del trabajador, en la misma productividad, y además mejora el clima laboral.
4. El régimen transitorio que prevén los convenios colectivos que proceden a la supresión y desaparición del complemento de antigüedad no está exento de controversias jurídicas, particularmente relativas al establecimiento de una *doble escala salarial*. Como hemos señalado, la jurisprudencia ya se ha pronunciado sobre estos temas, destacando las posiciones

interpretativas del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo a las que nos hemos referido en nuestro estudio. Muchos de los convenios colectivos de la muestra (sorprendentemente) contrarían dicha doctrina, al establecer un tratamiento salarial diferenciado por utilizar sistemas de cálculo del complemento de antigüedad distintos para los trabajadores anteriores y para los trabajadores de nuevo ingreso, lo que es expresamente considerado como discriminatorio por la jurisprudencia por no estar justificado más que por la fecha de ingreso del trabajador en la empresa. No obstante, también nos causa cierta perplejidad que la jurisprudencia solo haya reconocido la existencia de discriminación cuando se constata en el convenio colectivo una *dualidad* retributiva de la antigüedad, esto es, cuando se establece un nuevo régimen de determinación del complemento de antigüedad para los nuevos trabajadores (diferente del de los trabajadores «antiguos»), y no cuando simple, llana y directamente no se les reconoce a este ningún complemento de antigüedad. Tal vez ello obedezca a la eficacia de las cláusulas convencionales de garantía *ad personam*, que consolida la antigüedad solo para los trabajadores que previamente la tenían reconocida. Discutirlas sería negar su fundamento y su propia existencia y eficacia jurídica.

5. En los casos en los que los convenios colectivos mantienen la regulación del complemento de antigüedad, éste, salvo casos excepcionales, se reconoce para todo trabajador, con independencia de su modalidad contractual, pues la única circunstancia a tener en cuenta es el tiempo de permanencia del trabajador en la empresa (sus años de servicio). Por eso, en cuanto al complemento por antigüedad se descarta la existencia de regímenes retributivos diferenciados (aunque hayamos detectado algún caso puntual) que introduzcan distinciones entre trabajadores indefinidos y temporales o trabajadores a tiempo completo y tiempo parcial (vedadas tanto por la legislación como por la doctrina jurisprudencial).
6. En cuanto a la determinación de la cuantía del complemento de antigüedad, nos parece adecuada la tendencia mayoritaria que detectamos en nuestro análisis de la negociación colectiva que opta por la aplicación de un determinado porcentaje al salario base del trabajador (por cada módulo temporal de devengo, el más común, el trienio). Además de simplificar el cálculo de su cuantía y de facilitar su abono periódico, resuelve un problema al que no suelen referirse expresamente los convenios colectivos, el de la revisión o actualización de las cuantías del complemento de antigüedad. De este modo, no es necesario establecer un procedimiento específico de actualización, pues acontece automáticamente al revisar y actualizar el correspondiente salario base.
7. La progresiva pérdida de protagonismo del complemento de antigüedad y su misma desaparición ha dado origen a la creación por la negociación

colectiva de distintas fórmulas alternativas de compensación económica. Ello ha tenido como consecuencia la conformación de un sistema retributivo complejo, heterogéneo, casuístico e incluso «confuso» de complementos, ayudas y percepciones con las más variadas denominaciones y de muy diversa índole, fronterizas entre distintos tipos de complementos salariales y a veces inclasificables en ninguna de las categorías retributivas, y respecto de las cuales incluso es difícil identificar su naturaleza jurídica salarial o extrasalarial. De este modo, y atendiendo a la causa remuneratoria real, constatamos cómo muchos de los complementos sustitutivos de la antigüedad (premios de vinculación, de permanencia, de jubilación) tienen carácter extrasalarial. Se trata de percepciones económicas que suelen ser puntuales o de pago único (no periódicas), consistentes en una cantidad a tanto alzado que se abona por una sola vez al cumplimiento de determinadas fechas de antigüedad o a la extinción del contrato de trabajo.

8. Respecto a los complementos salariales por idiomas, por titulaciones, por formación o por conocimientos especiales, se aprecia igualmente el carácter marginal de estos en las estructuras salariales definidas por los convenios colectivos. Son relativamente muy pocos los convenios colectivos que se refieren a ellos. Así, son escasos los convenios colectivos que continúan regulando el complemento salarial por conocimiento de idiomas. Es cierto que ya muchos convenios colectivos exigían el conocimiento de idiomas como criterio de definición y requisito para el encuadramiento en determinados grupos profesionales (o categorías profesionales). Pero en muchos casos desaparece porque la exigencia de idioma, especialmente del inglés, es de carácter transversal y generalizado, exigible para cualquier actividad o para cualquier puesto de trabajo. Tal vez ese sea también el motivo por el que algunos convenios colectivos hemos visto que reconocen un complemento salarial por conocimiento de idiomas distintos del inglés (pero no el inglés). De este modo, se presupone el conocimiento del inglés, con carácter general, para el desempeño de la prestación de servicios del trabajador, y por ello se entiende que es ya valorado a la hora de determinar el correspondiente salario base. En el caso de los complementos salariales por determinados conocimientos especiales (por ejemplo, conocimientos informáticos) sucede algo similar, se considera una exigencia del trabajo, de la propia prestación de servicios, aunque no sea expresamente un requisito exigido por su grupo o categoría profesional, y por tanto se integra en el salario base (lo que en realidad supone la supresión y desaparición de dicho complemento salarial y la cuantía que éste representaba). Y cuando se mantienen tales complementos salariales por conocimientos especiales hay que señalar cómo en la mayoría de los casos, no se trata de auténticos complementos salariales personales, sino de complementos de puesto de trabajo o vinculados al trabajo.



9. Esta irrelevancia de los complementos personales por idiomas o por titulaciones o conocimientos específicos en las estructuras salariales definidas por la negociación colectiva es un hecho. Sin embargo, tras nuestro análisis reivindicamos el papel de tales complementos salariales como instrumentos adecuados para incentivar, fomentar y mejorar la formación, el reciclaje profesional, la actualización, la polivalencia y la cualificación del trabajador. Tales complementos salariales constituyen un importante incentivo y refuerzo que la negociación colectiva debería aprovechar, pues al establecer compensaciones y retribuciones específicas por idiomas, titulaciones, conocimientos y formación adicional de los trabajadores (más allá de lo estrictamente necesario para el desempeño de su concreto puesto de trabajo) se avanzaría en la consecución de una mayor capacitación y polivalencia de la mano de obra. Y en este contexto, no está de más recordar que para alcanzar los objetivos propuestos por la Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia de 1 de julio de 2020 (con la que se ha venido a desarrollar el primer principio básico del Pilar Europeo de Derechos Sociales relativo al derecho de toda persona a una educación, formación y aprendizaje permanente inclusivos y de calidad), es una herramienta eficaz la utilización de *microcredenciales formativas*, y entendemos que la recepción por parte de la negociación colectiva de estas *microcredenciales formativas* mediante su reconocimiento, valoración y correspondiente retribución a través de complementos salariales personales por titulaciones o conocimientos específicos (y también por conocimiento de idiomas) constituye una de las medidas de fomento y promoción más eficaces para esa estrategia de aprendizaje permanente a lo largo de toda la vida, a lo que todos los agentes interesados, entre los que destacan los interlocutores sociales, están llamados a implementar.
10. Además de las circunstancias personales referidas (años de servicio en la empresa, conocimiento de idiomas, titulaciones o conocimientos especiales), los convenios colectivos tienen previstas percepciones económicas, gratificaciones, premios o ayudas vinculadas a otras condiciones personales del trabajador, como pueden ser su discapacidad o sus circunstancias familiares (hijos a cargo, gastos familiares). Salvo algún caso que se configuran expresamente como auténticos complementos salariales personales (como sucede con el complemento por discapacidad que reconocen los convenios sectoriales provinciales del sector de la construcción que han sido objeto de análisis), en la mayoría de casos se trata de simples *beneficios sociales* (en el marco de los programas de *acción social de la empresa*) de naturaleza extrasalarial, que quedan desligados del trabajo prestado y por tanto no tienen carácter retributivo del mismo, sino que se trata de simples indemnizaciones o compensaciones económicas por alguna circunstancia personal que conlleva una carga económica para el trabajador.

11. En definitiva, consideramos que la negociación colectiva no debería despreciar el papel que desempeñan los complementos salariales personales en las estructuras salariales. Las nuevas políticas salariales deberían de ser conscientes de lo que puede aportar la retribución específica de determinadas circunstancias personales del trabajador que enriquecen la prestación de servicios y mejoran la propia competitividad de la empresa. Los complementos salariales de carácter personal también constituyen una retribución, aunque sea indirecta, de la misma *productividad* del trabajador, en la medida en que la formación, la práctica y la experiencia profesional alcanzada tras años de servicios en la empresa o las titulaciones, conocimientos especiales o de idiomas que pueda acreditar el trabajador, incrementan cuantitativa y cualitativamente el valor de su prestación de servicios, el valor de su trabajo, lo que en virtud del correspondiente equilibrio de prestaciones, debería incrementar su retribución. Así, por un lado, el trabajador, especialmente con el reconocimiento de su antigüedad, contribuye a «fidelizar» su vinculación con su empresa, y por otro lado, la empresa puede mejorar su posición competitiva en el mercado al rentabilizar la mayor capacitación, experiencia y práctica profesional de sus trabajadores, así como la formación y cualificación de estos.

## 2.5. Complementos extrasalariales

1. Se observan escasas novedades en la compensación de los gastos vinculados con el trabajo (dietas y plus de transporte) cuyo diseño sigue siendo el clásico. En la muestra de convenios analizada se detecta un predominio de los que podemos considerar complementos extrasalariales tradicionales, en particular los relacionados con la movilidad geográfica, mientras que los vinculados a las transiciones digital y ecológica son menos numerosos.
2. Se propone la revisión y, en su caso, depuración de algunos convenios colectivos de ámbito empresarial que reconocen el percibo de las percepciones extrasalariales incluso en vacaciones o que las cuantías son distintas en función del grupo profesional.
3. En relación con las percepciones extrasalariales vinculadas con el trabajo a distancia o teletrabajo, en primer lugar, se considera necesario que los negociadores respondan al llamamiento que hace el art. 12 LTD y el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva e se incorporen un mayor número de cláusulas sobre esta cuestión, para evitar que los trabajadores tengan que asumir los costes derivados de la prestación de servicios en esta modalidad. Además, en dichas cláusulas debería indicarse, de manera expresa, que este tipo de complementos tienen naturaleza extrasalarial, y no salarial, como hacen determinados convenios ya citados.

4. Asimismo, a la hora de regular estos complementos, es necesario dejar muy clara la diferencia entre la dotación y mantenimiento de equipos y herramientas para el desarrollo de la actividad, prevista en el art. 11 LTD, y la compensación de los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral, a la que se refiere el art. 12 LTD. Se entiende que el empresario no cumpliría con la obligación regulada en el art. 12 LTD, simplemente, entregando equipos y herramientas y encargándose de su mantenimiento, por lo que cabe criticar las cláusulas que se pronuncian en este sentido, y abogar por la introducción de otras dirigidas a compensar, de forma efectiva, los gastos que puede suponer la prestación de servicios a distancia, como, por ejemplo, la electricidad, la luz o la conexión a internet.
5. Por otro lado, en relación con la compatibilidad entre el teletrabajo y la percepción de otro tipo de complementos, se comparte la supresión del plus de transporte cuando las personas trabajadoras prestan servicios a distancia. Sin embargo, no ocurre lo mismo con las compensaciones por manutención, puesto que los citados trabajadores también incurrir en ese mismo gasto, aunque no se encuentren presencialmente en la empresa. En este sentido, se apuesta por el mantenimiento de los citados complementos extrasalariales, incluso en caso de teletrabajo.
6. Los negociadores también deberían responder al llamamiento que les hace el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva en relación con la transición ecológica y sería interesante que se incrementase el número de cláusulas relativas al fomento del transporte colectivo, como medida ligada a la transición ecológica. Además de promover el mantenimiento de este tipo de servicios en las empresas en los que ya existen, se podría apostar por crear nuevos servicios e, incluso, otras medidas más innovadoras, que se adapten a las necesidades de cada realidad productiva.
7. La exigencia de una antigüedad mínima a efectos de devengar un premio de jubilación —o de fidelidad—, así como el hecho de que esta variable pueda determinar el mayor o menor importe que, en su caso, el trabajador pueda percibir en caso de devengarse el mismo, puede fácilmente derivar en una brecha de género en el abono de este concepto. Por ello, se recomienda revisar esta condición a efectos de adaptar la misma, cuando sea necesario, al caso de las mujeres trabajadoras (por ejemplo, analizando previamente las antigüedades medias de las mujeres en el sector o empresa de que se trate).
8. Se recomienda valorar, en los casos en los que pudiera ser interesante (en función del sector de actividad u ocupación de que se trate), la posibilidad de incluir premios de jubilación que incentiven el retraso en el

acceso a la jubilación o formas de transición gradual (como la jubilación parcial) en lugar de una salida temprana y definitiva del mercado laboral.

9. Dado el deber legal de externalizar la cobertura de los premios de jubilación en cuanto que constituyen compromisos por pensiones, sería aconsejable mencionar tal obligación en el texto de la correspondiente cláusula, a efectos de evitar posibles dudas a este respecto y concienciar a las empresas sobre este particular.
10. En lo que respecta a los premios de fidelidad explicados, dada la profunda semejanza que, en muchas ocasiones, parecen guardar con los premios de jubilación —en los casos explicados en los que es posible intuir un vínculo bastante evidente entre la jubilación del trabajador y el abono de la gratificación—, simplemente querríamos señalar la posibilidad de que, eventualmente, pudieran ser considerados compromisos por pensiones, derivándose en ese caso la obligación legal de externalizar su cobertura por medio de un seguro de jubilación o plan de pensiones.

### 3. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. Aunque la legislación antidiscriminatoria posee un largo recorrido histórico nuestro sistema de negociación colectiva no ha eliminado todas las fórmulas de discriminación en la fijación de retribuciones.
2. En buena medida, puede afirmarse que el origen de este trato desigual se encuentra en la configuración de los sistemas de clasificación profesional. El concepto de trabajos de igual valor no aparece citado expresamente en numerosos convenios colectivos y, cuando se hace referencia explícita, la regulación consiste en una mera declaración de principios.
3. El mantenimiento de sistemas de clasificación profesional basados en categorías profesionales o puestos de trabajo facilita que los trabajos feminizados sean peor remunerados. En la misma lógica, los sistemas de clasificación profesional que establecen varios niveles salariales dentro del mismo grupo profesional contribuyen a perpetuar las diferencias salariales injustificadas por razón de sexo.
4. La mayoría de los convenios colectivos no regula adecuadamente las medidas de acción positiva. Son escasos los convenios que comprometen a estudiar medidas que faciliten el acceso de las mujeres a todas las profesiones, obligan a contratar a personas del sexo menos representados e, incluso, obligan a tener en cuenta el sexo subrepresentado en supuestos de extinciones contractuales colectivas.

5. La negociación colectiva sería el medio adecuado para facilitar la eliminación del uso de estereotipos en los procesos de selección de personal, relacionados con el sexo de las personas candidatas o sus aspiraciones personales y familiares. Algunos convenios contienen previsiones en esta línea. Sin embargo, la mayoría de los convenios no prevén cláusulas sobre selección de personal.
6. La mayor participación de las mujeres en la contratación a tiempo parcial sitúa la regulación convencional de este tipo de contrato como un elemento de lucha contra la discriminación por razón de sexo. En materia de contratación a tiempo parcial, destaca positivamente algún convenio que alude a una política de uso racional y equilibrada de este tipo de contratos, obliga a la aplicación del principio *pro rata temporis* y exige que estos contratos deben ser con una jornada no inferior al 50 % semanal. Adicionalmente, algún convenio exige que se computen las horas complementarias realizadas durante el año, con la finalidad de incrementar el de jornada parcial ordinaria, si la persona trabajadora estuviera interesada.
7. En materia de planes de igualdad, la diferente función que el diseño legal remite a los convenios colectivos sectoriales y de empresa aconseja un estudio separado de la muestra.
8. El análisis de los convenios sectoriales no resulta muy alentador, aunque algunos convenios muestran su preocupación por detectar y eliminar situaciones discriminatorias, la mayoría se limita a incorporar declaraciones generales de sometimiento a la norma legal. Mayor desarrollo se ha producido en el ámbito de empresa, donde se han producido ciertos avances en la regulación de los contenidos del plan de igualdad en materia retributiva. Con todo, no cabe sino lamentar los escasos convenios colectivos que incluyen en su seno un plan de igualdad, dotándolo de su misma eficacia jurídica. A pesar de lo dicho, abundan los planes que realizan declaraciones genéricas sin incluir medidas concretas de actuación.
9. La regulación legal sobre registros salariales y las auditorías retributivas, junto con la valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género, pueden convertirse, en el futuro más cercano, en los instrumentos más eficaces en la lucha contra la discriminación por razón de sexo. Probablemente la reciente aprobación de la normativa en la materia impide una mayor y mejor recepción por la negociación colectiva. Los escasos convenios que hacen referencia explícita a estas herramientas de transparencia salarial no aportan absolutamente nada novedoso respecto a su regulación legal y reglamentaria.
10. En el futuro, los convenios colectivos podrían mejorar las previsiones legales, obligando a que la configuración del registro salarial fuera objeto

de una auténtica negociación entre el empresario y la representación en la empresa, extendiendo la obligación de realizar auditorías retributivas a empresas de menos de 50 trabajadores o incorporando a los convenios colectivos los diversos elementos que el art. 10.2 de la Directiva obliga a incluir en las auditorías.

11. En suma, en nuestra opinión, la negociación colectiva, en todos los ámbitos, debe asumir un protagonismo esencial en el desarrollo y la aplicación de los distintos instrumentos que la regulación en la materia pone a disposición de las partes. Para ello será preciso una profunda modificación de los sistemas de clasificación profesional y un mayor equilibrio entre sexos en la distribución de las distintas modalidades contractuales, en especial, los contratos a tiempo parcial. Seguramente, una adecuada negociación de los diagnósticos anudados a los planes de igualdad alcanzará similares conclusiones y, por consiguiente, las medidas que de los mismos se deriven podrán incidir de manera más eficaz en la eliminación de los supuestos de discriminación retributiva por razón de sexo.

\*\*\*\*\*



## BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV. (SALA FRANCO, T.), *Los límites legales al contenido de la negociación colectiva: el alcance imperativo o dispositivo de las normas del Estatuto de los Trabajadores*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones, 2001.
- AGUILERA IZQUIERDO, R.: «Cuestiones actuales sobre el salario mínimo interprofesional», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 246, 2021, pp. 1-8 (formato electrónico).
- ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A., «Estructura salarial y clasificación profesional», en VV.AA. (ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., coord.), *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006.
- ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.<sup>a</sup> E., *Derecho del Trabajo*, 25.<sup>a</sup> ed., Civitas, Madrid, 2006.
- ARAGÓN GÓMEZ, C., «El impacto del SMI sobre las nóminas, a la luz de las últimas resoluciones judiciales», *Blog Foro de Labos*, 7 de abril de 2022.
- ARENAS VIRÚEZ, M., «Otro avance en la igualdad retributiva entre mujeres y hombres: análisis del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre», *Temas Laborales*, n.º 156, 2021.
- ASQUERINO LAMPARERO, M.<sup>a</sup> J.: «Diferencias por razón de edad y formación», en AA. VV. (CRUZ VILLALÓN, J., Coord.), *Política de rentas salariales: salario mínimo y negociación colectiva*, Albacete (Bomarzo), 2022, pp. 209-232.
- BANERJEE A. V. AND DUFLO, E. *Good economics for Hard Times. Better Answers to our biggest problems*. Penguin Random House, London, 2020.
- BANYULS LLOPIS, J.; CANO CANO, E. y AGUADO BLOISE, E.: «La incidencia del salario mínimo interprofesional en sectores de bajos salarios», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 29, núm. 2, 2011, pp. 363-389.



- BARAÑANO, M., *Mujer, trabajo, salud*. Trotta, Madrid, 1992.
- BARCELÓ, C.; IZQUIERDO, M.; LACUESTA, A.; PUENTE, S.; REGIL, A. y VILLANUEVA, E.: «Los efectos del salario mínimo interprofesional en el empleo: nueva evidencia para España», *Documentos ocasionales del Banco de España*, núm. 2113, 2021, pp. 1-45 (recuperado de: <https://repositorio.bde.es/handle/123456789/16842>; fecha de la consulta: 6 de septiembre de 2023).
- BLASCO LAHOZ, J. F., *Prestaciones por incapacidad: incapacidad temporal, incapacidad permanente, invalidez del SOVI e invalidez no contributiva*. 2.<sup>a</sup> edición, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022.
- BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO, P.: «El salario mínimo interprofesional en España y la Carta Social Europea: el desacuerdo permanente», *Lex Social*, vol. 12, núm. 1, 2022, pp. 1-32.
- CABERO MORÁN, E., «El acuerdo social para el incremento del salario mínimo interprofesional 2018-2020 y el Real Decreto Ley 20/2017, de 29 de diciembre», *Trabajo y Derecho*, número 38, 2018.
- CABEZA PEREIRO, J., «Los planes de igualdad: balance y cambios normativos», *Revista Derecho Social y Empresa*, n.º 12, 2020.
- CCNCC, Cláusula de variación salarial en los convenios colectivos. Observatorio de la negociación colectiva, n.º 49, 2015.
- CCOO, Pacto de rentas plural y equilibrado, Madrid, junio 2022.
- CCOO, Nota informativa Núm. 2/2009 Negociación colectiva y establecimiento de la cuantía del salario. Centre d'estudis i recerca sindical, 2009.
- CES, *Economía, trabajo, y sociedad, España 1995. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, Consejo Económico y Social Madrid, 1995.
- , *Economía, trabajo, y sociedad, España 1996. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, Consejo Económico y Social Madrid, 1996, pp. 243 y 244.
- , *Economía, trabajo, y sociedad, España 1997. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, Consejo Económico y Social Madrid, 1997.
- COSTA REYES, A., «La nueva estructura del salario en la jurisprudencia y en la negociación colectiva», *Relaciones laborales*, núm. 1, 1999.
- CRUZ VILLALÓN, J., «Caracterización de la regulación del salario mínimo y su conexión con la negociación colectiva», en AA.VV. (CRUZ VILLALÓN,

- J., Coord.), *Política de rentas salariales: salario mínimo y negociación colectiva*, Albacete, Bomarzo, 2022, pp. 9-35.
- DE LA PUEBLA PINILLA, A., *Negociación de salarios en un contexto de inflación acelerada*. Labos, n.º 3, 2022, pp. 4-19.
- DE LA VILLA GIL, L. E. y LÓPEZ CUMBRE, L., «La externalización de los premios de jubilación», *Revista jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, 8, 2003.
- DOMÍNGUEZ MORALES, A., *Igualdad, no discriminación y negociación colectiva*, Cinca, 2018.
- ESCUADERO RODRÍGUEZ, R. y PALOMO BALDA, E., «La reforma del régimen de los salarios», en AA.VV. (CASAS BAAMONDE, M.ª E. y VALDÉS DAL-RÉ, F., coords.), *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, La Ley, Madrid, 1994.
- ESTEBAN LEGARRETA, R.: «El contrato para la formación y el aprendizaje. Perspectiva crítica tras las últimas reformas», *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, vol. 6, 2019, pp. 25-36.
- FERREIRO REGUEIRO, C., «¿Es conforme a derecho la negociación de un plan de igualdad en el ámbito de un grupo de empresas?», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n.º 55, 2020.
- GALA DURÁN, C., «Las mejoras voluntarias en la negociación colectiva actual (I Parte)», [https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/c5167615-6538-4f43-9297-172f51090870/44\\_I\\_F06.pdf?MOD=AJPERES](https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/c5167615-6538-4f43-9297-172f51090870/44_I_F06.pdf?MOD=AJPERES)
- GALLEGO LOSADA, R., «La jubilación pactada. Los compromisos por pensiones como estrategia para planificar las salidas ordenadas de la plantilla». *RTSS, CEF*, n.º 420, marzo 2018, pp. 19-43.
- GIL PÉREZ, M. E., «Mujer y salud laboral», en Esther RUIZ PÉREZ, *Mujer y trabajo*. Bomarzo, Albacete, 2003, pp. 129-155.
- GIL PLANA, J., «Compensación y absorción en la negociación colectiva», en AA.VV., *Evolución de los contenidos económicos de la negociación colectiva en España (2007/2015)*, Madrid (Ministerio de Empleo y Seguridad Social), 2018.
- GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P., «Contingencias profesionales y género en la negociación colectiva sectorial», *Revista de información laboral*, n.º 2, 2018, pp. 177-189.

- GODINO, M.: «El salario mínimo condiciona pero no transforma la negociación colectiva. Comentario a la STS 272/2022, de 29 de marzo», *RevistaVLex*, septiembre, 2022.
- GOERLICH PESET, J. J., «Evolución de los Contenidos Económicos de la Negociación Colectiva en España (2007/2015)», *Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales*, n.º 113.
- HERRAIZ MARTÍN, M. S., *Los complementos por mayor trabajo realizado. Primas e incentivos*, CES, Madrid, 1997.
- IZQUIERDO y JIMENO, «Las consecuencias de la indicación salarial sobre la inflación», *Boletín Económico*, Banco de España, noviembre 2008.
- IZQUIERDO, M., & HERRERA, J. L., Recuadro 6. Un análisis del contenido de las cláusulas de salvaguarda firmadas recientemente. Informe trimestral de la economía española. *Boletín Económico* 3/2022, 2022, <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/>.
- JAREÑO CEBRIÁN, F., Cambio de metodología en la elaboración del IPC y su impacto sobre la respuesta sectorial ante anuncios de inflación. *Información Comercial Española*, ICE, n.º 836, 2007, pp. 127-140. <https://revistasice.com/index.php/ICE/article/view/1054>
- JIMENO J. F., «Las causas del paro y algunos mitos sobre sus soluciones» en el libro Jiménez, JC. (Editor) *La economía española en el camino de la convergencia europea*. Editorial Civitas, Madrid, 1997.
- LAHERA FORTEZA, J., «Problemática jurídica y política de las cláusulas convencionales de revisión salarial en la crisis económica», *Relaciones Laborales*, n.º 2, 2010, pp. 951-957.
- LANTARÓN BARQUÍN, D., «Economía, flexibilidad y esencia finalista del salario: en aras de un nuevo modelo (I)», *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 164, 2014.
- LEFEBVRE. «Posibilidad de utilizar contratos menores puente hasta la adjudicación de varios contratos de servicios mediante procedimiento abierto», 2022, *DerechoLocal.es*. <https://derecholocal.es/consulta/posibilidad-de-utilizar-contratos-menores-puente-hasta-la-adjudicacion-de-varios-contratos-de-servicios-mediante-procedimiento-abierto>
- LLOMPART BENNÀSSAR, M., «Análisis crítico de la última jurisprudencia en materia de compensación y absorción de los incrementos del SMI», *Trabajo y Derecho*, núm. 93, 2022.

- , *El salario: concepto, estructura y cuantía*, La Ley, Madrid, 2007.
- , «La absorción y compensación del incremento del salario profesional», *Actualidad Laboral*, núm. 19, 2006.
- , «La subida del salario mínimo interprofesional: repercusiones en la esfera laboral y de seguridad social», *Trabajo y Derecho*, núm. 57, 2019, pp. 1-23.
- LOUSADA AROCHENA, J. F., *Enfermedades profesionales en perspectiva de género*, Bomarzo, Albacete, 2021.
- MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, 31.<sup>a</sup> ed., Tecnos, Madrid, 2022.
- MARTÍNEZ BOTELLO, P., «El registro retributivo. Una herramienta para paliar la brecha salarial entre mujeres u hombres», *Revista Aranzadi Doctrinal*, n.º 3, 2021.
- MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A., «Beneficios complementarios y percepciones extrasalariales en la negociación colectiva: sistemas de retribución flexible y mejoras voluntarias», en AA.VV. (Dir. Goerlich Peset, J. M.<sup>a</sup>), *Evolución de los contenidos económicos de la negociación colectiva en España (2007-2015)*, 2018, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, pp. 453-510.
- MENÉNDEZ, CALVO, R., «Herramientas frente a la brecha salarial: normativa legal y planes de igualdad», *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de Alcalá*, XIV, 2021.
- MERCADER UGUINA, J. R., *Modernas tendencias en la ordenación salarial: la incidencia sobre el salario de la reforma laboral*, Aranzadi, Cizur Menor, 1996.
- MERCADER UGUINA, J. R. y PÉREZ DEL PRADO, D., «Cláusulas de revisión salarial. Instrucciones de uso para tiempos de crisis», *Temas Laborales*, n.º 103, 2010, pp. 13-44.
- MERCADER UGUINA, J. R., «La fábula del paciente simulador y el terapeuta crédulo o los mitos de la incapacidad temporal», *El Cronista del Estado Social y Democrático de Derecho*, n.º 8, 2009, pp. 14-23.
- MERCADER UGUINA, J. R., SÁNCHEZ-GALINDO MAS, L., «Marco general de la compatibilidad entre el trabajo y pensión de jubilación», *Trabajo y Derecho*, n.º 105, 2023.
- MERCADER UGUINA, J. R.: «Compensación y absorción como método de ajuste en la negociación colectiva», en AA.VV., *El contenido económico de*

- la negociación colectiva*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2005.
- MONEREO PÉREZ, J. L.; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: «Política de rentas y salario mínimo interprofesional: dos variables indisolublemente imbricadas», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, núm. 1, 2021, pp. 17-45.
- MONEREO PÉREZ, J. L., *El salario y su estructura después de la reforma laboral de 1997. La gran transformación: la política salarial en el nuevo paradigma de organización industrial*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1998.
- MORARU, G. F., *La carrera profesional de las mujeres: clasificación y promoción profesional. Análisis a partir de la negociación colectiva en Castilla-La Mancha*, Bomarzo, 2022.
- MUÑOZ RUIZ, A. B., «La revisión salarial: líneas de tendencia durante la crisis y la recuperación económica», en AA.VV. (dirs. José María Goerlich Peset y Pablo Gimeno Díaz de Atauri) (2018), *Evolución de los contenidos económicos de la negociación colectiva en España (2007-2015)*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- MUÑOZ RUIZ, A. B., «Percepciones extrasalariales», en AA.VV. (Coord. Escudero Rodríguez, R.), *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*, Cinca, Madrid, 2008, pp. 69-83.
- NOCEDA M., «Los Pactos de la Moncloa, el acuerdo que cambió España hace 40 años», *elpais.com*, 2017, [https://elpais.com/politica/2017/10/20/actualidad/1508514039\\_177535.html](https://elpais.com/politica/2017/10/20/actualidad/1508514039_177535.html) (acceso 6/6/2022).
- PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, 30.<sup>a</sup> ed., Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, 2022.
- PÉREZ DEL PRADO, D., «El Salario Mínimo Interprofesional en el debate jurídico y económico», *Revista de Información Laboral*, núm. 1, 2017.
- PÉREZ DEL RÍO, T. y BALLESTER PASTOR, M. A., *Mujer y salud laboral*. 1<sup>a</sup>. La Ley, Madrid, 1999.
- PÉREZ HERNÁNDEZ, M.<sup>a</sup> del M., «El salario mínimo interprofesional y la negociación colectiva. Sentencia del Tribunal Supremo núm. 74/2022, de 26 de enero», *Temas Laborales*, núm. 163, 2022, pp. 245-254.
- , «La subida del salario mínimo profesional en 2019 y 2020, contexto y cuestiones jurídico-prácticas», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 231, 2020, pp. 1-22 (formato electrónico).

- PÉREZ INFANTE, J. I., «La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n.º 46, 2003.
- , «La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 46, 2003, pp. 41-97.
- PIKETTY, T., *El capital en el siglo XXI*. Traducción de Eliane Cazanave-Tapie Isoard. Fondo de Cultura Económica, Madrid, 2014.
- RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M. y ALFONSO MELLADO, C. L., *El salario*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1994.
- RAMO HERRANDO, M. J., «Compensación y absorción», en AA.VV., *Tiempo de trabajo y salario en la negociación colectiva sectorial estatal*, Cizur Menor (Thomson Reuters-Aranzadi), 2022.
- ROALES PANIAGUA, E.: «Procedimiento y criterios de determinación del salario mínimo interprofesional», en AA. VV. (CRUZ VILLALÓN, J., Coord.), *Política de rentas salariales: salario mínimo y negociación colectiva*, Albacete, Bomarzo, 2022, pp. 183-208.
- RODRÍGUEZ PIÑERO-ROYO, M. «El II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva», *Temas Laborales*, n.º 115, 2012, pp. 55-84.
- ROQUETA BUJ., R., «La prestación salarial», en AA.VV. (GOERLICH PESET, J. M.ª, dir.), *Derecho del Trabajo*, 11.ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2023.
- RUZ LÓPEZ, J. M.ª, «Incidencias del salario mínimo sobre las partidas salariales», en AA.VV. (CRUZ VILLALÓN, J., coord.), *Política de rentas salariales: salario mínimo y negociación colectiva*, Bomarzo, Albacete, 2022.
- SAÉZ LARA, C., «Registro salarial e igualdad retributiva entre mujeres y hombres tras el RDL 6/2019: una primera aproximación», *Revista Derecho Social y Empresa*, n.º 12, 2020.
- SAGARDOY DE SIMÓN, I.; NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. y NIETO ROJAS, P., *Igualdad retributiva, Planes de Igualdad y registro salarial*, Dykinson, Madrid, 2022.
- SANGUINETI RAYMOND, W., «Salarios y negociación colectiva en España: un panorama lleno de interrogantes», *Temas laborales*, núm. 98, 2009.
- , «El Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018, 2019 y 2020», *Trabajo y Derecho*, n.º 45, 2018, 9-13. Recuperable en Base de datos *smarteca*.

- , «El V AENC y las tareas de futuro de la negociación colectiva», *Trabajo y Derecho*, n.º 105, 2023, versión digital, pp. 1-6, Recuperable en Base de datos *smarteca*.
- SEPÚLVEDA GÓMEZ, M., «Revisiones salariales de 2009 y reducción del índice de precios al consumo en la actual crisis económica. Sentencia de la Audiencia Nacional, de 21 de mayo de 2009,» *Temas Laborales*, n.º 109, 2009, pp. 261-286.
- THIBAUT ARANDA, J., *La compensación y absorción de salarios*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002.
- TODOLÍ SIGNES, A., «Salario y negociación colectiva: últimas tendencias», en AA.VV. (Ed.), *Cláusulas de vanguardia y problemas prácticos de la negociación colectiva actual*, Lex Nova, 2015.
- , *Salario y productividad*, Tirant lo Blanch, 2016.
- , *La revisión salarial*, Tirant lo Blanch, 2012.
- , «La revisión salarial ante la desaparición del IPC previsto de la LPGE y con un año en deflación (IPC real negativo)», *Revista española de derecho del trabajo*, n.º 180, 2015, pp. 221-240.
- , «La devaluación salarial se mantiene: análisis de la reforma laboral de 2021 desde la perspectiva salarial en un contexto de inflación desbocada y propuestas de cambio», *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, n.º 2, 2022.
- VAL TENA, A. L., *La exteriorización de los compromisos por pensiones en la negociación colectiva*, Instituto de Ciencias del Seguro, Fundación MAPFRE, 2006. <https://app.mapfre.com/ccm/content/documentos/fundacion/cs-seguro/libros/la-exteriozacion-de-los-compromisos-por-pensiones-en-la-negociacion-colectiva-107.pdf>
- VICENTE PERALTA, M. C. y OLMOS, R., «Una lectura sindical del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva», *RDS*, n.º 102, 2023, pp. 187-222.
- VICENTE PERALTA, M. C. y ROCHA SÁNCHEZ, F., «La negociación colectiva ante un nuevo escenario socioeconómico», *RDS*, n.º 99, 2022, pp. 207-222.
- VILA TIERNO, F., «Una breve referencia a la nueva regulación del salario mínimo interprofesional: un ejemplo de inseguridad jurídica», *Lex Social*, vol. 13, n.º 1, 2023, pp. 1-5.

- VIVERO SERRANO, J. B., «El incremento del salario mínimo interprofesional. La incidencia en la negociación colectiva y en la gestión empresarial de la retribución», *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 464, 2021.
- , «La regulación del salario en los convenios colectivos propios de las empresas multiservicios entre el fraude de ley, el abuso del derecho y la acomodación a la subida anual del salario mínimo interprofesional», *Trabajo y Derecho*, núm. 46, 2018.
- , «La supresión de la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial», *Brief AEDTSS* (27 de enero de 2022), disponible en <https://www.aedtss.com/la-supresion-de-la-prioridad-aplicativa-del-convenio-de-empresa-en-materia-salarial/>.





## ANEXO. CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS

### CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

<b>Código nuevo</b>	<b>Denominación</b>	<b>Fecha Firma</b>	<b>Autoridad Laboral</b>
27100013012013	XVII CONVENIO COLECTIVO UNIDAD DE TRABAJO ALUMINIO ESPANOL, S.L. - ALUMINA ESPANOLA, S.A.	04-01-2022	LUGO
28103301012022	BP OIL ESPANA, S.A.U.	10-01-2022	MADRID
30100142142022	MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS DE LA COMARCA DEL NOROESTE	10-01-2022	MURCIA
90013732012005	CEGELEC, S.A.	10-01-2022	ESTATAL
02000422011992	CRISNOVA VIDRIO, S.A.	19-01-2022	ALBACETE
28011881012002	FLEX EQUIPOS DE DESCANSO SAU (FACTORÍA DE GETAFE)	20-01-2022	MADRID
31005202011991	FUNDACIÓN ARGIBIDE	20-01-2022	NAVARRA
37101212012017	FUNDACIÓN GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA	21-01-2022	SALAMANCA
43002652012005	CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL CONSORCI I SOCIOSANITARI DE STA. COLOMA DE QUERALT 2012-2013	24-01-2022	TARRAGONA
48102572012022	GRUPO CELULOSAS MOLDEADAS, S.A.	28-01-2022	BIZKAIA
17001492011999	GIBARFRED, S.L.	28-01-2022	GIRONA
90002162011981	FINANZAUTO, S.A.	30-01-2022	ESTATAL
48004622011997	SIDENOR INDUSTRIAL, S.L.U. (FÁBRICA DE BASAURI)	01-02-2022	BIZKAIA
20101762012017	UTE MIRAMON	04-02-2022	GIPUZKOA
08103632012022	PRODIS	04-02-2022	BARCELONA
90104121012022	MONEDERO INSTALACIONES Y SERVICIOS, S.A. (CENTROS DE LA COMUNIDAD DE MADRID Y PROVINCIA DE VALLADOLID)	07-02-2022	ESTATAL
50000622011981	HIAB CRANES, S.L.	07-02-2022	ZARAGOZA

<b>Código nuevo</b>	<b>Denominación</b>	<b>Fecha Firma</b>	<b>Autoridad Laboral</b>
28103291012022	ASOCIACIÓN COLEGIO DE HUÉRFANOS DE FERROVIARIOS	09-02-2022	MADRID
08103661012022	SOCIEDAD GENERAL DE AGUAS DE BARCELONA, S.A.U.	10-02-2022	BARCELONA
30002382011999	BUNGE IBÉRICA, S.A.U. (ANTES MOLTURACIÓN Y REFINO, S.A. (MOYRESA))	10-02-2022	MURCIA
09100091012012	IV CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO GERONTOLÓGICO DE BURGOS, S.L.	11-02-2022	BURGOS
07002222012001	CLUB NÁUTICO SARENAL	15-02-2022	ILLES BALEARS
11101642012022	EVOS ALGECIRAS, S.A.U.	17-02-2022	CADIZ
38004690012009	CERVEZAS REINA 2000, S.A.U.	17-2-2022	S. CRUZ TENERIFE
50100222012014	2DO. CONVENIO COLECTIVO DE TRANVÍAS URBANOS DE ZARAGOZA, S.L.	18-02-2022	ZARAGOZA
26000262011981	METALCOLOR, S.A.	24-2-2022	LA RIOJA
08008431011995	CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE ABRERA DE LA EMPRESA GRUPO GENERAL CABLE SISTEMAS, S.L. PARA LOS AÑOS 2021-2023.	25-02-2022	BARCELONA
44000561012008	FINANCIERA MADERERA, S.A., CELLA II	10-03-2022	TERUEL
39000982011981	TALLERES LANDALUCE, S.A.	10-03-2022	CANTABRIA
36001102011981	CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA PREZERO, S.A. (ANTES CESPA) CO SEU PERSONAL ADCRITO AOS SERVIZOS DE LIMPEZA PUBLICA E INTERIORES CONTRATADOS CO CONCELLO DE PONTEVEDRA	15-03-2022	PONTEVEDRA
90104100012022	RANDSTAD EMPLEO EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, S.A.U.	17-03-2022	ESTATAL
09000572011981	ADISSEO ESPAÑA, S.A. (ANTES RHONE-POULENC NUTRICIÓN ANIMAL, S.A.)	21-3-2022	BURGOS
31100040142022	AYUNTAMIENTO DE VALTIERRA	22-03-2022	NAVARRA
37101251012018	PEDRESINA, S.A.U.	23-3-2022	SALAMANCA
30002252011997	ASOCIACIÓN HOSPITAL RESIDENCIA SAN FRANCISCO DE ÁGUILAS	24-03-2022	MURCIA
8014862012008	DECOTEC PRINTING, S.A.	24-03-2022	BARCELONA
5000412011996	CLÍNICA SANTA TERESA, S.A.	25-3-2022	ÁVILA

<b>Código nuevo</b>	<b>Denominación</b>	<b>Fecha Firma</b>	<b>Autoridad Laboral</b>
09001142011999	GONVARRI I. CENTRO DE SERVICIOS, S.L.	28-3-2022	BURGOS
18002092012007	CERVEZAS ALHAMBRA, S.L.U.	29-03-2022	GRANADA
08103652012022	AGENCIA CATALANA DE NOTICIES	29-03-2022	BARCELONA
24000242012006	AYUNTAMIENTO DE HOSPITAL DE ÓRBIGO (PERSONAL LABORAL)	31-03-2022	LEÓN
20001502011990	GUREAK MARKETING, S.L.U.	01-04-2022	GIPUZKOA
30103832012018	CONVENIO COLECTIVO CLÍNICA BELÉN GRUPO HLA	04-04-2022	MURCIA
90013612012004	GRUPO CONSTANT SERVICIOS EMPRESARIALES, S.L.U.	05-04-2022	ESTATAL
03100181012013	III CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE ELCHE CREVILLENTE SALUD, S.A. (VINALOPO SALUD)	08-04-2022	ALACANT
28001682011986	FIAT CHRYSLER AUTOMÓBILES SPAIN, S.A. (ANTES FIAT GROUP AUTOMÓBILES SPAIN, S.A. ANTES FIAT AUTO ESPAÑA, S.A.)	12-04-2022	MADRID
9000292011983	EDSCHA BURGOS, S.A.	13-04-2022	BURGOS
08103722012022	DIAGOTURO, S.L.	14-04-2022	BARCELONA
47000932011991	ASIENTOS DE CASTILLA Y LEÓN, S.L.	21-04-2022	VALLADOLID
18001961012004	INDUSTRIAS LÁCTEAS DE GRANADA, S.L.U.	26-04-2022	GRANADA
41101051012020	GRUAS LOZANO, S.A.	01-05-2022	SEVILLA
13101611012015	HOSPITAL QUIRÓNSALUD CIUDAD REAL	05-05-2022	CIUDAD REAL
03002312011992	AYUNTAMIENTO DE AGOST	05-05-2022	ALACANT
17100092012013	CONVENIO EMPRESA SERVEIS MUNICIPALS DE NETEJA DE GIRONA, S.A. (GIRONA+NETA)	09-05-2022	GIRONA
41101202012022	AYUNTAMIENTO DE LA PUEBLA DE LOS INFANTES	10-05-2022	SEVILLA
41100422012014	CONVENIO COLECTIVO PQS PISCINAS Y CONSUMO, S.A.	12-05-2022	SEVILLA
71103531012022	CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE OHL SERVICIOS INGESAN QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN CENTROS DE TRABAJO DE LA AGENCIA PÚBLICA DE PUERTOS DE ANDALUCÍA	16-05-2022	ESTATAL
36003202011999	CELTA DE ARTES GRÁFICAS, S.L.	18-05-2022	PONTEVE- DRA

<b>Código nuevo</b>	<b>Denominación</b>	<b>Fecha Firma</b>	<b>Autoridad Laboral</b>
90004283011981	RADIO POPULAR, S.A., COPE	18-05-2022	ESTATAL
11101651012022	MEDINA GLOBAL (INSTALACIONES DEPORTIVAS Y TRANSPORTE PÚBLICO, PARKING, CONSTRUCCIÓN, JARDINES Y PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN)	19-05-2022	CÁDIZ
20103981012018	EULEN SOCIOSANITARIOS (AYUDA DOMICILIO ONATI)	24-05-2022	GIPUZKOA
38100481012018	TERMINAL DE CONTENEDORES DE TENERIFE, S.A.U.	25-05-2022	S. CRUZ TENERIFE
03100092012012	CONVENIO COLECTIVO BEANACA, S.A.	25-05-2022	ALACANT
03100082012012	CONVENIO COLECTIVO CENTRO MÉDICO SALUS BALEARES, S.L.	25-05-2022	ALACANT
90104162012022	CLEAR CHANNEL ESPAÑA, S.L.U.	02-06-2022	ESTATAL
43100851012022	B. BRAUN LOGISTICS, S.L.U.	07-06-2022	TARRAGONA
90100203012014	SEG. CAT. OCC. SAU, SEGUROS BILBAO SAU, GCO TEC. SERV. AIE, PLUS ULTRA SAU., GPO CAT. OCC. SA, GCO GEST. ACT. SGIC, GCO ACT. INMOB. SL, GCO GEST. PENSIONES EGFP, GCO REASEG. SAU	07-06-2022	ESTATAL
15104521012022	AIRFOODS RESTAURACIÓN Y CÁTERING, S.L. PARA O CENTRO DE TRABALLO DO AEROPORTO ROSALÍA DE CASTRO EN SANTIAGO DE COMPOSTELA	08-06-2022	A CORUÑA
47000152011981	EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID (PERSONAL LABORAL)	08-06-2022	VALLADOLID
33100252012015	HEREDEROS DE ÁNGEL FERNÁNDEZ, S.L.	10-06-2022	ASTURIAS
46100652012015	DADELOS AGROSOLUTIONS, S.L.	16-06-2022	VALENCIA
11000372011982	TRANVÍA DE CÁDIZ A SAN FERNANDO Y CARRACA, S.A.	17-06-2022	CÁDIZ
48100131012011	BELGICAST INTERNACIONAL, S.L.	20-06-2022	BIZKAIA
32000822012000	CIE GALFOR	20-06-2022	OURENSE
48101913012019	CONVENIO COLECTIVO DE SEGUROS LAGUN ARO, S.A. SEGUROS LAGUN ARO VIDA, S.A., Y SEGUROS LAGUN ARO 2003, A.I.E.	20-06-2022	BIZKAIA
90100283012015	REDEXIS GAS, S.A. (MATRIZ DEL GRUPO)	20-06-2022	ESTATAL
29103911012018	CONVENIO COLECTIVO DE VENSY ESPAÑA, S.A. 2022-2023	21-06-2022	MÁLAGA
08102042012017	CARITAS DIOCESANA DE SANT FELIU DE LLOBREGAT	21-06-2022	BARCELONA

<b>Código nuevo</b>	<b>Denominación</b>	<b>Fecha Firma</b>	<b>Autoridad Laboral</b>
90104152012022	GOLDCAR SPAIN, S.L.	21-06-2022	ESTATAL
24000502011980	CONVENIO COLECTIVO DE VOTORANTIM CEMENTOS ESPAÑA, S.A., FACTORÍA DE TORAL DE LOS VADOS (LEÓN), PARA 2021-2022-2023	22-06-2022	LEON
41001112011983	CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA MANCOMUNADA DEL ALJARAFE, S.A. (ALJARAFESA) Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE LA INTEGRAN	23-06-2022	SEVILLA
41100821012018	FUNDACIÓN CAJASOL	24-06-2022	SEVILLA
90104172012022	ILUNION CEE OUTSOURCING, S.A.	24-06-2022	ESTATAL
49005202011994	LÁCTEAS CASTELLANOLEONESAS, S.A.	28-06-2022	ZAMORA
26100122012014	CONVENIO COLECTIVO DE RIOFRESH, S.L.	29-06-2022	LA RIOJA
33100512012018	REAL GRUPO DE CULTURA COVADONGA	30-06-2022	ASTURIAS
71103522012022	CAJASUR BANCO, S.A.U.	30-06-2022	ESTATAL
29100532012014	III CONVENIO COLECTIVO DE METRO DE MALAGA, S.A.	01-07-2022	MÁLAGA
11003552012002	SIBELCO MINERALES, S.A.	05-07-2022	CÁDIZ
30001942011994	CULMAREX, S.A.	05-07-2022	MURCIA
90104181012022	I CONVENIO AGFA OFFSET BV SUCURSAL EN ESPAÑA, BARCELONA Y MADRID 2022-2023	06-07-2022	ESTATAL
36100041012011	CONVENIO COLECTIVO DE RODICUT INDUSTRY, S.A.U.	06-07-2022	PONTEVEDRA
06100782012022	COMUNIDAD DE REGANTES DE TALAVERA LA REAL	06-07-2022	BADAJOS
31102032012022	RESIDENCIA MUNICIPAL DE ANCIANOS SAN GREGORIO DE BUÑUEL	06-07-2022	NAVARRA
38100780012022	CONVENIO COLECTIVO DE SEAPEAK MARITIME SPAIN, S.L.U.	06-07-2022	S. CRUZ TENERIFE
36003772012003	ASIENTOS DE GALICIA, S.A.	07-07-2022	PONTEVEDRA
48100252012011	CONVENIO ITA 2022-2025	08-07-2022	BIZKAIA
06100761012022	FCC MEDIO AMBIENTE, S.A. SERVICIO DE RSU DE LA ZONA CENTRO DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ	12-07-2022	BADAJOS

<b>Código nuevo</b>	<b>Denominación</b>	<b>Fecha Firma</b>	<b>Autoridad Laboral</b>
11003561012003	SERVICIO DE LIMPIEZA, CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO DE PLAYAS Y PINARES PÚBLICOS DE EL PUERTO DE SANTA MARIA 2017-2019	12-07-2022	CÁDIZ
05000091011982	NISSAN MOTOR IBÉRICA, S.A. FÁBRICA DE ÁVILA	12-07-2022	ÁVILA
18001762012001	GESTIÓN Y TÉCNICAS DEL AGUA, S.A.	12-07-2022	GRANADA
01001022011981	MERCEDES BENZ ESPAÑA, S.A. (CENTRO DE VITORIA)	12-07-2022	ARABA
28103421012022	DHL PARCEL IBERIA, S.L.U. EN LA C.A. MADRID CON C.C.C. 28253129675	13-07-2022	MADRID
39000572011984	GRAN CASINO DEL SARDINERO, S.A.	14-07-2022	CANTABRIA
31001202011989	CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS, S.A.	14-07-2022	NAVARRA
25100172012018	ASSOCIACIO ALBA	14-07-2022	LLEIDA
46005042011996	REMOLQUES DEL MEDITERRÁNEO, S.A. DEL PUERTO DE SAGUNTO	15-07-2022	VALENCIA
30000842011982	J. GARCÍA CARRIÓN, S.L.U. (ANTERIORMENTE J. GARCÍA CARRIÓN, S.A.)	18-07-2022	MURCIA
37000962012001	CONVENIO COLECTIVO EMPRESA FCC AQUALIA, S.A. PARA EL PERSONAL DEDICADO EN EXCLUSIVIDAD A LA GESTIÓN DEL AGUA EN EL SERVICIO DE AGUAS EN EL MUNICIPIO DE SALAMANCA, AÑO 2022	19-07-2022	SALAMANCA
48100982012014	CONVENIO COLECTIVO DE &GT JAPAN CAR, S.A. & GT	20-07-2022	BIZKAIA
13001152012004	TOSTADOS Y FRITOS, S.A.	20-07-2022	CIUDAD REAL
90014213012002	GRUPO GENERALI ESPAÑA	21-07-2022	ESTATAL
15003541012000	PREZERO ESPANA, S.A.U. (RECOGIDA DE BASURAS, EXPLOTACIÓN DE LAS PLANTAS DE TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS, TALLERES Y OFICINAS) PARA EL AYTO. DE A CORUNA	22-07-2022	A CORUÑA
47100575012022	I CONVENIO COLECTIVO ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO DE VALLADOLID	22-07-2022	VALLADOLID
03004372012009	CRUZ ROJA ESPAÑOLA (ASAMBLEA PROVINCIAL DE ALICANTE)	22-07-2022	ALACANT

<b>Código nuevo</b>	<b>Denominación</b>	<b>Fecha Firma</b>	<b>Autoridad Laboral</b>
90102762012017	LO BUENO DIRECTO SERVICIO DE VENTAS, S.L.	25-07-2022	ESTATAL
90004762011981	SEAT, S.A.	26-07-2022	ESTATAL
01101081012022	IBERVISIÓN SERVICIOS OPTICOS, S.L.	04-08-2022	ARABA
9100172012014	KRONOSPAN, MDF, S.L.	05-08-2022	BURGOS
7100272012014	MARASON BUS, S.L.	18-08-2022	ILLES BALEARS
90013832012002	LUFTHANSA CARGO, AG	22-08-2022	ESTATAL
29001062011981	MARBELLA CLUB HOTEL, S.A.	29-08-2022	MÁLAGA
90004783011982	GRUPO PRISA RADIO	05-09-2022	ESTATAL
39100092012012	CONVENIO COLECTIVO LIMPIEZA Y RECOGIDA EN CASTRO-URDIALES	07-09-2022	CANTABRIA
90002202011981	FORD-ESPANA, S.L.	07-09-2022	ESTATAL
48100151012012	HARSCO METALS LYCRETE, S.A.U.	08-09-2022	BIZKAIA
02001001012003	FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. (LIMPIEZA VARIA DE ALMANSA)	13-09-2022	ALBACETE
19100221012018	L.N.P.L.R. GUADALAJARA, S.L.	15-09-2022	GUADALAJARA
25100262012022	CREU ROJA ESPANYOLA A LLEIDA	19-09-2022	LLEIDA
02100291012020	ELIS MANOMATIC, S.A.	20-09-2022	ALBACETE
48001992011993	CONVENIO COLECTIVO DE CEMENTOS LEMONA, S.A., CENTRO DE TRABAJO DE LEMOA (FÁBRICA) PARA 2019-2021	22-09-2022	BIZKAIA
71103541012022	OIOLOGIST H&B, S.L.	26-09-2022	ESTATAL
36002632011995	FCC AQUALIA, S.A. - F.C.C., S.A. REDONDELA, U.T.E. PARA OS ANOS 2019 E 2020	26-09-2022	PONTEVEDRA
20100063012014	CONVENIO COLECTIVO PARA HOSPITAL DE DÍA QUIRÓNSALUD DONOSTIA	27-09-2022	GIPUZKOA
29004412011991	AQUAPARK INTERNACIONAL, S.A. (ANTES ATLANTIS MUNDO ACUATICO, S.A.)	28-09-2022	MÁLAGA
39100242012014	CONVENIO COLECTIVO DE MIMECRISA	28-09-2022	CANTABRIA
32000012011984	AGUAS DE CABREIROA, S.A.	30-09-2022	OURENSE
48101791012018	BIZKAIKO HONDARTZAK 2021 UTE	13-10-2022	BIZKAIA
03100811012018	FOMENTO BENICASIM, S.A. (CENTRO TRABAJO XIXONA)	13-10-2022	ALACANT
90100193012014	CASH CONVERTERS Y SOCIEDADES VINCULADAS	13-10-2022	ESTATAL



<b>Código nuevo</b>	<b>Denominación</b>	<b>Fecha Firma</b>	<b>Autoridad Laboral</b>
90002650011982	IBERIA L.A.E., PILOTOS	15-10-2022	ESTATAL
37000731011992	V CONVENIO COLECTIVO DE LAS RESIDENCIAS PARA MAYORES LA LLANADA I Y LA LLANADA II DEL AYUNTAMIENTO DE ALDEADÁVILA DE LA RIBERA	21-10-2022	SALAMANCA
28103431012022	DEOLEO GLOBAL, S.A.U.	24-10-2022	MADRID
26000491011989	FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. NAJERA	27-10-2022	LA RIOJA
33000861011978	MINERALES Y PRODUCTOS DERIVADOS S.A. (MINA MOSCONA Y MINA EMILIO)	27-10-2022	ASTURIAS
1100221012014	3.º CONVENIO COLECTIVO DE MEGATECH INDUSTRIES AMURRIO, S.L.U. 2021-2025	03-11-2022	ARABA
46101571012019	MULTIPLES TRANSPORTES ENVASES DE ESPAÑA, S.L.	04-11-2022	VALENCIA
15100522012016	GALICIA EDITORIAL, S.L.	09-11-2022	A CORUÑA
03101131012022	S.A. AGRICULTORES DE LA VEGA DE VALENCIA	10-11-2022	ALACANT
28100311012013	CONVENIO COLECTIVO DE ID LOGISTICS IBERIA, S.A. CENTRO DE TRABAJO DE GETAFE	10-11-2022	MADRID
18001912012003	TREVENQUE SISTEMAS DE INFORMACIÓN, S.L.	10-11-2022	GRANADA
01100731012017	3.º CONVENIO COLECTIVO DE MEGATECH INDUSTRIES PENÍNSULA IBÉRICA, S.L.U.	18-11-2022	ARABA
11001731011987	LAFARGEHOLCIM ESPAÑA, S.A.U.	25-11-2022	CÁDIZ
36003942012004	EULEN, S.A. SERVICIO DE LIMPIEZA Y RECOGIDA DE BASURA DEL PUERTO DE VIGO	28-11-2022	PONTEVEDRA
90100191012015	MERCEDES-BENZ RETAIL, S.A.U.	14-4-2022	ESTATAL
90015923012006	SUPERMERCADOS GRUPO EROSKI	28-4-2022	ESTATAL
90103371012019	REFRESCO IBERIA, S.A.U., CENTROS DE OLIVA (VALENCIA) Y ALCOLEA (CÓRDOBA)	06-05-2022	ESTATAL
36001732011989	HERMASA CANNING TECHNOLOGY, S.A.	05-05-2022	PONTEVEDRA
90103163012018	MARÍTIMA DAVILA, S.A. Y SOCIEDADES VINCULADAS	06-05-2022	ESTATAL
36003002011998	MAGNA SEATING VIGO ASSEMBLY, S.A.U.	28-11-2022	PONTEVEDRA

<b>Código nuevo</b>	<b>Denominación</b>	<b>Fecha Firma</b>	<b>Autoridad Laboral</b>
18100562012014	IV CONVENIO COLECTIVO DE ENTRECORTINAS, S.L.	30-11-2022	GRANADA
23000761011989	VALEO ESPAÑA, S.A.U.	13-12-2022	JAÉN
27000232011981	CONSTRUCCIONES Y REPARACIONES GALAICO-ASTURIANAS, S.A. - CYRGASA -	04-01-2023	LUGO
1100761012018	ALCASTING LEGUTIANO, S.L.U.	09-01-2023	ARABA
20104472012023	DONOSTIALDEA SOCIEDAD DE SERVICIOS, S.L.	13-01-2023	GIPUZKOA

### CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR

<b>Código nuevo</b>	<b>Denominación</b>	<b>Fecha Firma</b>	<b>Autoridad Laboral</b>
99010955011997	PELUQUERÍAS, INSTITUTOS DE BELLEZA Y GIMNASIOS	5-5-2022	ESTATAL
37000295011981	LIMPIEZA, ABRILLANTADO Y PULIMENTADO DE EDIFICIOS Y LOCALES	12-01-2022	SALAMANCA
10000155011982	HOSTELERÍA Y TURISMO	14-01-2022	CÁCERES
99003445011982	METALGRÁFICA INDUSTRIA	25-01-2022	ESTATAL
38000525011982	CONSIGNATARIAS DE BUQUES	27-01-2022	S. CRUZ TENERIFE
06000505011981	INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS	14-02-2022	BADAJOS
99007605011992	DESINFECCIÓN, DESINSECTACIÓN Y DESRATIZACIÓN	14-02-2022	ESTATAL
10000265011982	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA	17-02-2022	CÁCERES
46004735011995	EXHIBICIÓN CINEMATográfica (PERSONAL DE SALA Y CABINA)	25-02-2022	VALENCIA
71103505012022	I CONVENIO COLECTIVO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA DE OCIO EDUCATIVO Y ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL	25-02-2022	ESTATAL
79000815011994	ESTABLIMENTS SANITARIS DHOSPITALITZACIO, ASSISTENCIA, CONSULTA I LABORATORIS DANALISIS CLINIQUES	01-03-2022	ESTATAL
08004305011994	TRANSPORTS MECANICS DE VIATGERS DE LA PROVINCIA DE BARCELONA	02-03-2022	BARCELONA

<b>Código nuevo</b>	<b>Denominación</b>	<b>Fecha Firma</b>	<b>Autoridad Laboral</b>
17000585011994	XOCOLATES, BOMBONS I CAMELS DE LA PROVINCIA DE GIRONA	08-03-2022	GIRONA
99001315011981	CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO	09-03-2022	ESTATAL
28003155011981	INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DE PLÁSTICOS	21-03-2022	MADRID
99003175011981	INDUSTRIAS LÁCTEAS Y SUS DERIVADOS	28-03-2022	ESTATAL
05000135011982	SIDEROMETALÚRGICAS (INDUSTRIAS)	28-3-2022	ÁVILA
99002995011981	JARDINERÍA	29-03-2022	ESTATAL
82000475011998	RESIDENCIAS PRIVADAS DE LA TERCERA EDAD DE LA COMUNIDAD GALLEGA	31-03-2022	ESTATAL
99002235011981	INDUSTRIAS FOTOGRÁFICAS	05-04-2022	ESTATAL
99002045011981	INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DEL VIDRIO, INDUSTRIAS CERÁMICAS Y PARA LAS DEL COMERCIO EXCLUSIVISTA DE LOS MISMOS MATERIALES	07-04-2022	ESTATAL
80100085012017	MADERA, CARPINTERIA, MUEBLE Y AFINES	13-04-2022	ESTATAL
12000225011967	INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA	19-04-2022	CASTELLO
16000175011982	CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS EXPENDEDORAS Y DE FABRICACIÓN DE PAN Y SUS TRABAJADORES DE CUENCA	20-04-2022	CUENCA
06000145011981	COMERCIO METAL	25-04-2022	BADAJOS
82000535011994	PELUQUERÍAS CABALLEROS UNISEX E BELLEZA	25-04-2022	ESTATAL
02000015011986	CAMPO (DEL)	25-04-2022	ALBACETE
99004345011982	RECUPERACIÓN Y RECICLADO DE RESIDUOS Y MATERIAS PRIMAS SECUNDARIAS	04-05-2022	ESTATAL
79100125012014	IV CONVENI COL·LECTIU DEL CICLE INTEGRAL DE LAIGUA DE CATALUNYA	05-05-2022	ESTATAL
07100585012018	REFORMA JUVENIL I PROTECCIO DE MENORS	10-05-2022	ILLES BALEARS
39000305011981	COMERCIO MATERIALES CONSTRUCCIÓN	11-05-2022	CANTABRIA
39001245011988	MAYORISTAS DE FRUTAS Y HORTALIZAS	17-05-2022	CANTABRIA

<b>Código nuevo</b>	<b>Denominación</b>	<b>Fecha Firma</b>	<b>Autoridad Laboral</b>
06001615012007	SECTOR DEL COMERCIO DE ÓPTICA DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ	17-05-2022	BADAJOZ
39001065011981	EMBOTELLADO Y COMERCIO DE VINOS Y LICORES	20-05-2022	CANTABRIA
71103515012022	PROFESORADO DE RELIGIÓN DE ANDALUCÍA	20-05-2022	ESTATAL
41000215011981	TRANSPORTES INTERURBANOS DE VIAJEROS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA	23-05-2022	SEVILLA
46001595011981	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES	24-05-2022	VALENCIA
13001065012001	ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A DOMICILIO	25-05-2022	CIUDAD REAL
4001505012001	TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA	25-05-2022	ALMERÍA
31001605011981	COMERCIO DE ALIMENTACIÓN (ANTES DETALLISTAS DE AUTOSERVICIOS Y SUPERMERCADOS)	30-05-2022	NAVARRA
80100065012013	CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA Y PASTELERÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	06-06-2022	ESTATAL
99008685011994	ELABORADORES DE PRODUCTOS COCINADOS PARA SU VENTA A DOMICILIO	07-06-2022	ESTATAL
14000025011981	COMERCIO EN GENERAL	07-06-2022	CÓRDOBA
27000325011982	HOSTELERÍA Y TURISMO	10-06-2022	LUGO
03000745011981	ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE	16-06-2022	ALACANT
99001905011983	EMPRESAS ORGANIZADORAS DEL JUEGO DEL BINGO	21-06-2022	ESTATAL
11003305012001	DETALLISTAS DE ULTRAMARINOS, SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS	22-06-2022	CÁDIZ
81000095012001	CAMPO	24-06-2022	ESTATAL
33000255011978	COMERCIO DE EQUIPOS DE RECAMBIOS, COMPONENTES Y ACCESORIOS DEL AUTOMÓVIL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS	28-06-2022	ASTURIAS
48000255011981	AUTOESCUELAS	28-06-2022	BIZKAIA
18001675012001	MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y PATATA DE LA PROVINCIA DE GRANADA	29-06-2022	GRANADA
99100165012016	SECTOR DE RESTAURACIÓN COLECTIVA	29-06-2022	ESTATAL

<b>Código nuevo</b>	<b>Denominación</b>	<b>Fecha Firma</b>	<b>Autoridad Laboral</b>
24000375012003	AGROPECUARIO	30-06-2022	LEÓN
99001115011981	COMERCIO MAYORISTAS DISTRIBUIDORES ESPECIALIDADES Y PRODUCTOS FARMACÉUTICOS	30-06-2022	ESTATAL
28002585011981	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES	30-06-2022	MADRID
23101495012017	COMERCIO EN GENERAL	01-07-2022	JAÉN
28003005011981	OFICINAS Y DESPACHOS	04-07-2022	MADRID
80000555012002	BEBIDAS REFRESCANTES	05-07-2022	ESTATAL
29001405011982	TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA, AGENCIAS DE TRANSPORTES Y DESPACHOS CENTRALES Y AUXILIARES	05-07-2022	MÁLAGA
99015595012005	SERVICIOS DE ASISTENCIA EN TIERRA EN AEROPUERTOS	05-07-2022	ESTATAL
99100155012015	ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL	07-07-2022	ESTATAL
06000155011981	COMERCIO TEXTIL	08-07-2022	BADAJOS
28000745011982	CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DEL METAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID	08-07-2022	MADRID
30001415011981	INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCHOLERAS	08-07-2022	MURCIA
46005825012000	EMPRESAS TRANSITARIAS DE VALENCIA	13-07-2022	VALENCIA
20100035012014	CONVENIO COLECTIVO DE ALOJAMIENTOS DE GIPUZKOA	13-07-2022	GIPUZKOA
07001835011996	VEHÍCULOS DE ALQUILER SIN CONDUCTOR DE BALEARES	14-07-2022	ILLES BALEARS
72000205012003	SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA PRIVADA, ESTABLECIMIENTOS (ARAGÓN)	14-07-2022	ESTATAL
16100235012022	CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA AGROALIMENTARIA DE LA PROVINCIA DE CUENCA	15-07-2022	CUENCA
45000075011981	CAMPO	19-07-2022	TOLEDO
15000295011982	COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	19-07-2022	A CORUÑA
41001465011981	HOSTELERÍA	19-07-2022	SEVILLA
15000825011982	CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA PARA LA PROVINCIA DE A CORUNA	20-07-2022	A CORUÑA
39100015012011	CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE PIEL, CUERO Y CALZADO DE CANTABRIA	21-07-2022	CANTABRIA

<b>Código nuevo</b>	<b>Denominación</b>	<b>Fecha Firma</b>	<b>Autoridad Laboral</b>
39000315011981	COMERCIO DEL METAL	21-07-2022	CANTABRIA
28100035012012	IV CONVENIO COLECTIVO DE SERVICIOS DE EDUCACIÓN AMBIENTAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID	22-07-2022	MADRID
26000225011981	CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS ACTIVIDADES DE HOTELES Y ALOJAMIENTOS TURÍSTICOS DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE LA RIOJA	22-07-2022	LA RIOJA
47000595011982	INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA VID	25-07-2022	VALLADOLID
20000455011981	CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS	28-07-2022	GIPUZKOA
39000335011982	COMERCIO TEXTIL	02-08-2022	CANTABRIA
49000205011981	CICLO INTEGRAL DEL AGUA	03-08-2022	ZAMORA
07000535011982	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LES ILLES BALEARS	03-08-2022	ILLES BALEARS
39000605011982	HOSTELERÍA	17-08-2022	CANTABRIA
49000405011981	COMERCIO ALIMENTACIÓN	25-08-2022	ZAMORA
07000345011982	ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS, HOSPITALIZACIÓN, CONSULTA Y ASISTENCIA DE BALEARES	01-09-2022	ILLES BALEARS
41000905011981	CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA, TORTAS, MAZAPANES Y OTROS PRODUCTOS DE DESAYUNO	02-09-2022	SEVILLA
21001925012001	SECTOR DE MONTAJES	02-09-2022	HUELVA
80100225012022	CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO TEXTIL DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	06-09-2022	ESTATAL
34000275011982	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES	15-09-2022	PALENCIA
79000275011992	CONVENI COL-LECTIU INTERPROVINCIAL DEL SECTOR DE LA INDUSTRIA D'HOSTELERIA I TURISME DE CATALUNYA	20-09-2022	ESTATAL
21100015012015	CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE SUMINISTROS INDUSTRIALES DE LA PROVINCIA DE HUELVA	29-09-2022	HUELVA
99003895011981	OFICINAS DE FARMACIA	29-09-2022	ESTATAL
99100275012022	I CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL ESTATAL DE MARCAS DE RESTAURACIÓN MODERNA	29-09-2022	ESTATAL
99005165011981	INDUSTRIAS DE TURRONES Y MAZAPANES	03-10-2022	ESTATAL

<b>Código nuevo</b>	<b>Denominación</b>	<b>Fecha Firma</b>	<b>Autoridad Laboral</b>
4000275011982	EMPRESAS DE LIMPIEZA DE LOCALES Y EDIFICIOS	04-10-2022	ALMERÍA
09000395011981	CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA ELABORADORA, ALMACENISTAS Y DISTRIBUIDORES DE VINOS, CERVEZAS, LICORES Y OTRAS BEBIDAS ESPIRITUOSAS DE LA PROVINCIA DE BURGOS	05-10-2022	BURGOS
36105425012022	COMERCIO VARIO	11-10-2022	PONTEVEDRA
15000805011982	CARPINTERÍA Y EBANISTERÍA	13-10-2022	A CORUÑA
22000885012005	OFICINAS Y DESPACHOS (HUESCA)	09-11-2022	HUESCA
34000085011981	COMERCIO DEL METAL	09-11-2022	PALENCIA
28001055011982	CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PUÚBLICAS	14-11-2022	MADRID
09000625011981	TRANSPORTES POR CARRETERA Y GARAJES	15-11-2022	BURGOS
09000185011982	CONVENIO DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE BURGOS PARA LOS AÑOS 2022 A 2026	17-11-2022	BURGOS
26000105011981	EDIFICACIÓN Y OBRAS PÚBLICAS	18-11-2022	LA RIOJA
99001945011981	ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS DE CRÉDITO	21-11-2022	ESTATAL
01001185011981	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	21-11-2022	ARABA
14000365011981	CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE CÓRDOBA	22-11-2022	CÓRDOBA
43000405011993	INDUSTRIES SIDEROMETAL·LURGIQUES	28-11-2022	TARRAGONA
18000345011982	TRANSPORTES INTERURBANO DE VIAJEROS POR CARRETERA	15-12-2022	GRANADA
18000035011982	OFICINAS Y DESPACHOS	18-01-2023	GRANADA







## ÚLTIMOS TÍTULOS DE LA COLECCIÓN BIBLIOTECA CIENCIAS SOCIALES

---

### **OBSERVATORIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Políticas de empleo, trabajo a distancia y derechos digitales

Autores: VV.AA. / Coordinadores: Carlos L. Alfonso Mellado, Miguel Ángel Almendros González, Hénar Álvarez Cuesta, Amparo Esteve Segarra, Rafael Gómez Gordillo, David Lantarón Barquín, Amparo Merino Segovia, José Luis Monereo Pérez, Ana Belén Muñoz Ruiz y Wilfredo Sanguinetti Raymond  
524 páginas / ISBN: 978-84-18433-45-0 / 40 € IVA incluido

### **ESTADO DE BIENESTAR**

Autor: Rafael Calvo Ortega

208 páginas / ISBN: 978-84-16668-84-7 / 20 € IVA incluido

### **PODER DE DIRECCIÓN Y ESTRUCTURAS EMPRESARIALES COMPLEJAS**

Dirección y Coordinación: J. Eduardo López Ahumada y Remedios Menéndez Calvo

414 páginas / ISBN: 978-84-16668-51-9 / 22 € IVA incluido

### **LAS REESTRUCTURACIONES EMPRESARIALES: UN ANÁLISIS TRANSVERSAL Y APLICADO**

Coordinación: Ricardo Escudero Rodríguez

500 páginas / ISBN: 978-84-16668-03-8 / 25 € IVA incluido

### **GESTIÓN DE LA CULTURA Y GESTIÓN DE LA VIDA**

Valoración y propuestas de empleo ecorresponsable desde la ecología profunda.

Dirección y Coordinación: Lina Gavira Álvarez

312 páginas / ISBN: 978-84-15305-98-9 / 20 € IVA incluido

### **TRABAJO, CUIDADOS, TIEMPO LIBRE Y RELACIONES DE GÉNERO EN LA SOCIEDAD ESPAÑOLA**

Dirección y Coordinación: Carlos Prieto

318 páginas / ISBN: 978-84-15305-90-3 / 20 € IVA incluido

### **LA TRANSNACIONALIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES**

Experiencias de gestión en las empresas multinacionales españolas

Director: Wilfredo Sanguinetti Raymond

212 páginas / ISBN: 978-84-15305-82-8 / 19 € IVA incluido

### **LA DIMENSIÓN LABORAL DE LA INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EMPRESA ESPAÑOLA**

Una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacionales de las multinacionales españolas.

Director: Wilfredo Sanguinetti Raymond

270 páginas / ISBN: 978-84-15305-69-9 / 20 € IVA incluido

### **CAMBIOS EN LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS INMIGRANTES DURANTE LA CRISIS ECONÓMICA**

Director: Lorenzo Navarrete Moreno

178 páginas / ISBN: 978-84-15305-59-0 / 18 € IVA incluido

### **OBSERVATORIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Revisión e inaplicación de los salarios en la negociación colectiva: efectos derivados de la crisis económica

Coordinación: J. Eduardo López Ahumada

152 páginas / ISBN: 978-84-15305-46-0 / 18 € IVA incluido

### **OBSERVATORIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

La negociación en materia de planes de igualdad: estudio analítico

Coordinador: Carlos L. Alfonso Mellado

400 páginas / ISBN: 978-84-15305-52-1 / 25 € IVA incluido

### **OBSERVATORIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Los espacios de la negociación colectiva tras las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012

Coordinación: Wilfredo Sanguinetti Raymond

176 páginas / ISBN: 978-84-15305-39-2 / 18 € IVA incluido

## Observatorio de la negociación colectiva

### La regulación de las retribuciones en la negociación colectiva

#### Coordinadores:

Adrián Todolí Signes

Amparo Esteve Segarra

Amparo Merino Segovia

Ana Belén Muñoz Ruíz

Henar Álvarez Cuesta José

Luis Monereo Pérez

Miguel Ángel Almendros González

Rafael Gómez Gordillo

Esta publicación es el resultado del último estudio realizado por el Observatorio de la Negociación Colectiva (ONC) de la Confederación Sindical de las Comisiones Obreras. Un Observatorio, actualmente coordinado por la Fundación 1.º de Mayo, en el que participa un elevado número de docentes universitarios de reconocido prestigio en el ámbito del Derecho del Trabajo, que ponen todos sus esfuerzos y saberes en mejorar y ampliar el conocimiento sobre el contenido de la negociación colectiva.

En esta ocasión, la investigación se ha centrado en el análisis de la regulación de las retribuciones en la negociación colectiva en su dimensión más amplia. De forma que se parte del estudio de la estructura de la negociación colectiva y de los mecanismos de coordinación y adaptación de los convenios colectivos al último cambio normativo en relación con la prioridad aplicativa en materia salarial para, seguidamente, evaluar la regulación de todos aquellos aspectos directamente relacionados con la materia: el salario base y su relación con el salario mínimo interprofesional, las revisiones anuales en los convenios plurianuales, las cláusulas de garantía salarial, así como los complementos salariales y extrasalariales. Y a ello se suma un análisis detallado y específico del contenido de la negociación colectiva en relación con la igualdad retributiva, considerando los últimos cambios legales dirigidos a garantizar el principio de igualdad salarial por trabajos de igual valor, y a las herramientas puestas en marcha para la eliminación de la persistente brecha salarial entre mujeres y hombres.

Acceso digital  
colección

