



Mayo 2024

cuadernos de acción sindical



Observatorio de
la Negociación Colectiva

LA REGULACIÓN DE LAS RETRIBUCIONES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CCOO

Edita: Confederación Sindical de CC00

Elabora: Secretaría de Acción Sindical y Empleo de CC00

Realiza: Secretaría de Comunicación de CC00

Madrid, mayo 2024



PRESENTACIÓN.....5



BLOQUE 1:

**LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
Y LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO EN MATERIA
SALARIAL.....9**



BLOQUE 2:

**LA DETERMINACIÓN DEL SALARIO Y LA ESTRUCTURA
SALARIAL.....17**

- 1. EL SALARIO BASE EN EL MARCO DE LA ACTUAL RIQUEZA ESTRUCTURAL
DEL SALARIO.....19
- 2. LAS CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL EN LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA.....24
- 3. COMPLEMENTOS SALARIALES EN FUNCIÓN DEL TRABAJO REALIZADO Y
VINCULADOS A LOS BENEFICIOS DE LA EMPRESA.....30
- 4. COMPLEMENTOS SALARIALES EN FUNCIÓN DE LAS CIRCUNSTANCIAS
PERSONALES DEL TRABAJADOR.....41
- 5. COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES50



BLOQUE 3:

**EL PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA EN LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA55**

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 Confederal de Acción Sindical y Empleo, junto con el área de Relaciones Laborales y Políticas Públicas de la Fundación 1º de Mayo, que coordina el Observatorio de Negociación Colectiva de CCOO, ha elaborado un nuevo y excelente estudio centrado 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. Aprovechamos este nuevo número de *Cuadernos de Acción Sindical* para reproducir las con-

clusiones extraídas de la publicación que editamos y presentamos públicamente el 9 de mayo **(ver estudio completo)**.

En el proyecto participaron como investigadores nada menos que cuarenta y dos académicos del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, procedentes de dieciséis universidades 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 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 (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 otro lado, 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 viene 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.

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 personas expertas 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



**LA ESTRUCTURA DE
LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA Y
LA INAPLICACIÓN
DEL CONVENIO
EN MATERIA SALARIAL**



LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO EN MATERIA SALARIAL

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

■ SALARIOS Y ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRAS EL RD-L 32/2021

- 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.

- 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.
- 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.
- 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.

- 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 contratación, 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.
- 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

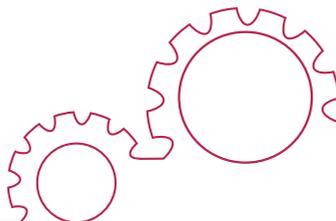
que con frecuencia se arroga el convenio de empresa en todas las materias –incluida la salarial–, y la relación de supletoriedad que habitualmente proclama con los convenios del sector, desatienden las reglas de concurrencia ex art. 84 ET; la general de no afectación ex art. 84.1 ET –sin perjuicio de 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.

■ INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES SALARIALES PACTADAS EN CONVENIO COLECTIVO

- 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.
- 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, 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.

- 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).





BLOQUE



**LA DETERMINACIÓN
DEL SALARIO Y
LA ESTRUCTURA
SALARIAL**





LA DETERMINACIÓN DEL SALARIO Y LA ESTRUCTURA SALARIAL

1 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^a MORATO GARCÍA
- SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO

Del análisis efectuado cabe extraer las siguientes conclusiones:

- 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.
- 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.

- 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, parece 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.

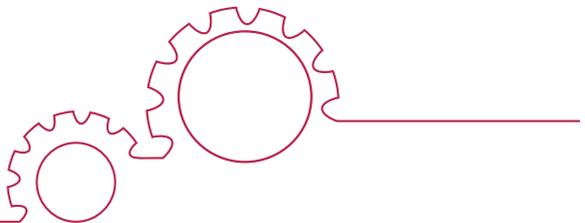
- Desde el punto de vista de la práctica negociadora, las tablas salariales de los convenios colectivos acogen cuantías menores en el caso del salario base que corresponde a los grupos profesionales inferiores. Para las ocupaciones de baja cualificación y peor valor añadido se reservan los salarios base 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, al fijar la atención en cuantas actividades establecen 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 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.
- Aunque con una menor recurrencia e intensidad (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 obteni-

dos 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.

- 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.
- 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.
- 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 en-

tre 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.

- 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 vengán 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.





LA DETERMINACIÓN DEL SALARIO Y LA ESTRUCTURA SALARIAL

2 LAS CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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

- 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.
- 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.

- 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.
- 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.
- 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.
- 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:

- 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 las 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.
- 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

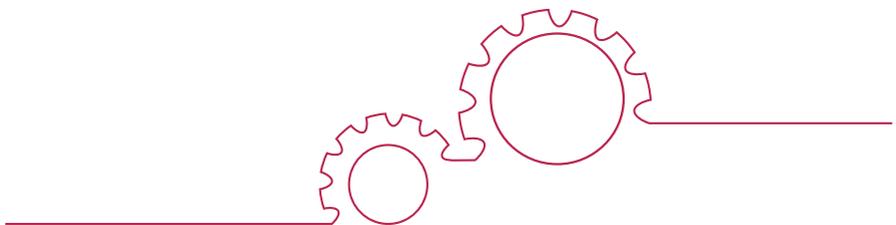
diferencias debidas a los aumentos, por ejemplo, si estos se referencian al IPC real (podría ser en la nómina siguiente a que se publique el IPC real por parte del INE).

- 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.
- 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.

- La mayoría de los países siguen un modelo de revisión automático, indiciando 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 indiciados 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.
- 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.
- Se recomienda dejar claro el régimen de las cláusulas de revisión durante los períodos de ultractividad, 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 derivaría 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.

- Sería recomendable tener presente la posibilidad de estrategias sindicales no lineales para el personal de menos ingresos.
- 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.





LA DETERMINACIÓN DEL SALARIO Y LA ESTRUCTURA SALARIAL

3 COMPLEMENTOS SALARIALES EN FUNCIÓN DEL TRABAJO REALIZADO Y VINCULADO A LOS BENEFICIOS DE LA EMPRESA

- JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ (COORDINADOR)
- ARANTZAZU VICENTE PALACIO
- BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA
- SALVADOR PERÁN QUESADA
- SHEILA LÓPEZ VICO

- 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.
- 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.

- 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 tendría que 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 salariales 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.
- 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 están 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.
- 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.

- 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.
- En la mayor parte de los 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.
- Entrando a analizar con mayor detenimiento las distintas primas y pluses que se engloban en esta categoría, se han apreciado cambios significativos vinculados a la transformación de nuestro mercado laboral.
- En primer lugar, pasan a presentar un papel central complementos que hasta el momento pasaban desapercibidos en el marco convencional, como es 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.
- Por otro lado, aumentan su presencia aquellos destinados a retribuir el trabajo con ordenadores o pantallas.

- 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.
- Sin embargo, dicha reducción en el uso de las horas complementarias se ve contrarrestada 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.
- 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.
- 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.

- 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. 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.
- 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 minoritaria su presencia en la negociación sectorial provincial.
- La forma de cálculo de estas retribuciones ligadas a beneficios son el EBITDA o 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.

- No se han localizado cláusulas referidas a la cesión gratuita de acciones de la empresa ni tampoco de acceso a *stocks options*.
- 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.
- Por el contrario, está generalizada la fijación de pagas extraordinarias adicionales que, en general, mantienen la denominación de “participación en beneficios”.
- 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.
- 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).
- El ET otorga a la negociación colectiva importantes funciones a la hora de determinar el régimen jurídico de las horas extraor-

dinarias, 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.

- 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.
- 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 ca-

Los 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.

- 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.
- En cuanto a su retribución, al igual que ocurría en el caso de las horas nocturnas, puede optarse entre retribuir las mediante un determinado plus económico o, por el contrario, mediante tiempo de descanso.
- 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

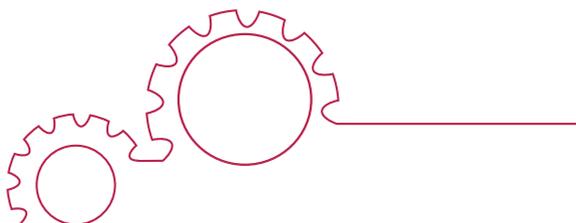
descanso cuando el total de las horas extraordinarias prestadas permita acumular un día. Cabe también destacar como en algunos convenios se prevé, en el caso de la retribución de las horas extraordinarias mediante descanso, la creación de un «banco de horas» para la acumulación y disfrute de dichos tiempos de descanso. Por último, hay convenios que fijan una cuantía de retribución de las horas extraordinarias que varía en función del grupo profesional al que se encuentre adscrito el trabajador que las presta.

- 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.
- 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.

- 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.
- 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.

- Con todo, a pesar de que el 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.





LA DETERMINACIÓN DEL SALARIO Y LA ESTRUCTURA SALARIAL

4 COMPLEMENTOS SALARIALES EN FUNCIÓN DE LAS CIRCUNSTANCIAS PERSONALES DEL TRABAJADOR/TRABAJADORA

- 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

- 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. 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).

- 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:

- La desaparición de los complementos salariales personales de las estructuras salariales presenta una lectura negativa. Respecto a 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 sala-

rial. 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.

- 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.

- 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).

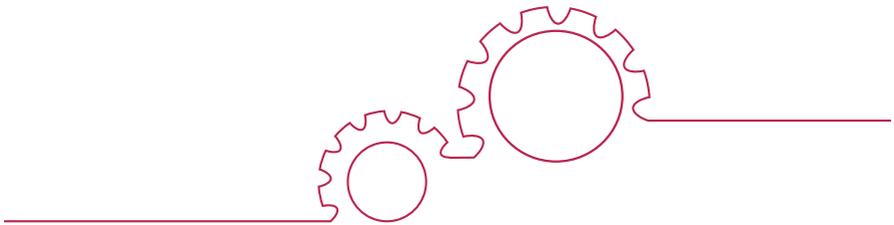
- En cuanto a la determinación de la cuantía del complemento de antigüedad, nos parece adecuada la tendencia mayoritaria que detectamos en nuestro análisis de la negociación colectiva que opta por la aplicación de un determinado porcentaje al salario base del trabajador (por cada módulo temporal de devengo, 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.
- 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.

- 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 exigen 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 en 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.

- 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 permanentes 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.

- 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.
- 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.





LA DETERMINACIÓN DEL SALARIO Y LA ESTRUCTURA SALARIAL

5 COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES

- ANA BELÉN MUÑOZ RUIZ (COORDINADORA)
- SILVIA FERNÁNDEZ MARTÍNEZ
- PABLO GIMENO DIAZ DE ATAURI
- LOURDES SÁNCHEZ-GALINDO MÁS

- 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.
- 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.
- En relación con las percepciones extrasalariales vinculadas con el trabajo a distancia o teletrabajo, en primer lugar, se considera ne-

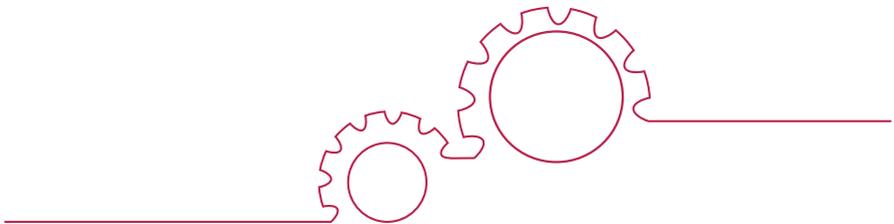
cesario que los negociadores respondan al llamamiento que hace el art. 12 LTD y el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva y se incorporen un mayor número de cláusulas sobre esta cuestión, para evitar que los trabajadores tengan que asumir los costes derivados de la prestación de servicios 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.

- 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.
- 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.

- 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.
- 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).
- 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.

- 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.
- 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.





**EL PRINCIPIO
DE IGUALDAD
RETRIBUTIVA EN
LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA**



EL PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- RAFAEL GÓMEZ GORDILLO (COORDINADOR)
- ANA DOMÍNGUEZ MORALES
- PIERRE-HENRI CIALTI
- MARÍA LUISA MARTÍN HERNÁNDEZ
- ALICIA VILLALBA SÁNCHEZ

- 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.
- 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.
- 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

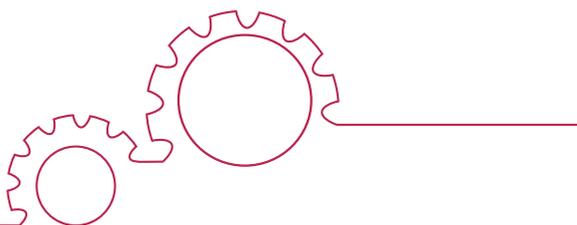
sistemas de clasificación profesional que establecen varios niveles salariales dentro del mismo grupo profesional contribuyen a perpetuar las diferencias salariales injustificadas por razón de sexo.

- 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.
- 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.
- 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.

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

- 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.



CCOO