



UNIVERSITAT JAUME I- CASTELLÓN

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

LOS COMPLEMENTOS SALARIALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

**(Un análisis del efectivo papel regulador de los
convenios colectivos en la conformación de los
complementos salariales)**

TESIS DOCTORAL

Presentada por:
Dña. M^a Ángeles Burgos Giner

Dirigida por:
Dra. A. Vicente Palacio

**Castellón de la Plana
2010**

SUMARIO

CAPÍTULO PRIMERO LA REGULACION DEL SALARIO Y DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN UNA PERSPECTIVA HISTÓRICA. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGULACIÓN DEL SALARIO

I. EL SALARIO: FUENTES REGULADORAS.....	5
1. LA CONSTITUCION ESPAÑOLA DE 1978 Y UNOS BREVES ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES.	5
2. LA LEY 8/1980, DE 10 DE MARZO, DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.	18
2.1. Breves antecedentes legales y reglamentarios.....	19
2.1.1. La Ley de Contrato de Trabajo de 1931.....	19
2.1.2. La Ley de Contrato de Trabajo de 1944: su desarrollo reglamentario... ..	20
a) <i>La Ley de Contrato de Trabajo de 1944</i>	20
b) <i>Desarrollo Reglamentario</i>	23
2.1.3. La Ley de 8 de abril de 1976, de Relaciones Laborales.....	40
2.1.4. El Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, de relaciones de trabajo..	41
2.2. La Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.....	43
3. EL 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.....	60
3.1. Una presentación general de la reforma: consecuencias en materia salarial.....	60
3.2. El artículo 26. 1 y 2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.....	70
3.3. El artículo 26.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: el nuevo papel de la negociación colectiva o la autonomía individual en la determinación de la estructura salarial.....	75
II. EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LABORAL.....	76
1. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978 Y UNOS BREVES ANTECEDENTES.....	76

2. EL DERECHO CONSTITUCIONAL A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: ALCANCE, NATURALEZA Y CONTENIDO DEL DERECHO.....	89
3. LA FUERZA VINCULANTE DE LOS CONVENIOS: SU EFICACIA NORMATIVA....	96
4. EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, DE 24 MARZO, TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. LOS CONVENIOS Y PACTOS COLECTIVOS.....	101
4.1. De la Ley 8/1980, de 10 de marzo al RDLegislativo 1/1995, de 24 de marzo..	101
4.2. Los convenios colectivos.....	111
4.2.1. Naturaleza jurídica.....	111
4.2.2. Tipología de convenios: convenios estatutarios y extraestatutarios.....	118
4.3. Los pactos colectivos.....	123
4.3.1. Naturaleza jurídica.....	123
4.3.2. Tipología de Pactos.....	125

**CAPÍTULO SEGUNDO
LA DETERMINACIÓN DE LA ESTRUCTURA SALARIAL**

I. CUESTIONES GENERALES.....	128
1. EL SALARIO BASE.....	138
2. LOS COMPLEMENTOS SALARIALES: TIPOLOGÍA.....	143
II. LA DETERMINACIÓN CONVENCIONAL.....	148
1. EL SALARIO BASE Y EL SALARIO MINIMO INTEPROFESIONAL.....	149
2. LOS COMPLEMENTOS SALARIALES.....	155
2.1. El complemento de antigüedad.....	156
2.2. Las gratificaciones extraordinarias.....	158
2.3. El complemento de nocturnidad.....	164
2.4. Las horas extraordinarias.....	166
2.5. La consolidación de los complementos.....	170
3. LAS CLÁUSULAS DE DESCUELQUE SALARIAL Y LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.....	173
3.1. Las cláusulas de descuelgue salarial.....	174
3.2. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo.....	178
III. LA DETERMINACIÓN CONTRACTUAL.....	184
1. ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LA AUTONOMÍA INDIVIDUAL.....	184
1.1. La condición más beneficiosa.....	184

1.2. La irrenunciabilidad de derechos.....	190
1.3. Ámbito de actuación en materia salarial.....	192
2. RELACIONES ENTRE AUTONOMÍA INDIVIDUAL Y AUTONOMÍA COLECTIVA.....	195
3. EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR.	199
3.1. Su regulación en el ámbito internacional.....	201
3.2. Su regulación en el ámbito comunitario.	207
3.3. El derecho a la no discriminación por un trabajo de igual valor. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.....	217

CAPÍTULO TERCERO
LOS COMPLEMENTOS SALARIALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

I. LA REGULACIÓN COLECTIVA DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES. ESPECIAL REFERENCIA A LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DE COBERTURA DE VACÍOS.....	223
1. EL ACUERDO INTERCONFEDERAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 1997..	230
2. EL ACUERDO INTERCONFEDERAL DE COBERTURA DE VACÍOS.....	235
II. LA ARTICULACIÓN CONVENCIONAL DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES..	242
1. LOS COMPLEMENTOS SALARIALES FIJADOS EN FUNCIÓN DE CIRCUNSTANCIAS RELATIVAS A LAS CONDICIONES PERSONALES DEL TRABAJADOR.....	246
1.1. El complemento por antigüedad.....	247
1.1.1. Denominación.....	250
1.1.2. Módulos de devengo.....	251
1.1.3. Límites temporales.....	254
1.1.4. Cálculo del módulo del importe.....	255
1.1.5. La supresión y/o sustitución del complemento por antigüedad.....	258
1.2. Otros complementos personales.....	268
1.2.1. El complemento por Títulos.....	268
1.2.2. El complemento de Idiomas.....	269
1.2.3. El complemento de Discapacidad.	272
1.2.4. El denominado complemento Personal.....	275
1.2.5. El complemento por Experiencia.....	279
1.3. Otros complementos de dudoso encuadramiento como complementos personales.....	281
2. LOS COMPLEMENTOS SALARIALES FIJADOS EN FUNCIÓN DE CIRCUNSTANCIAS RELATIVAS AL TRABAJO REALIZADO.....	286
2.1. Los complementos de puesto de trabajo.....	287
2.1.1. El complemento de Nocturnidad.....	288
2.1.2. El complemento de Turnicidad.....	305
2.1.3. El complemento de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad.....	312
2.1.4. Otros complementos de puesto de trabajo.....	326
2.2. Los complementos por calidad o cantidad de trabajo.....	338
2.2.1. El complemento por realización de Horas extraordinarias.....	338
2.2.2. Las Primas e Incentivos.....	364
2.2.3. Los pluses de Actividad, Asistencia o Asiduidad.....	371

2.2.4. El complemento por Residencia.....	376
3. LOS COMPLEMENTOS SALARIALES FIJADOS EN FUNCIÓN DE CIRCUNSTANCIAS RELATIVAS A LA SITUACIÓN Y RESULTADOS DE LA EMPRESA.....	379
3.1. La situación y resultados de la empresa.....	383
3.2. Los complementos en atención a la Situación y los Resultados de la empresa.....	390
3.2.1. La participación en los beneficios.....	391
3.2.2. Otros complementos.....	407
CONCLUSIONES.....	414
BIBLIOGRAFÍA CITADA.....	433
RELACIÓN DE CONVENIOS.....	472

CAPÍTULO PRIMERO

LA REGULACION DEL SALARIO Y DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN UNA PERSPECTIVA HISTÓRICA. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGULACIÓN DEL SALARIO

I. EL SALARIO: FUENTES REGULADORAS

1. LA CONSTITUCION ESPAÑOLA DE 1978 Y UNOS BREVES ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES.

En el ámbito de las relaciones laborales, trabajo por cuenta ajena y salario no pueden ser objeto de un tratamiento diferenciado si tenemos en cuenta que los orígenes, tanto del trabajo por cuenta ajena como del salario, se encuentran condicionados a la desaparición de las formas de prestación limitativas de la libertad del trabajo asalariado.

El trabajo ha existido siempre, pero no tal y como es concebido en la actualidad al encontrarse ausente, en la prestación del mismo, la libertad. Ejemplo de ello fue el trabajo prestado en la sociedad esclavista, feudal o la gremial, ya que “el trabajo, la prestación de trabajo humano y productivo, ha constituido un factor de oposición o conflicto¹ en toda forma de sociedad: amos y esclavos, señores

¹ Sobre el conflicto social en las sociedades pre- industriales, Vid. ALONSO OLEA, M. “Introducción al Derecho del Trabajo”, Madrid (Revista de Derecho Privado) 1974, tercera edición; BAYÓN CHACÓN, G: “La autonomía de la voluntad en el Derecho del Trabajo. Límites a la libertad contractual en el Derecho histórico español,” Madrid (Tecnos) 1955. Por su interés, Vid. AA. VV. “Estudios sobre el salario”, Madrid (ACARL) 1993; ALEMÁN PAÉZ, M F- CASTÁN PÉREZ- GÓMEZ: “Del Derecho del Trabajo como hecho social al contrato de trabajo como realidad normativa: un apunte histórico- romanístico”, Madrid (Dyckinson), 1997; DURÉNDEZ SÁEZ, I: “La regulación del salario en España”, Madrid (CES) 1997.

y siervos, patronos y obreros, protagonizan y asumen en sus respectivos ámbitos históricos, status contrapuestos en relación con el binomio trabajo-apropiación de los frutos o resultados del mismo”, de acuerdo con la doctrina²”.

Dos fueron condiciones básicas que, necesariamente, tuvieron que concurrir para poder llegar a la configuración actual del trabajo por cuenta ajena: la desaparición de las ataduras de esclavos y siervos, lo que dio lugar a la aparición del trabajo prestado en régimen de libertad³, y la necesidad de vender la fuerza- trabajo para cubrir sus necesidades, requisito que concurrió en el momento en que se formó la clase proletaria o no propietaria⁴.

Sin embargo, el hecho de manifestarse el trabajo en régimen de libertad y su posterior regulación jurídica, así como su acceso al ámbito constitucional, ha obedecido a factores tanto sociales como económicos, hasta lograr el reconocimiento de la función social del trabajo, y se ha podido llegar así a configurarlo a nivel internacional como un derecho y un deber de todos los ciudadanos. Recordemos cómo se incorpora por vez primera la prestación personal del trabajo por un salario justo en aras a la consecución de una vida digna en textos constitucionales⁵: tanto en la Constitución Mexicana de 5 de febrero 1917⁶ como en la Alemana de Weimar de 11 de agosto de 1919 (art.151⁷).

² Como lo expresan DE LA VILLA GIL, L. E. - PALOMEQUE LÓPEZ, M. C: “Introducción a la Economía del Trabajo”, Madrid (Debate) 1980, Volumen I, pág. 27.

³ Vid. GÁLVEZ, J, en AA.VV. “Comentarios a la Constitución”, (Dir. GARRIDO FALLA), Madrid (Civitas) 1985, segunda edición, pág. 720.

⁴ Por su interés, Vid. MARAVALL, J. M^a: “Trabajo y conflicto social”, Madrid (EDICUSA) 1967; “El desarrollo económico y la clase obrera”, Barcelona (Ariel) 1970. MARVAUD; A: “La Cuestión social en España”, Madrid (Revista de Trabajo) 1975, (Traducción primera edición 1910).

⁵ Vid. PÉREZ SERRANO, N y GONZÁLEZ POSADA, C: “Constituciones de Europa y América”, Madrid (Victoriano Suárez) 1927.

⁶ Cuyo artículo 5 establecía que “Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones 1 y 2 del artículo 123”. Y en el art. 123 de la misma disponía que el Congreso de la Unión, deberá de promulgar leyes sobre el trabajo, las cuales se aplicarían entre “los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo”, y regularía la duración de la jornada, la duración máxima de la jornada nocturna, la de los menores (...)En materia salarial, en el punto 6, señalaba que “El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para

Una vez realizadas estas precisiones, pasaremos en primer lugar a considerar, aunque sea brevemente, cómo se contempla el salario como contraprestación del trabajo por cuenta ajena en nuestro sistema constitucional para pasar hacerlo, posteriormente, a través del desarrollo normativo del derecho.

Si nos remontamos en nuestro sistema constitucional, podemos observar que no encontraremos referencia alguna sobre el trabajo y su remuneración, ni en la Constitución Política de 1812 ni en las posteriores⁸, habida cuenta que el primer precedente constitucional sobre la elección de profesión en régimen de libertad se encuentra en la Constitución de la Monarquía Española de 30 de junio de 1876⁹, en su artículo 12¹⁰, en donde aparece la referencia a la libertad

satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción 9". Pasando a contemplar en los apartados siguientes principios básicos en materia salarial como serían: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad (7)." ".El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento (8)." "La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción 6 se hará por Comisiones Especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se establecerá en cada Estado. En defecto de estas Comisiones, el salario mínimo será fijado por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectiva (9). "El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda (10)."

⁷ El artículo 151 textualmente disponía que "La organización de la vida económica debe responder a principios de justicia, con la aspiración de asegurar a todos una existencia digna del hombre. Dentro de estos límites, se reconoce al individuo la libertad económica". Para pasar a considerar en el art. 157 que "El trabajo gozará de la protección especial del Imperio. Se establecerá en todo el Imperio un derecho obrero uniforme", proveyendo una regulación internacional en el art.162: "El Imperio luchará por obtener una reglamentación internacional de las relaciones jurídicas de los trabajadores, con objeto de asegurar a toda la clase obrera de la humanidad, un minimum general de derechos sociales"

⁸ Nos referimos a las Constituciones de 18 de junio de 1837 (Gaceta de Madrid de 24 de junio), de 23 de mayo de 1845 (Gaceta de Madrid de 23 de mayo), de 15 de septiembre de 1856 (Real Decreto de 15 de septiembre, Gaceta de Madrid de 16 de septiembre) y de 1 de julio de 1869 (Gaceta de Madrid de 7 de julio).

⁹ Gaceta de Madrid de 2 de julio de 1876. Por su interés, Vid. RICO LINAGE, R. "Constituciones Históricas", Sevilla (Universidad) 1989.

¹⁰ Cuyo artículo 12 (CE 1876), lo establecía junto al derecho y deber a la educación, al señalar que: "Cada cual es libre para elegir su profesión y aprenderla como mejor le

como integradora del derecho implícito al trabajo y configurado en la elección de profesión, pero sin hacer referencia alguna a la remuneración¹¹. Así pues, no hay, a nivel constitucional, referencias relativas al trabajo y su remuneración; únicamente a nivel legislativo es posible hallarlas y circunscritas a lo que hoy podríamos entender como salario mínimo.¹²

La libertad en la elección de la profesión se reitera en la Constitución de la República de 9 de diciembre de 1931¹³ en su artículo 33¹⁴, pero es en su artículo 46¹⁵ donde se configura como una obligación a asumir por el Estado republicano al considerarse como una obligación social, y todo ello dentro del evidente carácter social¹⁶ que impregna esta Constitución, y en donde aparece

parezca. Todo español podrá fundar y sostener establecimientos de instrucción o de educación con arreglo a las leyes. Al Estado corresponde expedir los títulos profesionales y establecer las condiciones de los que pretendan obtenerlos, y la forma en que han de probar su aptitud. Una ley especial determinará los deberes de los profesores y las reglas a que ha de someterse la enseñanza en los establecimientos de instrucción pública costeados por el Estado, las provincias o los pueblos”.

¹¹ Vid. “Criterios determinativos del salario. ¿Salario sustantivo y salario aritmético?”, Revista de la Facultad de Derecho de Madrid, pág. 365. Participando de esa misma opinión de HINOJOSA FERRER, Vid. “El contrato de trabajo”, Madrid (Revista de Derecho Privado) 1932, pág.21 y ss.

¹² Así siguiendo a DE LA VILLA GIL, L. E, diremos que: “(...) en los diversos proyectos y anteproyectos de la ley de contrato de trabajo (...) no se contenían sino ideas vagas que permitían entender por salario aquellas cantidades que por su trabajo correspondían al obrero”. Vid. DE LA VILLA GIL, L. E. “El Derecho del Trabajo en España durante la Segunda República”, Madrid, Revista Facultad de Derecho, núm. 34- 35- 36,1969.

¹³ Gaceta de 10 de diciembre de 1931.

¹⁴ Artículo 33 (CE 1931). “Toda persona es libre de elegir profesión. Se reconoce la libertad de industria y comercio, salvo las limitaciones que, por motivos económicos y sociales de interés general, impongan las leyes.”

¹⁵ Artículo 46 (CE 1931): “El trabajo, en sus diversas formas, es una obligación social, y gozará de la protección de las leyes. La República asegurará a todo trabajador las condiciones necesarias de una existencia digna. Su legislación social regulará los casos de seguro de enfermedad, accidente, paro forzoso, vejez invalidez y muerte; el trabajo de las mujeres y de los jóvenes y especialmente la protección de la maternidad; la jornada de trabajo y el salario mínimo y familiar, las vacaciones anuales remuneradas; las condiciones del obrero español en el extranjero; las instituciones de cooperación; la relación económica- jurídica de los factores que integran la producción; la participación de los obreros en la dirección, administración y los beneficios de la empresa y todo cuanto afecte a la defensa de los trabajadores”.

por primera vez plasmado en un texto constitucional, a la vez que una extensa relación de derechos laborales, el derecho a un salario necesario que permita unas condiciones de vida dignas, así como el establecimiento de un salario mínimo y familiar¹⁷. Referencia que “parecía llevar implícita la noción de salario vital” que le permitiera cubrir sus necesidades, mientras que la referencia al carácter familiar lo circunscribía a una dimensión sociológica restándole valor jurídico¹⁸.

Como señala la doctrina¹⁹ “Parece hablarse de salario necesario, al señalar que la República asegurará *“las condiciones necesarias”* estimando como módulo el de una existencia digna. Criterios algo abstractos, no cabe duda, pero un poco menos que aquéllos de suficiencia que empleaba la legislación anterior. Se habla de salario mínimo y familiar, pero respecto al primero no se

¹⁶ Vid. GALLART FOLCH: “Derecho español del Trabajo”, Barcelona (Labor) 1936. Carácter social que queda patente en el Artículo 1º, párrafo primero, CE 1931 al establecer que “España es una República democrática de trabajadores de toda clase, que se organiza en régimen de libertad y justicia”. Norma elaborada, al parecer, por Alcalá Zamora y dentro del constitucionalismo europeo, criticado por algunos comentaristas de la Constitución por tener un carácter “ilusorio”, entre ellos, Vid. ROYO VILLANOVA, A: “La Constitución española de 9 de diciembre de 1931, con glosas jurídicas y apostilla políticas”, Valladolid (Castellana) 1931, pág.117, y como mantiene BORRAJO DACRUZ, E: “Introducción al Derecho Español del Trabajo”, Madrid (Tecnos) 1969, pág.84.

Por su interés, Vid. ALCALÁ ZAMORA, N: “Los defectos de la Constitución de 1.931, seguido de tres años de experiencia constitucional”, Madrid (Civitas) 1981; TOMÁS VILLARROYA, J: “Breve historia del constitucionalismo español”, Madrid (Centro de Estudios Constitucionales) 1992, décima edición, pág. 135 y ss.

Constitución que dio paso a un crecimiento subjetivo del Derecho del Trabajo, a pesar de obedecer a un “platonismo socialista”, como señala DE LA VILLA GIL, L. E. “El Derecho del Trabajo en España durante la Segunda República”, Madrid, Revista Facultad de Derecho, núm. 34- 35- 36,1969, pág.246, al referirse a los comentaristas de la Constitución y en concreto a ROYO VILLANOVA, cit. Vid. MARTINEZ GRANIZO-GONZÁLEZ ROTHVOSS: “Derecho Social”, Madrid (Reus S.A.) 1935, tercera edición, pág. 67 y ss.

¹⁷ “La novedad del precepto extrañó a los comentaristas de la Constitución”, como señala DE LA VILLA GIL, L. E. “El Derecho del Trabajo en España durante la Segunda República”, óp. cit. al señalar, como lo hacía ROYO VILLANOVA, que (...) “este artículo contiene declaraciones teóricas que representan un buen propósito, pero no encajan con el concepto normativo que deben tener los preceptos constitucionales” (...). Vid. “La Constitución Española de 9 de diciembre de 1931 con glosas jurídicas y apostillas políticas”, óp. cit. pág.117.

¹⁸ Como así lo considera DURÉNDEZ SÁEZ, I: “La regulación del salario en España”, óp. cit. pág. 20.

¹⁹ Vid. Como lo expresa SAMPEDRO GUILLAMÓN, V: “El salario mínimo en España. Evolución histórica 1900-1936”, Revista de Trabajo, núm. 54- 55, 1976, pág.171 y ss.

adjetiva ni su contenido ni su alcance. Respecto al segundo, parece querer implantarse un salario para los obreros con cargas familiares, diferente del mínimo que se reservaría así al obrero soltero. Pero tales criterios no alcanzarán en la legislación una concreción positiva”.

Sin embargo, esta consideración del trabajo y su remuneración sufre un giro durante la siguiente etapa política²⁰, más acentuado en los primeros momentos de su larga trayectoria y debido al poder intervencionista del Estado en la fijación de las condiciones de trabajo, a través de la Reglamentación de Trabajo²¹ que constituía el máximo exponente de ese intervencionismo administrativo del que se sirvió el Estado nacional- sindicalista para establecer su política salarial entre 1939- 1958²².

²⁰ Dado que el desarrollo normativo instaurado en la etapa republicana se vio truncado con la llegada de la Guerra Civil tal y como lo expresa DE LA VILLA GIL, L. E. Vid. “El Derecho del Trabajo durante la Guerra Civil”, Madrid (Instituto de Estudios Administrativos) 1971, pág. 23 y ss.

²¹ La Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 16 de octubre de 1942 (BOE 23 de octubre) en su artículo 1 encomendaba al Estado (Ministerio de Trabajo) la “regulación sistemática de las condiciones mínimas a las que han de ajustarse las relaciones laborales concertadas entre los empresarios y su personal en las distintas ramas y actividades”, sin que fuera posible su delegación al declarar nulo cualquier acuerdo adoptado por un organismo distinto (artículo 20).

Así el artículo 11, establecía que: “El contenido de las Reglamentaciones de Trabajo se referirá principalmente a establecer las condiciones con arreglo a las cuales han de desenvolverse las relaciones entre las Empresas y su personal, y abarcará, necesariamente, los siguientes extremos: ámbito territorial, funcional, personal y temporal en que sus normas han de aplicarse; organización del trabajo y clasificación del personal por especialidades profesionales, incluyendo las definiciones de todas y cada una de ellas; jornada; retribución y cómputo de horas extraordinarias, condiciones sobre el trabajo a destajo, si hubiere lugar a ello, y revisión de destajos y primas; descansos y vacaciones; régimen de sanciones y premios; enfermedades; prevención de accidentes e higiene en los talleres y reglamento de régimen interior.

También se consignarán aquellas reglas que puedan ser características en la industria que se reglamente, y se hará constar que las condiciones señaladas tienen el carácter de mínimas y obligatorias, por cuyo motivo son susceptibles de mejora por libre y espontánea determinación de los empresarios, hecha figurar en sus reglamentos de régimen interior o en las relaciones de trabajo convenidas con su personal.”

El intervencionismo es mayor en el tema de salarios, pues, el artículo 10 señala expresamente que “En el caso de que los aumentos de salarios y demás retribuciones del personal propuestas en una nueva reglamentación de trabajo puedan influir en la elevación del coste de vida con evidente repercusión en la Economía nacional, será oído el Ministerio de Hacienda, el cual emitirá su informe en el plazo de quince días”.

²² Como señala DE LA VILLA GIL, L. E. Vid. “Procedimiento de elaboración de las Reglamentaciones de Trabajo, en “Procedimientos Administrativos especiales”, Madrid (Instituto de Estudios Administrativos) 1970, Volumen II, pág. 312.

Así durante el régimen de Franco, el trabajo abandona la consideración de obligación social del Estado para pasar a ser configurado como un deber social para los ciudadanos.

La política social y legislación laboral del nuevo Estado se asienta en el Fuero del Trabajo de 9 de marzo de 1938²³ aunque esta norma no alcanzó rango constitucional hasta 1947²⁴. La Declaración I, punto 8 configuró el trabajo como un derecho²⁵ y, en el punto 6²⁶ de esta Declaración estableció su tutela y protección exigibles al Estado pero entendido como un deber social de los ciudadanos dentro de la concepción religiosa que le inspiraba, y que quedaba patente en la Declaración I, punto 3²⁷, al considerar que el origen divino de éste radicaba la exigencia del mismo, para pasar a configurarlo como un deber social, en la Declaración I, punto 5²⁸. Mientras que en la Declaración III, punto 1, incorporó a la retribución del trabajo el carácter de “suficiencia” para una vida moral y digna.²⁹

El Fuero de los Españoles³⁰, otra de las normas que adquirieron rango constitucional al ser elevada a Ley Fundamental³¹, estableció el derecho y el

²³ BOE de 10 de marzo de 1938. Vid. SERRANO y SERRANO, I: “El Fuero del Trabajo, doctrina y comentario”, Valladolid (Casa Martín) 1939. Por su interés, Vid. DE LA VILLA GIL, L. E. “El Derecho del Trabajo en España durante la Guerra Civil”, Madrid (Instituto de Estudios Administrativos) 1971, pág. 45 y ss.

²⁴ Fue declarado Ley Fundamental de la Nación, junto al Fuero de los Españoles, en el artículo 10 de la Ley de Sucesión en la Jefatura del Estado de 26 de julio de 1947. BOE de 27 de julio de 1947.

²⁵ Al expresar que: “Todos los españoles tienen derecho al trabajo. La satisfacción de este derecho es misión primordial del Estado”.

²⁶ Así: “El trabajo constituye uno de los más nobles atributos de jerarquía y de honor, y es título suficiente para exigir la asistencia y tutela del Estado”.

²⁷ Al establecer en ésta que: “El derecho de trabajar es consecuencia del deber impuesto al hombre por Dios, para el cumplimiento de sus fines individuales y la prosperidad y grandeza de la Patria”.

²⁸ De esta forma: “El trabajo como deber social, será exigido inexcusablemente, en cualquiera de sus formas, a todos los españoles no impedidos, estimándolo tributo obligado al patrimonio nacional” (Declaración I, punto 5).

²⁹ Al expresarlo así: “La retribución del trabajo será, como mínimo, suficiente para proporcionar al trabajador y a su familia una vida moral y digna”.

deber de trabajar³² (artículo 24), como un deber social de los ciudadanos, al incorporar del Fuero del Trabajo la Declaración I, los puntos 3, 5 y 8; posteriormente pasó a reconocer (artículo 27³³) el derecho a una retribución con las notas acumulativas de "justicia y suficiencia" dentro de la misma finalidad: conseguir una vida moral y digna.

La Constitución Española de 27 de diciembre de 1978³⁴, instauró en nuestro país el Estado social y democrático de Derecho propugnando como valores superiores³⁵ del ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el

³⁰ De 17 de julio de 1945, modificado por Ley Orgánica del Estado de 10 de enero de 1.967. Texto Refundido, aprobado por Decreto 779/1967 de 20 de abril. BOE de 21 de abril.

³¹ Por su interés, Vid. ARIAS SALGADO, E. "Polémica sobre la interpretación de las Leyes Fundamentales: dimensión política y dimensión técnico- jurídica", Revista Sistema, número 5, abril 1974; HERRERO DE MIÑÓN, M. "La revisión de las Leyes Fundamentales", Revista General de Legislación y Jurisprudencia, marzo 1975, número 3.

³² Artículo 24. "Todos los españoles tienen el derecho al trabajo y el deber de ocuparse en alguna actividad socialmente útil".

³³ Así expresaba que: "Todos los trabajadores serán amparados por el Estado en su derecho a una retribución justa y suficiente, cuando menos, para proporcionar a ellos y sus familias el bienestar que les permita una vida moral y digna".

³⁴ BOE de 29 de diciembre. En adelante CE. Que como señala MARTÍNEZ CUADRADO, en "La Constitución española de 1978", "(...) reanuda, por tanto con una tradición interrumpida, la de su propio y significativo pasado liberal, como con la vocación democrática y social interrumpida, en 1939 y nunca perdida, como lo pusieron de manifiesto la voluntad expresada en las elecciones generales de 1977 (...)", Vid. AA.VV. "La Constitución Española de 1978", (Dir. GARCÍA ENTERRÍA-PADRIERI), óp. cit.

³⁵ Vid. ALARCÓN CARACUEL, R. "Estado Social y Derecho del Trabajo" en AA.VV. "Constitución y Derecho del Trabajo: 1981- 1991, (Análisis de diez años de jurisprudencia constitucional), Madrid (Marcial Pons) 1992; ALBIOL MONTESINOS, I: "La Constitución española de 1978 y las líneas de desarrollo del derecho español del Trabajo" en AA.VV: "Diez años de régimen constitucional", (Dir. ÁLVAREZ CONDE), Madrid (Tecnos) 1989; ALONSO OLEA, M: "Las fuentes del derecho en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución", Madrid (Civitas) 1990, segunda edición; BASILLE, S: "Los valores superiores, los principios fundamentales y libertades públicas", en AA.VV "La Constitución Española de 1978", (Dir. GARCÍA ENTERRÍA-PADRIERI). óp.; cit.; BELMONTE, J: "La Constitución. Texto y Contexto", Madrid (Prensa Española) 1979; DEL REY GUANTER, S: "La aplicación de los valores superiores de la Constitución española en el Derecho del Trabajo", Revista Relaciones Laborales, 1988, número 6; FERNÁNDEZ SALGADO, F. "La Constitución como norma jurídica", Madrid (Civitas) 1986; MARTÍNEZ CUADRADO, M: "EL proyecto constitucional de 1978 en la historia del constitucionalismo español", Madrid 1978.

pluralismo político (artículo 1.1 CE)³⁶, y con ello se produjo nuevamente un giro importante en la concepción constitucional del derecho al trabajo³⁷ y su remuneración, al desaparecer el poder normativo e intervencionista del Estado en la regulación de las condiciones de trabajo.

Hemos de precisar que el Tribunal Constitucional³⁸ considera que la CE establece las premisas de un modelo de relaciones laborales pero no un modelo concreto, sino que a partir de éste pueden configurarse varios modelos que serían compatibles con el sistema constitucional. De esta manera argumenta que la Constitución es la única que contiene los criterios para valorar la constitucionalidad de la Ley, que no puede convertirse en parámetro la referencia a un modelo que la Ley puede confirmar o, en su caso afectar.

“Historia del Constitucionalismo español”, en GARCÍA ENTERRÍA-PRADIERI: “Estudios sobre la Constitución de 1978”, Madrid (Civitas) 1978; MONTOYA MELGAR, A: “Ejercicio y garantías de los derechos fundamentales en materia laboral”, Madrid, Revista de Política Social, 1979, núm. 121; PECES BARBA, G: “Los valores superiores”, Madrid (Tecnos), 1984; “La elaboración de la Constitución de 1978” Madrid (Centro de Estudios Constitucionales) 1978; RAMÍREZ JIMÉNEZ, M: “Estudios de la Constitución española de 1978”, Zaragoza (Universidad), 1979; SUÁREZ GONZÁLEZ, F: “El Derecho del Trabajo en la Constitución”, en “Lectura sobre la Constitución Española”, Madrid, 1978; TOMÁS VILLARROYA, J: “ Breve Historia del Constitucionalismo español”, Madrid (Centro de Estudios Constitucionales) 1992, décima edición. AA.VV. “Estudios sobre la Constitución”, (Dir. MANUEL RODRÍGUEZ), Zaragoza (Pórtico) 1979.

³⁶ Artículo 1.1. CE: “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho que propugna como valores superiores del ordenamiento jurídico la libertad, la igualdad y el pluralismo político”.

³⁷ Sobre el papel de la Constitución en el Derecho del Trabajo, Vid. RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO FERRER, M: “Justicia Constitucional y Derecho del Trabajo”, en AA.VV: “Constitución y Derecho del Trabajo 1981- 1991. Análisis de diez años jurisprudencia constitucional”, (Dir. ALARCÓN CARACUEL), óp. cit. pág.427 y ss.

³⁸ S. TC 210/1990 del Pleno del Tribunal Constitucional de 20 de diciembre (BOE de 10 enero de 1991). Ponente. Magistrado Excmo. Sr. D. Francisco Tomás y Valiente. Fundamento Jurídico Segundo “(...) A tal efecto resulta insostenible plantear la correspondencia de la norma cuestionada con un hipotético modelo constitucional de relaciones laborales, que la Constitución no diseña, aunque establece las premisas desde las cuales, tanto el legislador como la actuación de las partes sociales, permitirán configurar, de forma dinámica, cambiante y abierta, un sistema de relaciones laborales, de los varios que serían compatibles con el orden constitucional. Son las reglas constitucionales los únicos criterios de valoración de la constitucionalidad de la Ley, no pudiendo convenirse en parámetro de constitucionalidad la referencia a un modelo que la propia Ley puede tener como función confirmar e incluso alterar (...)”.

La Constitución Española de 1978 contempla de manera conjunta el derecho al trabajo y al salario (artículo 35.1), así como otros derechos que guardan íntima relación con ellos, como serían su libre elección, su promoción y la no discriminación por razón de sexo, al establecer que: "Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión y oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo".

Si contemplamos el desarrollo seguido desde el borrador del Texto Constitucional hasta la publicación del Texto oficial de la Constitución, podremos constatar algunos cambios operados, en cuanto a la configuración del deber y del derecho al trabajo y la remuneración del mismo.

En el borrador del Texto Constitucional el contenido del actual artículo 35.1³⁹ CE aparece recogido en dos apartados, y se puede observar cómo se antepone el derecho al deber de trabajar (repárese en la utilización de la preposición al) y en cuanto a la remuneración, se encuentra unida al concepto de la suficiencia, el de justicia y pasa posteriormente a contemplar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, sin olvidar el encuadramiento profesional del trabajador, encomendando la función de regulación al contrato individual y a los convenios colectivos.

En el Anteproyecto del Texto Constitucional⁴⁰ aparece ubicado en el Título II, Capítulo II "De las libertades públicas" y ordenado en el artículo 30⁴¹ y continúa

³⁹ Publicado en la prensa diaria el 25 de noviembre de 1977 (EL País). Contaba con la siguiente redacción: "Todos los españoles tienen el derecho y el deber al trabajo, pudiendo elegir libremente su profesión u oficio y a una remuneración suficiente y justa que satisfaga las necesidades de su vida personal y familiar. La legislación laboral regula los contratos de trabajo individuales y colectivos, con arreglo al principio de una misma remuneración, sin distinción de sexo u otras consideraciones, por un trabajo de igual valor y clasificación".

⁴⁰ Boletín Oficial de las Cortes de 5 de enero de 1978. Sobre el Anteproyecto, Vid. CENTRO DE ESTUDIOS CONSTITUCIONALES; "Estudios sobre el Anteproyecto de la Constitución". Madrid, 1978, 2 volúmenes; GALÁN Y GUTIÉRREZ, E: "Estudio crítico del Anteproyecto de la Constitución Española y otras lecciones de Filosofía del Estado", Madrid (Universidad Complutense) 1978; GARCÍA COTARELLO, R: "Notas sobre el Anteproyecto de Constitución", Revista de Estudios Políticos, 1978, núm. 1, pág. 97-107.

⁴¹ Así señalaba que: 1. "Todos los españoles tienen derecho al trabajo y el deber de trabajar. Se reconoce el derecho a la libre elección de profesión u oficio y a la promoción personal a través del trabajo. 2. Los trabajadores tienen derecho a una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades de su vida personal y familiar.

anteponiendo el derecho al deber de trabajar aunque introduce ya la libre elección y promoción profesional. Por lo que se refiere al derecho a la remuneración, mantiene el criterio de la *suficiencia* pero no contempla el de *justicia*, y amplía la *no-discriminación salarial* por razón de sexo al prohibir la vulneración del principio de igualdad, otorgándole un carácter general y no dependiendo de la legislación laboral que regulara el contrato individual y el convenio colectivo como ocurría en el Borrador. Por último establece, la necesidad de regulación por la Ley del estatuto de los trabajadores, para la efectividad del derecho.

Es en el Informe de la Ponencia sobre las enmiendas presentadas al Anteproyecto⁴² cuando desaparece esa "prioridad" del derecho frente al deber y se refunde⁴³ en un sólo apartado el contenido de los apartados 1 y 2 del artículo 30, simplificándose el apartado 3, pasando a ser ordenado en el artículo 33 y a ubicarse en el Anexo, que contiene el Texto del Informe de la Ponencia, dentro del Título I, Capítulo II, Sección segunda, ubicación que se corresponderá con la del Texto definitivo⁴⁴.

En el Dictamen de la Comisión, relativo al Anteproyecto, se mantiene la misma redacción y ubicación⁴⁵, como también en el Texto del Proyecto aprobado por el Pleno del Congreso⁴⁶.

En ningún caso podrá hacerse discriminación por razón de sexo. 3. Para hacer efectivo el derecho reconocido en los párrafos anteriores, la ley regulará un estatuto de los trabajadores".

⁴² Boletín Oficial de las Cortes de 17 de abril de 1978.

⁴³ Al aceptar en parte la enmienda número 43, del Sr. Gómez de las Rocas y rechazar las restantes presentadas.

⁴⁴ Con la siguiente redacción: "Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción social a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo".

⁴⁵ Boletín Oficial de las Cortes de 1 de julio de 1978.

⁴⁶ Boletín Oficial de las Cortes de 24 de julio de 1978. Sobre el tema, Vid. MARTÍNEZ CUADRADO, M: "El Proyecto Constitucional de 1978 en la historia del constitucionalismo español ". Informe presentado a las sesiones sobre "La Constitución a debate", organizado por Club Diálogos para la Democracia, El País, Cambio 16 y CITEP, Madrid 13-17 de febrero de 1978; MURILLO P.L.- TONIATTI, R; "Seminario sobre el Proyecto de Constitución española" (Crónica), Revista de Estudios Políticos, Madrid, 1978, núm.4.

Será en el Dictamen de la Comisión del Senado sobre el Texto del Proyecto en donde se le dará la redacción, ordenación y ubicación definitiva⁴⁷, no presentando ninguna diferencia hasta la publicación del Texto definitivo de la Constitución, correspondiéndose con la redacción definitiva del artículo 35.1 CE.

Este precepto constitucional (artículo 35.1), de contenido amplio y a la vez complejo⁴⁸ recoge el derecho al trabajo, en régimen de libertad; el derecho a la libre elección; a la promoción profesional; y a un salario suficiente por el trabajo prestado, sin que quepa olvidar que también contempla uno de los valores y derechos fundamentales: la igualdad, al establecer la no- discriminación (artículos 1.1 y 14 CE⁴⁹) por razón de sexo.

La amplitud y complejidad del precepto ha llevado a cuestionar su ubicación, habida cuenta que, en un sistema de economía de mercado (artículo 38 CE⁵⁰), el derecho al trabajo y los derechos complementarios a éste se circunscriben en torno a un principio de política social más que como un derecho subjetivo público frente al Estado⁵¹, dada la estrecha relación existente entre el derecho

⁴⁷ Aunque se presentan, a través de votos particulares, enmiendas que proponen un cambio de redacción y que proponen la adición de nos nuevos párrafos, que no son aprobadas.

⁴⁸ Esta amplitud de contenido quedó patente en el Senado a través de la intervención de senador Nieves Borrego, en donde señaló que contenía los principios de generalidad, libertad, justicia e igualdad. Vid. Diario de Sesiones del Senado. Sesión Plenaria de 28 de septiembre de 1978, pág. 3057.

⁴⁹ Artículo 14 CE: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

⁵⁰ Artículo 38 CE: “Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación”.

⁵¹ En opinión de MONTROYA MELGAR, A, su ubicación hubiera sido más correcta dentro de los “Principios rectores de la política social y económica”, (Capítulo III, Título I CE.) Vid. “Ejercicio y Garantías de los derechos fundamentales en materia laboral”, Revista de Política Social, 1979, núm.121, pág.333. En cambio, no participa de esta opinión SAGARDOY BENGOCHEA, J, A., que sí lo considera como un derecho subjetivo público, Vid. “Derechos Laborales” en AA.VV. “Comentarios a la Leyes Políticas”, (Dir. ALZAGA VILLAMIL, OSCAR), Volumen III, Madrid (EDERSA) 1983, pág. 471.

al trabajo y la política de pleno empleo, uno de los principios rectores de la política social y económica (artículo 40.1 CE⁵²).

En opinión de PALOMEQUE- LÓPEZ, M.C.- ÁLVAREZ DE LA ROSA, M,⁵³ opinión que compartimos, ambos derechos se encuentran en una íntima conexión sistemática, ya que “(...) el derecho al trabajo debe ser entendido, en el seno de la institución mencionada y sin desconocer naturalmente otros aspectos políticos del tipo constitucional, como soporte técnico individual e instrumento cualificado al servicio de la política de empleo. Y el pleno empleo, por su parte, no deja de ser de igual modo el horizonte de referencia de la satisfacción de los intereses tutelados por el derecho al trabajo (...)”.

El Tribunal Constitucional⁵⁴ se ha manifestado estableciendo la vertiente individual y colectiva del derecho al trabajo en donde se encuentra situado el mandato constitucional de la política de pleno empleo: “(...) El derecho al trabajo no se agota en la libertad de trabajar, supone también el derecho a un puesto de trabajo, y como tal presenta un doble aspecto: individual y colectivo, ambos reconocidos en los artículos 35.1 y 40.1 de nuestra Constitución, respectivamente. En su aspecto individual, se concreta en el igual derecho de todos a un determinado puesto de trabajo si se cumplen los requisitos necesarios de capacitación y en el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, a no ser despedidos si no existe una justa causa. En su dimensión colectiva, el derecho al trabajo implica además un mandato a los poderes públicos para que lleven a cabo una política de pleno empleo, pues en otro caso el ejercicio del derecho al trabajo por una parte de la población lleva consigo la negación de ese mismo derecho para otra parte de la misma (...)”.

No obstante hemos de significar, con carácter previo, que el derecho al trabajo en régimen de libertad e igualdad viene precedido del deber de trabajar con carácter prioritario al derecho al trabajo, por configurarse como una obligación

⁵² Artículo 40.1 CE: “Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo”.

⁵³ Vid. “Derecho del Trabajo”, Madrid, (CEURA) decimoséptima edición, 2009, pág.110.

⁵⁴ S. TC 22/1981, de 2 de julio, del Pleno del Tribunal Constitucional (BOE de 20 de julio de 1981). Ponente: Magistrada, Excm. Sra. D^a. Gloria Begué Cantón. Voto particular. Magistrado. Excmo. Sr. D. Jerónimo Arozamena Sierra. Fundamento Jurídico 8.

social y reconocer el derecho al salario unido al criterio de la suficiencia. Este deber de trabajar aparece como un deber genérico,⁵⁵ que se manifiesta en dos vertientes: social (para con la sociedad) y contractual (como deber obligacional).

El derecho al salario unido al criterio de la *suficiencia*⁵⁶, y que desarrollaremos a lo largo del presente trabajo, han originado múltiples manifestaciones doctrinales⁵⁷, coincidentes todas ellas en el reconocimiento del carácter indeterminado del concepto, dado que necesariamente se encuentra condicionado por el tiempo y la cantidad. Esa "*suficiencia*" ha llevado a cuestionar su equivalencia respecto al salario mínimo interprofesional así como también, sobre la base de su indeterminación, a la imposibilidad de plantear un recurso de inconstitucionalidad de una norma que contemplara un salario "insuficiente".

2. LA LEY 8/1980, DE 10 DE MARZO, DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

La Constitución, al establecer en su artículo 35.2, que "La ley regulará un estatuto⁵⁸ de los trabajadores" encomienda a la Ley ordinaria la regulación de las relaciones de trabajo, de conformidad con lo establecido en el art. 53 CE dado que, por su ubicación, no se tratará del desarrollo de un derecho fundamental sino que de un derecho ordinario, y por lo tanto, los derechos

⁵⁵ Así lo califica SAGARDOY BENGOCHEA, J. A.: "Derechos laborales", en AA.VV. "Comentarios a las Leyes Políticas", óp. cit. pág.472. Es conveniente que reparemos en que este deber se encontraba implícito en la Constitución de 1931 y en el Fuero del Trabajo de 1945 constituía una obligación social.

⁵⁶ Criterio que aparecía por vez primera reconocido en la Declaración III, punto 1 del Fuero del Trabajo de 1938.

⁵⁷ Vid. MONTOYA MELGAR, A: "Ejercicio y garantías de los derechos fundamentales laborales", óp. cit. pág. 337; SAGARDOY BENGOCHEA, J. A. "Derechos laborales", en AA.VV. "Comentarios a las Leyes Políticas", óp. cit. pág.475; GÁLVEZ, J. "Comentarios a la Constitución", óp. cit. pág. 723.

⁵⁸ Sobre la utilización del término estatuto y la influencia de su homónimo italiano, Vid. PALOMEQUE LOPEZ, M.C.- ÁLVAREZ DE LA ROSA, M, "Derecho del Trabajo", Madrid (CEURA) 2009, decimoséptima edición, pág.149 y ss. Por su interés vid: AA.VV.: "El estatuto de los trabajadores italiano veinte años después" (Dir. CARINCI, DELL'OLIO, DE LUCA TAMAJO, LISO, MONTUSCHI, TOSI, TREU y VENEZIANI), Madrid (MTSS) 1992; SAGARDOY BENGOCHEA, J. A.: "Intrahistoria de un proyecto de ley. El Estatuto de los Trabajadores", Revista Relaciones Laborales 1990, núm. 6/7.

contenidos en el artículo 35. 1 CE se regularán a través de Ley ordinaria. De esta forma, el mandato constitucional se concreta a través de la promulgación de la Ley 8/1980 de 10 de marzo ⁵⁹del Estatuto de los Trabajadores, que viene a significar un cambio sustancial en la configuración de las relaciones laborales respecto de la etapa anterior. Por ello, aunque sea de forma breve, nos referiremos a las normas que le preceden para pasar luego a ocuparnos de esta norma.

2.1. Breves antecedentes legales y reglamentarios

2.1.1. La Ley de Contrato de Trabajo de 1931.

La Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931⁶⁰ define el contrato de trabajo⁶¹ como un intercambio entre trabajo y remuneración, dentro de una concepción muy amplia de esta última⁶², ya que al establecer “(...) sea cual fuere la clase o forma de ella (...)”, permite entender ampliamente el carácter retributivo de la remuneración y, por lo tanto, del salario, fundamento que se encuentra en la contraprestación del trabajo en el contrato, pero contando con los límites de la voluntad de las partes, en especial las bases de trabajo y acuerdos de los Jurados Mixtos⁶³

Esta misma concepción es seguida cuando se señala el concepto de salario⁶⁴, que engloba tanto “(...) la totalidad de los beneficios (...)” -refiriéndola a la

⁵⁹ BOE de 14 de marzo de 1980. En adelante ET (1980)

⁶⁰ Gaceta de 22 de noviembre. En adelante LCT 1931.

⁶¹ En su artículo 1º LCT 1931 disponía: “Se entenderá por contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra o prestar un servicio a uno o varios patronos, o a una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de éstos, por una remuneración, sea cual fuere la clase o forma de ella”.

⁶² Vid. HINOJOSA FERRER, J. De: “El contrato de trabajo. Coméntanos a la Ley de 21 de noviembre de 1931”, Madrid (Revista de Derecho Privado) 1933, pág.74.

⁶³ Así el artículo 9, consideraba como no válido el contrato de trabajo “que sea contrario en perjuicio del trabajador: 1º A las disposiciones legales. 2º A bases de trabajo y acuerdos de los Jurados mixtos o Comisiones paritarias legalmente reconocidas al efecto. 3º A los pactos colectivos celebrados por las Asociaciones profesionales acerca de las condiciones del trabajo en sus ramas, industria y demarcación”. En los artículos siguientes (artículos 10, 11 y 12), establecía lo que se debería entender disposiciones legales, bases de trabajo, no pudiendo estas últimas establecer condiciones inferiores a las previstas en disposiciones legales.

remuneración por la prestación de servicios, por lo que el término utilizado sería equiparable al de ganancia obtenida por la prestación de un servicio o realización de una obra-, como también establece la consideración de salario de “las indemnizaciones por espera, por impedimentos o interrupciones del trabajo”, pese a reconocer sus efectos indemnizatorios al obedecer a una falta de ocupación efectiva imputable al empresario y aunque el término no sea el correcto, como también lo serán las cotizaciones a la Seguridad Social. En el mismo precepto, se refiere a las modalidades del salario, al señalar que esa retribución podrá efectuarse en “(...) metálico o especie (...)”, sin fijar límite alguno a esta última modalidad.

Este concepto de salario puede resultar extraño por la inclusión de conceptos “indemnizatorios” y de las “cotizaciones” a la Seguridad Social, desde el momento que se considera salario “la totalidad de los beneficios”: al utilizar el término “beneficios” (que consideramos equiparable a ganancias, ayuda) permite incluir tanto las indemnizaciones como las cotizaciones, habida cuenta que estas últimas tienen por objeto la obtención de medidas protectoras de carácter social, no debiendo olvidar tampoco que el sistema de prestaciones de la Seguridad Social prácticamente era inexistente en 1931 y que guardaban relación directa respecto al trabajo prestado.

Es importante resaltar que en la LCT 1931 no contaba con la previsión de un concepto negativo de salario ya que, como es fácil de observar, en su concepto se incluía tanto lo positivo como lo negativo, cosa que como veremos no ocurrirá en regulaciones posteriores.

En definitiva, la LCT 1931 utilizaba el que podríamos denominar “criterio de la totalidad” incluyendo en el salario la cantidad a abonar por el empresario en concepto de cotización, liberándole así del coste que podría suponer el que corriera a su cargo y excluirla del contenido de la remuneración a percibir. En suma, se incluían en el concepto analizado tanto las percepciones directas como las indirectas y las obligatorias⁶⁵.

⁶⁴ En el artículo 27 LCT 1931 establecía que: “Se considerará salario la totalidad de los beneficios que obtenga el trabajador por sus servicios u obras, no sólo lo que reciba en metálico o en especie, como retribución directa e inmediata de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimentos o interrupción del trabajo, cotizaciones del patrono para los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes.”

⁶⁵ Vid. MARTÍNEZ EMPERADOR, R: “La nueva regulación del salario”, en “Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores”, (Dir. BORRAJO DACRUZ, E), óp. cit. pág.15.

2.1.2. La Ley de Contrato de Trabajo de 1944: su desarrollo reglamentario.

a) *La Ley de Contrato de Trabajo de 1944.*

La Ley de Contrato de Trabajo de 1944⁶⁶ al definir el contrato de trabajo⁶⁷ incluyó las notas de voluntariedad, dependencia y remuneración que no se contemplaban en la LCT 1931, pero utilizando la misma consideración amplia del carácter salarial de la remuneración y siguiendo la línea iniciada por la LCT 1931, en cuanto a su aspecto formal al señalar “(...) sea la que fuere la clase o forma de ella (...)”.

Las notas características del contrato de trabajo, al introducir parte de la Declaración I del Fuero, podría llevarnos a interpretaciones político-sociológicas, como señalaba PÉREZ BOTIJA⁶⁸ “(...)Las notas antiguas no desaparecen: 1ª) Intrascendencia de la denominación que se adopte, es decir, no importa que se emplee el término de contrato de trabajo u otra denominación cualquiera; 2ª) Carácter individual o colectivo del contrato; 3ª) Prestación de obra o servicio; 4ª) La ya citada dependencia; y 5ª) Pago de una remuneración de cualquier clase. A éstas cinco notas esenciales, que figuraban en el texto objeto de la refundición, se añaden las tres notas importantes tomadas del Fuero: a) Participar en la producción; b) Prestar voluntariamente el trabajo; y c) Definición del mismo como ejercicio de facultades intelectuales y manuales (...)”.

Por su parte ALONSO OLEA consideraba que “(...) La referencia a la voluntariedad es innecesaria y redundante si se está hablando de un contrato que, como tal, exige el consentimiento de los contratantes; pero recalca muy adecuadamente la naturaleza libre del trabajo conceptualmente prestado (...)”⁶⁹.

⁶⁶ Decretos de 26 de enero y 21 de marzo de 1.944. BOE de 24 de febrero y 11 de abril. En adelante LCT 1944.

⁶⁷ En el artículo 1: “Se entenderá por contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias personas participan en la producción mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales y manuales, obligándose a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patronos o empresarios o a una persona jurídica de tal carácter bajo la dependencia de éstos, mediante una remuneración sea cual fuere la clase o forma de ella”.

⁶⁸ Vid. “El contrato de Trabajo”, Madrid (Tecnos) 1954, pág. 19 y ss., en especial las páginas 26 y ss. en donde hace una crítica general del Texto Refundido.

Como también consideraba la expresión hecha a los patronos o empresarios o a una persona jurídica de tal carácter como “(...) desafortunada y tediosa (...)”⁷⁰.

Por su parte, el artículo 37⁷¹ de la LCT 1944 al definir el salario, sigue manteniendo el criterio de la totalidad que, como hemos visto, la LCT 1931 contemplaba referida a los beneficios⁷² que guardaran relación directa con la prestación de trabajo, por el intercambio de trabajo por salario.

Más que una definición la doctrina consideró que su contenido se ajustaba mejor a una descripción del contenido por la inclusión de las indemnizaciones y exclusión de elementos esenciales.⁷³ Así PÉREZ BOTIJA⁷⁴ consideraba que la “(...) Idea fundamental en la definición del artículo 37, es la admisión del salario en especie (...)”, mientras que para DE LA VILLA,⁷⁵ “(...) El concepto del artículo 37 LCT resulta en exceso barroco, al describir normativa e incompletamente el posible contenido del salario; por lo demás, si bien es exacto condicionar el salario al trabajo prestado, no se marca adecuadamente con ello el matiz diferencial del salario mínimo y de los complementos salariales (...)”.

⁶⁹ Vid. “Lecciones sobre contrato de trabajo”, Madrid (Servicio Publicaciones. Universidad de Madrid) 1968, pág. 3 y ss.

⁷⁰ Vid. ALONSO OLEA, M: “Lecciones sobre contrato de trabajo”, óp.; cit., pág.5

⁷¹ Artículo 37 LCT 1944: “Se considerará salario la totalidad de los beneficios que obtenga el trabajador por sus servicios u obras, no sólo lo que reciba en metálico o en especie como retribución directa e inmediata de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimentos o interrupciones del trabajo, así como la obtenida por uso de casa-habitación, agua, luz, manutención y conceptos semejantes, siempre que se obtengan por razón o en virtud del trabajo o servicio prestado.”

⁷² Vid. ALMANSA PASTOR, J.M. “La obligación salarial”, en “Estudios sobre la Ordenación del Salario” del Departamento de Derecho del Trabajo de la Universidad de Valencia, Valencia (Servicio de Publicaciones de la Universidad de Valencia) 1976, pág.81, en donde considera que la amplitud del término beneficios y esa relación que puede ser tanto directa como indirecta.

⁷³ Vid. BAYON CHACÓN- PÉREZ BOTIJA: “Manual de Derecho del Trabajo”, Volumen I, Madrid (Marcial Pons) 1976-1977, pág. 359.

⁷⁴ Vid. “El contrato de Trabajo”, óp.; cit.; pág.132.

⁷⁵ Vid. “Derecho del Trabajo. Esquemas”, Valencia (ejemplar multicopiado, curso 1971-1972), pág. 362.

En comparación con la legislación anterior se puede observar que se mantenía, al igual que en la LCT de 1931, tanto el criterio de la totalidad referido a los beneficios, como las modalidades del salario -en dinero o especie-, sin limitar éste último, pero amplió el ámbito del salario en especie a través de la inclusión de las modalidades del mismo: "casa-habitación, agua, luz, manutención y conceptos semejantes. Además, se continuó en la utilización del mismo término de indemnizaciones que en la LCT de 1931 dotando a las modalidades de salario en especie de este carácter indemnizatorio. Sin embargo, excluyó las cotizaciones de la Seguridad Social que no se encuadraban dentro del carácter de retribución al contrario de lo establecido en la LCT de 1931.

Esta relación directa entre trabajo y salario aparece "reforzada" cuando, se establecen las obligaciones empresariales⁷⁶ y distinguía entre la obligación directa⁷⁷, y la obligación restitutoria⁷⁸, adquiriendo así la obligación de "reintegrar" los gastos ocasionados por el trabajo prestado un marcado carácter indemnizatorio, que permitirá a su vez, incluir las prestaciones directas como las indirectas.

b) Desarrollo Reglamentario.

A partir de la Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 16 de octubre de 1942 las Reglamentaciones de Trabajo pasaron a regular las condiciones generales del trabajo, el sistema retributivo, los derechos y deberes, las situaciones especiales, etc. y prosiguieron, paralelamente, la regulación sectorial juntamente con el ordenamiento general contenido en la LCT 1944. Así, por lo que respecta a los salarios, eran objeto de revisión periódica con el objeto de restablecer el poder adquisitivo de las remuneraciones devaluadas por la subida de los precios.

⁷⁶ Artículo 75 LCT 1944: "El empresario está obligado: 1º. A remunerar la prestación de servicios y de obras que se le hicieran por el contrato de trabajo. 2º. A darle al trabajador ocupación efectiva (...) 3º A satisfacer puntualmente la retribución convenida (...) 4º A reintegrar al trabajador de los gastos suplidos por éste, indispensables para la ejecución del trabajo. En caso de que no estuviesen debidamente estipulados, el trabajador habrá de advertir al empresario, antes o inmediatamente después de que aquéllos se originen, de su necesidad ineludible y de su cuantía. 5º A entregar al trabajador (...)"

⁷⁷ Artículo 75.1 LCT 1944.

⁷⁸ Artículo 75. 4 LCT 1944.

Las Reglamentaciones de Trabajo fueron superadas en algunos sectores por las Ordenanzas Laborales, creando coeficientes para la determinación de la retribución por categorías profesionales a partir de un salario base. Tras la promulgación de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 24 de abril de 1958 la materia retributiva se vio completada por la adopción de acuerdos colectivos.

Inmediatamente después de la promulgación de la LCT 1944 se inició, en la línea del intervencionismo estatal característica del régimen franquista, una política de contención salarial articulada a través de normas reglamentarias cuyo punto de partida se encuentra en el Decreto de 31 de marzo de 1944 reiterado por el Decreto de 16 de enero de 1948⁷⁹. Estas normas establecieron la nulidad de pactos o acuerdos que significaran un aumento de los salarios o beneficios y que pudieran concederse en las empresas sin la preceptiva autorización de la autoridad administrativa laboral. Como hemos señalado en páginas precedentes, nos encontramos en una etapa marcada por un gran intervencionismo administrativo cuyo máximo exponente fueron las Reglamentaciones de Trabajo sin que el capítulo salarial permaneciera al margen de éste intervencionismo.

Esta política salarial continuó su desarrollo e introdujo también el criterio de la compensación y absorción de las mejoras acordadas: así aparecía contemplado en el Decreto de 23 de octubre de 1953⁸⁰, en el Decreto de 8 de junio de 1956⁸¹ (que derogó el Decreto de 16 de enero de 1948) y no desapareció hasta el Decreto de 21 de marzo de 1958⁸² de concesión libre de mejoras voluntarias por las empresas y la Orden de 12 de abril de 1958⁸³ que reconoció la libertad de concesión por las Empresas, figurando en el concepto de “retribución voluntarias”.

La promulgación del Decreto de Salarios Mínimos de 17 de enero de 1963⁸⁴, fue la norma de extensión de este Decreto⁸⁵ cuya Exposición de Motivos

⁷⁹ BOE de 9 de abril de 1944 y BOE de 28 enero de 1948.

⁸⁰ BOE de 12 de noviembre.

⁸¹ BOE de 15 de julio.

⁸² BOE de 1 de abril.

⁸³ BOE de 14 de abril.

⁸⁴ BOE de 19 de enero.

identificaba⁸⁶ como destinatarios a los sectores laborales de los trabajadores más deprimidos en donde se continuaba en la percepción de los mínimos sin que existieran mejoras pactadas, por lo que se procedió a la extensión de la norma con el objetivo que no existieran salarios inferiores a los mínimos aunque la finalidad del Decreto fuera lograr en un futuro la cobertura a toda la población. La extensión resultaba imprescindible al haber transcurrido más de seis años desde la última fijación de los salarios mínimo, tanto por circunstancias socio- políticas como para evitar una discriminación entre trabajadores de las empresas que sí habían aumentado los salarios frente a trabajadores de empresas que no lo habían hecho. En definitiva, el Decreto de Salarios Mínimos de 1963 pretendió garantizar que, bien por una u otra vía (legal, pactada o voluntaria), no existieran salarios inferiores a los mínimos.

Sin embargo, el desarrollo reglamentario del concepto de salario⁸⁷ se encontraba contenido en el Decreto 1844/1960 de 21 de septiembre⁸⁸, que

⁸⁵ Desarrollado a su vez, por la Orden de 5 de febrero de 1963, BOE 8 de febrero, que introduce la no discriminación salarial por razón de sexo (artículo 1).

⁸⁶ En la Exposición de Motivos, párrafos 4 y 5 señalaba (...) “El presente Decreto va encaminado justamente a estos reducidos porcentajes de los trabajadores españoles respecto de los cuales no ha operado, como ha ocurrido respecto de la inmensa mayoría restante, el régimen de mejoras pactadas o voluntarias. Lo que el presente Decreto quiere hacer y hace es extender a tales sectores las mejoras obtenidas en aquellos en los que la contratación colectiva o la mejora voluntaria han jugado: es indudable que una y otra pueden y deben extenderse en el futuro hacia el ideal de la cobertura total de la población laboral, pero entre tanto, transcurridos más de seis años desde la última fijación de salarios mínimos, la medida de extensión resulta necesaria; en primer lugar, por consideraciones socio-políticas inexcusables, y en segundo término, para evitar la discriminación profundamente injusta contra las Empresas que han aumentado sus salarios y contra los trabajadores al servicio de las que no los han aumentado. Aparte de que la extensión a los sectores citados puede ser abordada hoy ante la mínima o nula repercusión en los precios que la subida ha de tener, habida cuenta de lo reducido del sector laboral que resulta afectado y de las medidas adoptadas por el Gobierno para mantener el poder adquisitivo de los salarios. Al tratarse de una norma de extensión a los sectores laborales deprimidos de las mejoras obtenidas en otros y más amplios sectores, es razonable y hasta estrictamente imprescindible, que en cuanto a estos últimos se establezca con claridad y rigor la posibilidad de absorción del salario mínimo que se establece por las mejoras concedidas o pactadas con anterioridad. Si bien el salario mínimo ha de ser fijado para toda actividad, la finalidad perseguida por el mismo queda cumplida en sus propios términos al garantizar que por unas u otras vías- la legal, la colectivamente pactada o la voluntaria- no existirán salarios inferiores a los mínimos (...).”

⁸⁷ Sin olvidar que el concepto de salario a efectos de Seguridad Social, se encuentra contenido en los artículos 1 y 2 del Decreto de 29 de diciembre de 1948 (BOE de 18 de enero).

ordenó la retribución del trabajo por cuenta ajena⁸⁹. Esta norma lo refería de una manera directa y exclusiva al trabajo realizado, rompiendo así con el concepto dado por el artículo 37 de la LCT 1944 que, como hemos visto, permitía incluir tanto las prestaciones directas como las indirectas, lo que llevó a la doctrina⁹⁰ a considerar que se había producido “un estrechamiento del concepto legal” que no se llevaba a cabo por el menor rango jerárquico de la norma que lo contemplaba.

La norma contemplaba los elementos o partidas que conformaban el salario. Se partía de un mínimo⁹¹, de carácter obligatorio, que era el fijado por la autoridad laboral, al que se le adicionaban unas partidas cuyo origen podía encontrarse, bien en una disposición legal o ser fruto de un acuerdo colectivo o contractual, en donde quedaba patente su efecto directo respecto del trabajo prestado⁹². Así se incluían como “*primas*”: la antigüedad⁹³; el realizar el trabajo nocturno o trabajos penosos o peligrosos⁹⁴; las horas extraordinarias⁹⁵ se

⁸⁸ Vid. Exposición de Motivos, párrafo 2 “(...) El Decreto- que no afecta a la cuantía actual sino a la sistematización de las perfecciones laborales- señala lo que a efectos del mismo ha de entenderse por renta del trabajo en general, y del que se presta por cuenta ajena. Dentro de esta última enuncia el ámbito de su porción más importante, el salario, añadiendo a su definición, necesariamente amplia, una doble lista de conceptos que al incluirse o excluirse de tal ámbito concretan dicha definición, de tal suerte que el Estado al señalar los mínimos obligatorios y las bases económicas de la Seguridad Social, los Organismos Sindicales al pactar convenios colectivos y los particulares en el libre juego de la contratación laboral, conozcan en todo momento el alcance de sus determinaciones. Ello facilita, así bien, el acceso a un ordenamiento institucional de la Empresa y aun conveniente desarrollo de las relaciones humanas en lo laboral (...)”.

⁸⁹ BOE de 11 de octubre. Rectificación BOE de 8 de noviembre. Artículo 2º. 1º del Decreto 1844/1960: “Se entiende por salario la remuneración en dinero o en especie que percibe el trabajador por cuenta o bajo dependencia ajena, bien por unidad de tiempo o de obra, por plazos determinados o por duración indefinida, como contraprestación directa del esfuerzo que realiza y del resultado que con él obtiene”.

⁹⁰ Como señala MARTÍNEZ EMPERADOR, R: “La nueva regulación del salario” en “Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores”, óp. cit. pág.16.

⁹¹ Mínimo que, de conformidad con el artículo 8º, era fijado con carácter general por la autoridad administrativa laboral y que podía ser mejorado por pacto colectivo o contrato individual.

⁹² Apartados 10º y 11º.

⁹³ Apartado 2º.

abonarán de acuerdo con el pacto legal o convencional al igual que las pagas extras,⁹⁶ y ello sin olvidar la consideración del salario en especie: la manutención, el alojamiento, la vivienda, los suministros de energía, agua y explotación de tierras, cuando fuera considerado como salario tanto por ley, costumbre o pacto⁹⁷.

Por el contrario, estaban excluidas⁹⁸ esas percepciones que percibía el trabajador pero no se encontraban dentro de la consideración de salario (las partidas extra salariales) y que eran, entre otras, las afectadas por prestaciones e indemnizaciones de Seguridad Social; por los gastos ocasionados por la prestación de trabajo; las indemnizaciones por despidos y suspensiones; y las mejoras voluntarias concedidas por las empresas, a la vez que los denominados pluses de carestía de vida, que venían a compensar de alguna forma el desequilibrio existente del poder adquisitivo del salario, que podrían tener, bien un carácter transitorio -cuya duración estaba condicionada a la existencia de la circunstancia que daba origen a ese desequilibrio- o convertirse en permanente, confundándose de esta forma con el salario.

⁹⁴ Apartado 5º.

⁹⁵ Apartado 3º.

⁹⁶ Apartado 7º.

⁹⁷ Apartados 9º y 10º.

⁹⁸ En el artículo 4º Decreto 1844/1960, se decía: “En consonancia con el artículo segundo, no forman parte del salario: 1. Las prestaciones de carácter familiar. 2. Los pluses de carestía de vida salvo que se establezcan con carácter permanente al determinarse el salario mínimo obligatorio, en cuyo caso se considerarán como formando parte de éste.

3. Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

4. Las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o de locomoción, distancia, desgaste de herramientas y cualquiera otra clase de indemnización que impliquen reembolso de un gasto trabajador a causa de su trabajo. En todo caso la cuantía deberá ser precisada en la Reglamentación de Trabajo o Reglamento de la Empresa. O mediante Convenio Colectivo Sindical.

5. Las indemnizaciones correspondientes suspensiones o despidos.

6. La participación directa en los beneficios de la Empresa, salvo que se hubiera convenido que dicha participación constituya total o parcialmente la remuneración directa del trabajo o se haga depender de los beneficios también todo o en parte la cuantía de la remuneración directa a que se refiere el artículo segundo del Decreto

7. Las cantidades en especie o en metálico que libremente concedan las Empresas a sus trabajadores, sin requerir aceptación ni contraprestación específica obligada por parte de éstos. Tales asignaciones, aunque se establezcan de manera fija no son compensables ni absorbibles por otros conceptos de retribución del trabajador y aumentos posteriores legales o pactados, ni dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen”.

Este Decreto fue completado por la Orden de 8 de mayo de 1961⁹⁹ que establecía los criterios a seguir para la determinación del salario conforme a los sistemas salariales allí establecidos. A través de su articulado definía los diversos sistemas salariales: el salario por unidad de tiempo, con la presunción de existencia de este sistema mientras no se estableciera otra cosa¹⁰⁰; el salario anual profesional¹⁰¹ e individual¹⁰²; el salario por unidad de obra¹⁰³; el salario a la "parte"¹⁰⁴; así como los sistemas mixtos, tiempo y obra, pudiendo ser también a tarea¹⁰⁵.

⁹⁹ BOE de 13 mayo.

¹⁰⁰ Artículo 1º Orden de 8 de mayo de 1961: "Es salario por unidad de tiempo el que se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento mínimo en la actividad y categoría profesional correspondiente. Este salario es de aplicación a toda clase de trabajadores cualquiera que sea su clasificación, al servicio de la Empresa. Salvo que por disposición legal, pacto expreso colectivo o individual o costumbre indiscutida no se determine otra cosa, se presumirá que el salario está calculado por unidad de tiempo".

¹⁰¹ Artículo 4º Orden de 8 de mayo de 1961: "Es salario anual profesional el que corresponde durante tal periodo a los trabajadores que tienen asignada retribución mensual. Está integrado por la totalidad de los devengos que componen el salario de igual cuantía para todos los trabajadores de la misma categoría profesional durante un año natural."

¹⁰² Artículo 5º Orden de 8 de mayo de 1961. "Es salario anual individual el que corresponde en tal período al trabajador que percibe mensualmente sus retribuciones atendiendo a las circunstancias que concurren, de conformidad con lo que establece el artículo 3º del Decreto de 21 de septiembre de 1960, con excepción de las percepciones por horas extraordinarias. El salario anual podrá percibirse en doce fracciones mensuales, iguales o no, según las características de cada explotación".

¹⁰³ Artículo 21º Orden de 8 de mayo de 1961: "El salario por unidad de obra se atenderá al resultado de la que se ejecute, según su cantidad y calidad. Este salario se determinará tomando como base las piezas, trozos o medidas, sin atender al tiempo invertido en su realización".

¹⁰⁴ Artículo 23º Orden de 8 de mayo de 1961. "En el salario "a la parte" se retribuye al trabajador con una fracción determinada del producto o del valor del mismo. El régimen de salario a que este artículo se refiere habrá de concretarse en disposición legal, Convenio Colectivo, Reglamento de Empresa o contrato individual de trabajo escrito, en condiciones tales que diariamente, o en el período que abarque o comprenda la campaña, obtengan los trabajadores como mínimo un ingreso equivalente al que percibirían según el salario hora asignado para la misma categoría profesional o para categorías análogas durante la jornada legal.

La Orden de 28 de agosto de 1961¹⁰⁶ al tratar el concepto de salario para la hora extraordinaria, amplió el contenido del artículo 9º de la Orden de 8 de mayo de 1961 respecto al salario base hora a efectos del cálculo del importe de la hora extraordinaria, y en esta base se adicionaban algunos de los conceptos¹⁰⁷ salariales contenidos en el Decreto 1844/1960 como eran: la antigüedad, las pagas extras, la manutención... y, en concreto, diversos conceptos contenidos en distintos apartados de éste artículo¹⁰⁸.

Sin embargo, como ha manifestado la doctrina¹⁰⁹, este Decreto tuvo una escasa aplicación por su carácter programático, como señalaban los

En esta clase de remuneración puede compensarse el incremento legal general por horas extraordinarias, calculado sobre el salario a tiempo, con los ingresos obtenidos por la participación en el producto o en su importe”.

¹⁰⁵ Artículo 24º Orden de 8 de mayo de 1961. “Las remuneraciones de modalidad mixta a tiempo y por unidad de obra pueden adoptar todas las manifestaciones que resulten de la combinación de estos dos factores, con arreglo a lo establecido en disposiciones reglamentarias, Convenios Colectivos o contratos de trabajo escritos”.

Artículo 25º Orden de 8 de mayo de 1961. “Si la remuneración mixta fuese a tarea, se calculará ésta de forma que un trabajador corriente en rendimiento mínimo correcto obtenga cuando menos el salario correspondiente a la misma categoría profesional durante la jornada normal por unidad de tiempo”.

¹⁰⁶ BOE 2 de septiembre.

¹⁰⁷ En el artículo 3º.

¹⁰⁸ Artículo único Orden de 28 de agosto de 1961: “El artículo 9º de la Orden 8 de mayo de 1961 para desarrollo del Decreto 1844/1960. de 21 de septiembre, tendrá en lo sucesivo la redacción siguiente: “Art. 9º. El salario hora individual servirá de base para determinar el importe de las horas extraordinarias y de los demás devengos que pacíficamente corresponda a cada trabajador, según las circunstancias personales y profesionales. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior y en el artículo 3º de esta Orden, cuando trate de determinar la base del salario hora extraordinaria a que ha de aplicarse el recargo correspondiente, se tendrán en cuenta las siguiente reglas:

a) La base para cómputo se obtendrá sumando los conceptos establecidos en los números 1º, 2.º, 4º, 7.º, 9º, 10º y 11º del artículo 3.º del Decreto 1844/1960, de 21 de septiembre.

b) Las percepciones del número 5º del citado artículo se sumarán también en dicho cómputo, pero solamente cuando las disfrute el trabajador con carácter permanente.

c) Las percepciones a que se refiere el número 11 del referido artículo 3º, para ser tenidas en cuenta en el cómputo habrán de constar concretamente con tal carácter de salario en alguna disposición obligatoria general o contrato individual.”

¹⁰⁹ Vid. MARTÍNEZ EMPERADOR, R: “La nueva regulación del salario” en “Comentarios a las Leyes Laborales: la Reforma del Estatuto de los Trabajadores”, óp.

Tribunales, y su vigencia fue realmente breve, al promulgarse el Decreto 323/1962 de 15 de febrero¹¹⁰ que completa y modifica el Decreto de 21 de septiembre de 1960 de Ordenación de Salarios, cuya finalidad fue proceder a un reagrupamiento de las partidas salariales, habida cuenta la diversidad existente y que el Decreto de 21 de septiembre de 1960 no consiguió llevar a cabo, ya que como hemos visto el listado de las mismas era extenso.

El Decreto 323/1962 de 15 de febrero de 1962¹¹¹ al modificar algunos artículos¹¹², siguió una línea continuista, considerando el salario como una contraprestación directa del trabajo realizado¹¹³. No obstante, consiguió la reagrupación de las partidas salariales¹¹⁴, en tres grupos: a) las primas; b) los

cit; pág. 16 y Sentencias allí citadas; SAMPEDRO GUILLAMÓN, V: "Percepciones extrasalariales", en AA.VV: "Estudios sobre la Ordenación del Salario", óp. cit. pág. 330.

¹¹⁰ BOE de 23 de febrero.

¹¹¹ Hay que significar que la Orden de 7 de febrero de 1968 (BOE de 16 de febrero) contemplaba el Modelo oficial de recibo justificativo del pago del salario que fue derogada por la Orden de 27 de junio de 1972 (BOE de 1 de julio) sobre el Modelo oficial del recibo justificativo del pago del salario, adecuando y ajustando las partidas salariales a la normativa vigente en esos momentos.

¹¹² En concreto los artículos 2º, 3º y 4º.

¹¹³ Cuyo concepto se encuentra contenido en el artículo 2º, Decreto 323/1962: "Se entiende por salario la remuneración en dinero o en especie que percibe el trabajador por cuenta o bajo dependencia ajena, bien por unidad de tiempo o de obra, por plazos determinados o por duración indefinida, como contraprestación directa del esfuerzo que realiza y del resultado que con él obtiene".

¹¹⁴ En el Artículo 3º Decreto 323/1962. "De acuerdo con el artículo anterior, forman parte del salario el mínimo inicial señalado con carácter general obligatorio por la Autoridad laboral o en Convenio Colectivo o individual y los complementos de uno u otro origen siguiente:

1.1. Primas, que son las cantidades abonadas trabajador para compensar un mayor esfuerzo o una mejor calidad del mismo, siempre que tengan repercusión en la productividad, tales como las satisfechas en concepto de incentivo a la producción, prolongación de jornada, puntualidad en la asistencia y demás de carácter análogo.

1.2. Premios, que son los abonados al trabajador por circunstancias que hacen el trabajo más gravoso, como son los que se satisfacen en trabajos nocturnos, penosos, insalubres, peligrosos, distantes y de naturaleza similar. Tendrán también este carácter las cantidades que obligatoriamente se abonen por tiempo de espera, reserva o interrupción del trabajo, y, en general, las de carácter extraordinario o eventual establecido por normas legales o pactos.

1.3. Pluses, que son los que devenga con carácter regular el trabajador por disposición de Ley o Convenio en atención a su persona, así por ejemplo, las percepciones por

premios; y c) los pluses; permitiendo la inclusión en un grupo análogo de aquellas cantidades percibidas por el trabajador, que no estuvieran comprendidas en éstos, siempre y cuando se cumpliera con ese efecto directo de la remuneración.

Se utilizaba una concepción de las “*primas*”¹¹⁵ más acorde con su regulación actual, como veremos con posterioridad, al tener una relación directa con la productividad, y que difiere de una manera notable respecto a la regulación anterior (Decreto 1844/1960), ya que entre ellas, como hemos visto, situaba la antigüedad del trabajador.

La utilización del término de “*premios*”¹¹⁶, bajo mi punto de vista, resultaba poco acertada, especialmente por su amplitud, ya que se utilizaba tanto para referirse a aquellas cantidades abonadas al trabajador en consideración de las circunstancias en que se desarrollaba el trabajo (así sería el trabajo nocturno), como también para hacerlo en relación al puesto de trabajo en concreto, como serían los trabajos penosos, insalubres o peligrosos; la retribución de los tiempos de espera, que comportan una mayor onerosidad; y también aquellas otras circunstancias de “carácter extraordinario o eventual.”

antigüedad, festividades, vacaciones y servicios que influyen en su bienestar, tales como manutención y alojamiento, explotación de tierras, combustible, energía, siempre que por Ley, convenio o costumbre se considere que forma parte del salario. Cualquier otra percepción no comprendida en epígrafes anteriores que perciba el trabajador en compensación directa de su esfuerzo y resultados del mismo que por pacto o costumbre, se considere integrante del salario, se incluirá en el grupo más adecuado a su naturaleza y motivación.

1.4. Las normas estatales, los Reglamentos interiores de Empresa y los Convenios individuales y colectivos distribuirán las percepciones salariales que establezca en los grupos que señala el presente artículo, añadiendo al nombre genérico correspondiente, el específico que determine mejor su naturaleza y motivación, de acuerdo con lo establecido en las normas vigentes y, en su defecto, con los usos y costumbres.

1.5. Las compensaciones por mejoras ya concedidas, salvo disposición estatal o pacto colectivo que expresamente disponga otra cosa, sólo pueden establecerse entre percepciones de igual naturaleza. En todo caso, las percepciones extrasalariales voluntarias a que se refiere el 4º, epígrafe segundo, compensará cualquier aumento voluntario posterior, que no afecte las condiciones generales en que se presta el trabajo, en cuyo momento pasarán a considerarse obligatorias”.

¹¹⁵ Artículo 3º 1.1.

¹¹⁶ Artículo 3º 1.2.

En cuanto a los “*pluses*”¹¹⁷ el decreto utilizaba una terminología “confusa” habida cuenta que incluía, por una parte, la antigüedad del trabajador – circunstancias que tiene una relación directa a su persona, y que podría ser el precedente de la consideración de los denominados complementos personales desarrollados posteriormente-, y, por otra, el salario en especie, como la manutención, alojamiento, combustibles (...) calificándolos de “servicios que influyen en el bienestar”, pero sin asignarles el término del “valor”, como así hacía el Decreto 1844/1960, pero integrándolo en el salario.

Pero, con toda probabilidad, lo más significativo de la modificación llevada a cabo por este Decreto fue el introducir la posible distribución de las partidas salariales por el convenio colectivo, y que de alguna forma es ya una primera muestra del papel que vendrá a desempeñar en un futuro, y en especial en el momento actual, el convenio colectivo en lo que se refiere a la materia salarial.

También fue el Decreto 323/1962¹¹⁸ el que utilizó por vez primera el término de devengo o percepción extra salarial al referirlo de una manera general a aquellas partidas salariales que no se considerarán salario por no tener una relación directa con la prestación de trabajo.

Además, siguió manteniendo los mismos siete grupos que contemplaba el Decreto de 21 de septiembre de 1960, sin introducir cambios significativos, más

¹¹⁷ Artículo 3º 1.3.

¹¹⁸ Artículo 4º Decreto 323/1962: “En consonancia con el artículo 2º, no forman parte del salario: 1.Las prestaciones de carácter familiar.2. Las asignaciones de carestía de vida, salvo que se establezcan con carácter permanente al determinarse el salario inicial obligatorio, en cuyo caso se considerarán como formando parte de éste.3º Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.4º. Las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o de locomoción, desgaste de herramientas y las que impliquen reembolso de un gasto efectuado por el trabajador a causa de su trabajo. En todo caso la cuantía deberá ser precisada en la Reglamentación de Trabajo, Reglamento interior de la Empresa, o mediante Convenio colectivo sindical.5.Las indemnizaciones correspondientes a suspensiones o despidos. 6. La participación directa en los beneficios de la Empresa, salvo que se hubiera convenido que dicha participación constituya total o parcialmente la remuneración directa del trabajo o se haga depender de los beneficios, también en todo o en parte, la cuantía de la remuneración directa a que se refiere el artículo 2º del Decreto.7.Las cantidades en especie o en metálico que libremente concedan las Empresas a sus trabajadores, sin requerir aceptación ni contraprestación específica obligada por parte de éstos. Tales asignaciones, totalmente independientes de los demás conceptos retributivos, no dan derecho a reclamación si se reduce o suprime.

En las Reglamentaciones, Convenios y demás fuentes de origen de la relación laboral, se denominarán genéricamente devengos extra salariales todas las anteriores, agregando el calificativo que las especifique adecuadamente.”

allá de sencillas modificaciones terminológicas, como en el caso de las nuevas “asignaciones de carestía de vida”¹¹⁹ para referirse al anterior término de plus, y en cuanto a las mejoras voluntarias concedidas por las empresas estableció su independencia respecto de los conceptos retributivos, lo que vino a ser lo mismo que el establecer la no- absorción y no- compensación contempladas en el Decreto de 21 de septiembre de 1960.

Estos dos Decretos fueron derogados expresamente en virtud de la Disposición Derogatoria del Decreto 2380/1973 de 17 de agosto ¹²⁰ de Ordenación del Salario (en adelantes, DOS).

La finalidad de la nueva regulación operada por el DOS era doble, como así señalaba su propia Exposición de Motivos del DOS¹²¹. Por un lado, pretendió diferenciar, dentro de la estructura del salario, el salario base y los complementos salariales en función a su naturaleza. De otra parte pretendió definir las retribuciones que percibiría el trabajador otorgando aquí un papel muy importante a los Jurados de Empresa o Enlaces sindicales al otorgarles la posibilidad de participar en la fijación o modificación de los salarios en régimen de trabajo medido o de las tarifas de los incentivos en el no medido. Además, y de cara a lograr la mayor clarificación posible, se tenía la voluntad de que los

¹¹⁹ Vid. ALONSO GARCÍA, M: “Curso de Derecho del Trabajo”, Barcelona (Ariel) 1967, pág. 504 y ss., en donde las considera como prestaciones complementarias no compensatorias.

¹²⁰ BOE de 4 de octubre. En adelante DOS.

¹²¹ Párrafos segundo y tercero: “El presente Decreto responde, de una parte, al propósito de diferenciar con la mayor exactitud, en la estructura de los salarios, el denominado salario base y los complementos del mismo, especificándolos por razón de su naturaleza. De otra parte, trata también de definir y precisar la sistemática jurídica de las retribuciones en consonancia con las tendencias que, en la actualidad, se manifiestan en el campo de la organización científica del trabajo. Se atiende, asimismo, por la importante influencia que la clarificación de estas cuestiones tiene en el mejoramiento de las relaciones humanas en el seno de las Empresas, a que la fijación o modificación de los salarios en el régimen de trabajo medido o de las tarifas de incentivos en el no medido se lleven a efecto con la participación del Jurado de Empresa o, en su defecto, de los Enlaces Sindicales y a que los recibos justificativos del pago de salarios diferencien, de modo adecuado, la percepción total del período de tiempo a que correspondan y lo que constituye el salario base y sus diversos complementos.

El Decreto incluye también una nueva normativa para el cálculo y el pago de las horas extraordinarias que, al propio tiempo que garantiza los derechos de los trabajadores, facilita y simplifica su aplicación para contribuir, igualmente, al logro de esa doble finalidad de transparencia y de clarificación del ordenamiento salarial, que con esta disposición se perfila”.

recibos justificativos del abono del salario diferenciaran el periodo de tiempo a que correspondía la retribución y las distintas partidas salariales que lo integraban (salario base y complementos). Dentro de la línea de transparencia del ordenamiento salarial, en el DOS se incluía una normativa para el cálculo y abono de las horas extraordinarias que garantizara los derechos de los trabajadores.

El DOS estableció un cambio significativo respecto a la consideración del salario que hasta entonces se tenía, ya que se partió de un concepto legal¹²² en el que había desaparecido ese efecto directo que señalábamos establecían los Decretos anteriores, al incluir dentro del mismo, no solamente las retribuciones directas por el trabajo efectivo realizado por el trabajador sino también las indirectas, por su estrecha relación con el trabajo efectivo. Así cabría identificar como directas los complementos personales y de calidad o cantidad; y como indirectas, los complementos de vencimiento periódico superior al mes; en especie; y de residencia¹²³; sin olvidar que se incluyó también la retribución de los periodos de descanso computables como de trabajo, sustituyendo así de la definición del artículo 37 de la LCT 1944 "las indemnizaciones por espera, por impedimentos o interrupciones del trabajo, así como la obtenida por uso de casa-habitación, agua, luz, manutención y conceptos semejantes, siempre que se obtengan por razón o en virtud del trabajo o servicio prestado."

La Orden de 22 de noviembre de 1973 sobre Ordenación del Salario¹²⁴, al desarrollar el DOS (en adelante, ODOS) estableció¹²⁵ cuáles eran los periodos

¹²² En el artículo 2º, al señalar que: "Tendrán la consideración legal de salario, sin otras excepciones que las señaladas en el artículo siguiente, las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo".

¹²³ En el mismo sentido lo manifiesta ALMANSA PASTOR, J. M. "La obligación salarial" en AA.VV: "Estudios sobre la Ordenación del Salario", óp. cit. pág.84.

¹²⁴ BOE de 11 de diciembre. En adelante ODOS y que deroga la Orden de 8 de mayo de 1961, 28 de agosto de 1961 y 27 de junio de 1972, citadas anteriormente.

¹²⁵ En el artículo 2º "Son periodos de descanso, computables como de trabajo, a los efectos que establece el artículo segundo del Decreto: 1. El descanso dominical o el semanal, en su caso, y el de los días festivos no recuperables. 2. Las vacaciones anuales. 3. La media hora de interrupción de labor, prevista respecto del personal femenino, por el artículo 9 del Real Decreto- Ley de quince de agosto de mil novecientos veintisiete, y Decreto de veinticuatro de julio de mil novecientos cuarenta y siete. 4. Media hora de interrupción de la labor, que será obligatorio conceder al

de descanso computables como de trabajo: el descanso semanal; los días festivos; las vacaciones anuales; y las interrupciones de media hora, tanto para el trabajo nocturno del personal femenino como, con carácter general, cuando se prestare en jornada continuada. Entre estos periodos de descanso computables como de trabajo se consideraban también, además de los permisos o licencias con derecho a retribución, la hora por lactancia de un menor y las interrupciones del trabajo no imputables al trabajador, que se contemplan en el artículo siguiente¹²⁶.

El DOS¹²⁷ procedió a reagrupar los devengos extra salariales contemplados en el Decreto 323/1962, y estableció su tipología¹²⁸ en tres partidas: 1) Las que su

trabajador, siempre y cuando concurren las circunstancias siguientes: Que la jornada legal de trabajo que está obligado a realizar sea de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales.-Que dicha jornada sea continuada, entendiéndose por tal aquella en que no exista, dentro de las expresadas ocho horas, una interrupción intermedia superior a treinta minutos. La media hora de descanso a que se refiere el párrafo anterior se retribuirá como de trabajo, salvo que dicha retribución no comprenderá, si lo hubiere, el complemento de calidad o cantidad. No obstante concurrir los requisitos necesarios para la concesión del descanso de la media hora, en aquellos supuestos en que, por la índole del trabajo, no sea necesario el descanso o no exista posibilidad de interrumpir el mismo, no se concederá dicho período de descanso, si bien la negativa exigirá la previa autorización de la autoridad laboral. En el caso de que dicha autorización se funde en la imposibilidad de interrumpir la labor, y salvo que por Reglamentación u Ordenanza de Trabajo o por Convenio Colectivo se establezca otra cosa, el trabajador que no descansare la citada media hora, tendrá derecho a percibir con independencia del salario completo correspondiente a la jornada trabajada de ocho horas, la retribución de la media hora no descansada, cuyo importe se abonará a prorrata, excluyendo, si lo hubiere, el complemento de calidad o cantidad.”

¹²⁶ En el Artículo 3º Orden de 22 de noviembre de 1973: “Lo establecido en el artículo anterior se entenderá con independencia de: 1. Las ausencias justificadas al trabajo con derecho a retribución, previstas en el artículo 67 de la Ley de Contrato de Trabajo. 2. Las ausencias permitidas por disposiciones legales o pactadas, a los trabajadores que ejercen cargo electivo de carácter sindical. 3. Las licencias, permisos y cualesquiera otras ausencias al trabajo con derecho a retribución, contenidas en las Reglamentaciones u Ordenanzas Laborales, Convenios Colectivos, Reglamentos de Régimen Interior o Contratos de Trabajo individuales o de grupo. 4. La hora al día de que podrán disponer las mujeres mientras tengan los hijos en período de lactancia, dentro de la jornada de trabajo, divisible en dos períodos de media hora. 5. Las interrupciones del trabajo que sean ajenas a la voluntad de los trabajadores y que no den lugar a la recuperación del tiempo perdido, siempre que deban ser retribuidas en virtud de precepto legal o pactado”.

¹²⁷ En el artículo 3º al establecer que: “No tendrán la consideración legal de salario las cantidades percibidas por los siguientes conceptos: a) Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador, como consecuencia de su actividad laboral. b) Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social. c) Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos”.

origen se encontraba en los gastos ocasionados por la prestación del trabajo o compensación por el desgaste de los instrumentos de trabajo que utilizaba el trabajador; 2) Las prestaciones e indemnizaciones del régimen de la Seguridad Social; y 3) Las indemnizaciones por traslados, suspensiones y despidos; tipología que, sin ninguna duda, permitió una mejor delimitación de los contornos exactos del salario (ALMANSA PASTOR¹²⁹).

Estas partidas fueron desarrolladas por la ODOS¹³⁰, que completó sus respectivos contenidos. Así, en las indemnizaciones o suplidos quedaban encuadrados, no sólo aquellos gastos o compensaciones ocasionadas por el trabajo, sino también “la dote por matrimonio del personal femenino”, hasta ahora sin precedentes normativos¹³¹, a la que se le otorgaba una naturaleza indemnizatoria, habida cuenta que su finalidad era la de motivar la rescisión del contrato de la mujer trabajadora con ocasión del matrimonio. En cuanto a las

¹²⁸ Como ha sistematizado la doctrina, Vid. DE LA VILLA GIL, L.E. “Esquemas de Derecho del Trabajo”, texto multicopiado, Valencia curso 1971-1972, pág. 401/402; SAMPEDRO GUILLAMÓN, V. “Percepciones extrasalariales”, en AA.VV. “Estudios sobre la Ordenación del Salario”, óp. cit. pág.334, en donde hace alusión a éstos criterios.

¹²⁹ Vid. “La obligación salarial”, en AA.VV. “Estudios sobre la Ordenación del Salario”, óp. cit. pág. 86.

¹³⁰ En el artículo 4º Orden de 22 de noviembre de 1973: “A los efectos del artículo 3.º del Decreto, se entenderán por indemnizaciones o suplidos: el quebranto de moneda; las percepciones por desgaste de útiles o herramientas, o para la adquisición de prendas de trabajo, los gastos de locomoción y las dietas de viaje; los pluses de distancia y de transportes urbanos; la dote por matrimonio del personal femenino, y cualesquiera otros de igual naturaleza indemnizatoria o de compensación de suplidos.

Se consideran prestaciones de la Seguridad Social las enumeradas en el artículo 20 de la Ley de veintiuno de abril de mil novecientos sesenta y seis, que se abonen por las Entidades Gestoras o Servicios Comunes de aquélla y por las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo, o directamente por las Empresas, de acuerdo con las normas que regulan la responsabilidad empresarial en materia de prestaciones y la colaboración de las Empresas en la Seguridad Social. Tendrán también la consideración de prestaciones de la Seguridad Social las mejoras voluntarias de la acción protectora de ésta, que hayan sido autorizadas u homologadas en virtud de lo previsto en los artículos 182 y siguientes de la Ley de veintiuno de abril de mil novecientos sesenta y seis. No formarán tampoco parte del salario los demás servicios asistenciales y de Seguridad Social complementaria que puedan establecerse por las Empresas, así como los de asistencia social relativa a fines formativos, culturales, deportivos o recreativos; los créditos no reintegrables en su totalidad o en parte, para atenciones extraordinarias personales o familiares; las referentes a economatos, comedores o instituciones de esa misma índole y, en general, cualesquiera otros beneficios del mismo carácter”.

¹³¹ Vid. SAMPEDRO GUILLAMÓN, V. “Percepciones extrasalariales” en “Estudios sobre la Ordenación del Salario”, óp. cit. pág.343.

prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, se concretaban al referirse a las contempladas en la Ley de Seguridad Social de 1966¹³² y distinguía de éstas las correspondientes a las mejoras voluntarias de la Seguridad Social. Dentro de las primeras se incluían la asistencia sanitaria, tanto por enfermedad o accidente común o profesional y maternidad, las prestaciones por incapacidad laboral transitoria; por invalidez; por jubilación; por desempleo; por muerte y supervivencia; y las prestaciones de protección a la familia. Más problemático¹³³ resultó ser la inclusión de todas aquellas mejoras sociales que conformaban la Seguridad Social complementaria: las ayudas para estudios; los seguros de vida; los préstamos; los premios por nacimiento de hijos (...) contempladas en las normas profesionales y que constituyeron un "cajón de sastre" al incluir partidas no contempladas en los conceptos anteriores¹³⁴.

Si este reagrupamiento o sistematización de las percepciones extrasalariales llevada a efecto resultó significativa respecto de la regulación anterior, lo fue en mayor medida la configuración que por vez primera¹³⁵ se realizó de la estructura del salario, al disponer¹³⁶ que la retribución estaría formada por el salario base y los complementos.

A tenor de la nueva regulación, el salario base debía ser fijado en atención al sistema salarial por unidad de tiempo que se encontraba contemplado en la

¹³² Texto Articulado de la Ley General de la Seguridad Social, Decreto de 21 de abril de 1966. BOE de 22 de abril y 30 de mayo.

¹³³ El párrafo segundo del artículo 4º ODOS.

¹³⁴ En este mismo sentido se manifiesta SAMPEDRO GUILLAMON, V. "Percepciones extrasalariales", en "Estudios sobre la Ordenación del salario", óp. cit. pág.347/348.

¹³⁵ Vid. RODRÍGUEZ- SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. "La ordenación de la estructura salarial" en AA.VV. "Reforma de la legislación laboral", Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García, Madrid (Marcial Pons) 1995, pág.287.

¹³⁶ El artículo 4º del DOS, al establecer: "En la estructura de las retribuciones del trabajo por cuenta ajena, se distinguirá el salario base y los complementos del mismo. Es salario base la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que expresa el artículo quinto. Son complementos las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base por alguno o algunos de los conceptos a que se refiere dicho artículo".

Ley de Contrato de Trabajo de 1944¹³⁷, para lo cual debía atenderse solamente a la duración del servicio, independientemente de la cantidad de trabajo prestado, salvo que a través de contrato se hubiera fijado una determinada cantidad de trabajo exigible. No obstante, la correcta interpretación de este artículo exige que tengamos en consideración la naturaleza del sistema salarial por unidad de tiempo¹³⁸ pues, como nos recuerda ALONSO OLEA, “lo que el trabajador debe no es exactamente un tiempo de trabajo, sino el trabajo prestado durante un determinado tiempo; de ahí que aún siendo la remuneración a tiempo puede preverse que, durante el mismo, haya un mínimo de actividad; contractualmente, por tanto, puede estipularse “un mínimo de obra”(…) la consecuencia de este pacto es, lógicamente, que si el mínimo no se alcanza, el salario a tiempo es reducido proporcionalmente a la cantidad de obra, por debajo del mínimo efectivamente realizado (...)”¹³⁹. Sin embargo, la Disposición Derogatoria de la ODOS derogó expresamente la Orden de 8 de mayo de 1961, por lo que, finalmente, había que atender a lo contemplado en la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, quedando así referido al rendimiento normal o al convenido y en relación con el deber de diligencia del trabajador¹⁴⁰.

¹³⁷ Cuyo artículo 38 establecía que: “En la retribución del trabajo por unidad de tiempo sólo se atenderá a la duración del servicio, independientemente de la cantidad de obra realizada, salvo contrato en que expresamente se estipule un mínimo de obra”.

¹³⁸ La Orden de 8 de mayo de 1961, en su artículo 1º, establecía que la fijación del salario por unidad de tiempo, se haría teniendo en cuenta la duración y el rendimiento mínimo exigible para cada categoría profesional, presumiéndose la aplicación de dicho sistema a la fijación del salario si no estuviera determinado expresamente. Así se disponía “Es salario por unidad de tiempo el que se fije atendiendo la duración del trabajo y el rendimiento mínimo en la actividad y categoría profesional correspondiente. Este salario es de aplicación a toda clase de trabajadores cualquiera que sea su clasificación, al servicio de la Empresa. Salvo que por disposición legal, pacto expreso colectivo o individual o costumbre indiscutida no se determine otra cosa, se presumirá que el salario está calculado por unidad de tiempo”.

¹³⁹ Vid. ALONSO OLEA, M. “Consideración general sobre las clasificaciones del salario”, en AA.VV. “Dieciséis lecciones sobre salarios y sus clases”, Madrid (Servicio de Publicaciones Universidad de Madrid- Facultad de Derecho) 1971, Departamento de Derecho del Trabajo. Sobre el tema Vid. GONZALEZ ENCABO, J. “Salario por unidad de tiempo: los jornales” en AA.VV. “Dieciséis lecciones sobre salarios y sus clases!”, óp. cit. pág.74; HERNÁNDEZ MARTIN, D. “Salario por unidad de tiempo: los sueldos”, en AA.VV.”Dieciséis lecciones sobre salarios y sus clases”, óp. cit., en especial pág.78 y 80.

¹⁴⁰ Establecido en el artículo 60 de la LCT 1944: “El deber primordial del trabajador es la diligencia en el trabajo, la colaboración en la buena marcha de la producción del comercio o en la prosperidad de la Empresa a que pertenece. La medida de esta diligencia estará determinada por la especialidad habitual del trabajo y por las facultades y peculiaridades del trabajador, que debe conocer el Empresario”.

Por su parte, los complementos salariales, eran las cantidades que se adicionaban al salario base y a cuyo cálculo se efectúa, sin que en ningún caso sea inferior al mismo (el salario base). Estos complementos aparecían definidos en el DOS¹⁴¹, precisando que necesariamente habían de asimilarse a alguno de estos conceptos las cantidades que percibiera el trabajador. Estos complementos comprendían seis módulos, cuyo contenido se definía y relacionaba con el salario base. Los personales: los que derivaban de circunstancias personales del trabajador no tenidas en cuenta al fijar el salario base, tales como la antigüedad, idiomas, títulos (...); Los de puesto de trabajo, derivados de las propias características del mismo o forma de efectuar la actividad; eran de carácter funcional y su percibo dependía del ejercicio de la actividad, por lo que no eran consolidables (...); Los de calidad o cantidad, derivados de una mayor cantidad o calidad de trabajo realizado, independientemente de que la retribución fuera por rendimiento; (...) Los de vencimiento periódico superior al mes, como las gratificaciones extraordinarias; (...) Los de residencia, por el lugar en donde se prestara el trabajo; y, en último lugar, el salario en especie cuando el complemento no era convertible en dinero sino que en un bien distinto, que no formaba parte del salario base.

¹⁴¹ Artículo 5.º Decreto 2380/1973 “Los complementos salariales habrán de quedar incluidos, necesariamente, en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

A) Personales, tales como antigüedad, aplicación de títulos, idiomas o conocimientos especiales, o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales del trabajador y que no haya sido valorado al ser fijado el salario base.

B) De puesto de trabajo, tales como incremento por penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, vuelo, navegación, embarque, turnos, trabajos nocturnos, o cualquier otro que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

C) Por calidad o cantidad de trabajo, tales como primas e incentivos, pluses de actividad, asistencia o asiduidad, horas extraordinarias, o cualquier otro que el trabajador deba percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

D) De vencimiento periódico superior al mes, tales como las gratificaciones extraordinarias o la participación en beneficios.

E) En especie, tales como manutención, alojamiento, casa habitación o cualesquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.

F) De residencia, tales como los de las provincias insulares y los de las plazas de Ceuta y Melilla.”

Por otra parte, la ODOS¹⁴² establecía que, en caso de percibirse cantidades que no pudieran incluirse en ninguno de los conceptos consignados en el DOS, se adicionarán al salario base, evitando de esta forma la creación de complementos “artificiales”¹⁴³ o “inexistentes” que supondrían una disminución tanto del salario base como del resto de los complementos al efectuar el cálculo de estos complementos sobre el salario base. Por esta razón se debían considerar dentro del salario base.

2.1.3. La Ley de 8 de abril de 1976, de Relaciones Laborales.

La Ley de 8 de abril de 1976 de Relaciones Laborales¹⁴⁴ a pesar de contemplar en su articulado las "Garantías del salario", no establecía concepto alguno de éste. Si introdujo, sin embargo, en el ámbito de la normativa legal, el salario mínimo interprofesional, que hasta este momento venía contemplado exclusivamente en normas de carácter reglamentario -tales como el primer Decreto de Salario Mínimo de 17 de enero de 1963 al que nos hemos referido en páginas anteriores-, predicando la necesidad de su “suficiencia”, previendo su revisión semestral, adicional a la revisión de carácter anual¹⁴⁵.

¹⁴² Artículo 10º Orden de 22 de noviembre de 1973. “En los Convenios Colectivos Sindicales, Reglamentos de Régimen Interior y contratos de trabajo individuales o de grupo, las percepciones económicas de carácter salarial, cualquiera que sea la denominación que las partes les asignasen, se entenderán automáticamente referidas a) salario base a que se contrae el artículo 4º del Decreto, o a sus complementos, según la naturaleza y el carácter de cada percepción, de conformidad con lo que establece el artículo 5º del propio Decreto. Las percepciones de tal carácter no asimilables a ninguno de los aludidos complementos se imputaran al salario base”.

¹⁴³ Vid. ALARCÓN CARACUEL, M, R. “Duración del contrato, jornada y salario”, en AA.VV. “La Reforma Laboral de 1994”, (Coord. ALARCÓN CARACUEL), Madrid (Marcial Pons) 1994, pág.183.

¹⁴⁴ BOE de 21 de abril. En adelante LRL.

¹⁴⁵ Así establece en el artículo 28 LRL que: “El Estado garantizará un salario mínimo interprofesional suficiente en relación directa con los niveles alcanzados por el desarrollo económico nacional, que permita en todo caso, al trabajador y su familia una vida moral y digna.

A propuesta del Ministerio de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical, el Gobierno fijará cada año, con efectos de 1 de abril, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta, entre otros factores, los Índices oficiales del coste de vida, la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la Renta nacional y la coyuntura general de la economía. El salario mínimo interprofesional será revisado, además, una vez que hayan transcurrido seis meses cuando el índice general del coste de vida, el conjunto nacional aumente, al menos un cinco por ciento desde la fecha de la fijación del anterior de dicho Índice”.

A los efectos de este estudio y como posteriormente veremos, solamente se contemplaban las dos gratificaciones extraordinarias mínimas anuales¹⁴⁶, que como hemos visto, y de conformidad con el DOS¹⁴⁷, eran complementos salariales de vencimiento superior al mes, fijándose el importe mínimo de su cuantía en 21 días de salario y la fecha exacta del devengo de una de ellas en la de la festividad del 18 de julio.

La LRL mantuvo en vigor¹⁴⁸ los preceptos contenidos en la LCT 1944 referidos al salario, junto a la normativa de desarrollo¹⁴⁹ y dispuso la aprobación, en el plazo de un año, de un Texto Refundido en el que se encontrarían comprendidas junto a otras disposiciones legales objeto de refundición¹⁵⁰. Aprobación, que sin embargo, no se llevó a término.

2.1.4. El Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo.

Con posterioridad a la LRL se promulgó el Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo¹⁵¹ que, en una línea no intervencionista, sino que liberalizadora, abordó determinados aspectos “de inaplazable actualización”, a la espera de la reforma de las estructuras sindicales.

El RDLRT vino a regular el ejercicio del derecho de huelga, de los conflictos colectivos, de los convenios colectivos, la limitación de la regulación por ramas de actividad de las condiciones mínimas de trabajo, el despido y la reestructuración de plantillas. Por lo que se refiere a la regulación por ramas de actividad de las condiciones mínimas de trabajo, la nueva regulación limitó su posibilidad circunscribiéndola a aquellos sectores de actividad en lo que no existiera convenio colectivo¹⁵² sin que ello supusiera la derogación de las

¹⁴⁶ En el artículo 29 LRL. “Todo trabajador tendrá derecho como mínimo a dos gratificaciones extraordinarias al año con ocasión de las fiestas del 18 de julio y Navidad, no pudiendo ser éstas inferiores a 21 días de salario”.

¹⁴⁷ Artículo 5 D) DOS.

¹⁴⁸ De acuerdo con la Disposición Final segunda de la LRL.

¹⁴⁹ DOS y ODOS.

¹⁵⁰ Los Libros I y II de la LCT 1944, y en cuyo Libro I, artículos 37 y siguientes se encontraba contemplada la regulación salarial.

¹⁵¹ BOE de 9 de marzo. En adelante RDLRT.

Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas laborales cuya vigencia se mantuvo¹⁵³ hasta su sustitución por Convenios Colectivos (artículo 29)¹⁵⁴.

Dentro de las condiciones mínimas de fijación se encontraban, de acuerdo con la Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 16 de octubre de 1942, el salario (artículo 11)¹⁵⁵, y, recordemos, cómo se manifestaba el intervencionismo

¹⁵² Artículo 28 RDLRT: “La regulación por rama de actividad de las condiciones mínimas a que hayan de ajustarse las relaciones laborales, que corresponde al Ministerio de Trabajo, conforme dispone la Ley dieciséis de octubre de mil novecientos cuarenta y dos, sólo podrá tener lugar para aquellos sectores económicos de la producción y demarcaciones territoriales en los que no exista Convenio Colectivo de Trabajo”.

¹⁵³ Con la promulgación de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, se intentó su sustitución por convenios colectivos. Así la Disposición Transitoria Segunda dispuso que, las Ordenanzas Laborales en vigor, continuarían aplicándose como derecho dispositivo mientras no fueran sustituidas por convenios colectivos, autorizando al Ministerio de Trabajo para derogar total o parcialmente las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas laborales con el informe favorable de las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales más representativas.

A través de esta autorización se procedió por medio de Órdenes a la derogación de Reglamentaciones y Ordenanzas: la de la Industria Harinera (O. de 22 de junio de 1983- BOE de 6 de julio-); Industrias Cárnicas (O. de 15 de diciembre de 1983- BOE de 5 de enero de 1984-); Industria de Piensos Compuestos (O. de 19 de diciembre de 1983- BOE de 5 de enero de 1984-); Actividades Avícolas; Industrias de Conservas y Salazones de Pescado; Industria del Frio Industrial; Industria Química e Industria Siderometalúrgica (O. de 17 de febrero de 1988- BOE del 23-); Industria elaboradora de Arroz; Industrias Lácteas; Mataderos de Aves y Conejos; Centro de Asistencia y Promoción de Minusválidos Físicos y Psíquicos e Industria Papelera (O. de 10 de septiembre de 1991 –BOE del 16-); Grandes Almacenes (O. de 11 de noviembre de 1993- BOE del 27-).

Posteriormente la Ley 11/1994 de 19 de mayo dio una nueva redacción a la Disposición Transitoria Segunda del ET (1980) fijando un plazo de vigencia hasta 31 de diciembre de 1994, autorizando al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para derogar, total o parcialmente, o prorrogar hasta 31 de diciembre de 1995 la vigencia de Ordenanzas correspondientes a sectores que presentaran problemas de cobertura.

En desarrollo de esta autorización se publicó la O. de 28 de diciembre de 1994 (BOE del 29) que prorrogó total o parcialmente hasta 31 de diciembre de 1995 determinadas ordenanzas y reglamentaciones. En sus Anexos se relacionan íntegramente las que se prorrogan íntegramente (Anexo I), las que se prorrogan parcialmente (Anexo II), quedando derogadas las que no figuran en los Anexos I y II.

¹⁵⁴ Artículo 29 RDLRT. “Las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales actualmente en vigor continuarán rigiendo en aquellas disposiciones que no sean sustituidas por lo pactado en Convenio Colectivo, suscrito a su vencimiento y con posterioridad a la fecha de iniciación de los efectos normativos de este Real Decreto-Ley”.

¹⁵⁵ Artículo 11. Ley de Reglamentaciones de Trabajo. “El contenido de las Reglamentaciones de Trabajo se referirá principalmente a establecer las condiciones

salarial (artículo 10)¹⁵⁶ al requerir informe del Ministerio de Hacienda en el supuesto que las retribuciones del personal propuestas en la Reglamentación puedan influir “en la elevación del coste de vida con evidente repercusión de la Economía Nacional”.

2.2. La Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

La Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, viene a ser la norma, como hemos indicado, que desarrolló el mandato constitucional contenido en el artículo 35.2 CE, y que significó un cambio respecto a la anterior en la regulación de las relaciones de trabajo, como veremos con posterioridad.

El ET de 1980 no recogía un concepto directo de contrato de trabajo el cual resultaba extraíble tanto del concepto de trabajador¹⁵⁷ como a través de la presunción de laboralidad en el intercambio de trabajo por salario¹⁵⁸ que

con arreglo a las cuales han de desenvolverse las relaciones entre las Empresas y su personal, y abarcará, necesariamente, los siguientes extremos: ámbito territorial, funcional, personal y temporal en que sus normas han de aplicarse; organización del trabajo y clasificación del personal por especialidades profesionales, incluyendo las definiciones de todas y cada una de ellas; jornada; retribución y cómputo de horas extraordinarias, condiciones sobre el trabajo a destajo, si hubiere lugar a ello, y revisión de destajos y primas; descansos y vacaciones; régimen de sanciones y premios; enfermedades; prevención de accidentes e higiene en los talleres y reglamento de régimen interior.

También se consignarán aquellas reglas que puedan ser características en la industria que se reglamente, y se hará constar que las condiciones señaladas tienen el carácter de mínimas y obligatorias, por cuyo motivo son susceptibles de mejora por libre y espontánea determinación de los empresarios, hecha figurar en sus reglamentos de régimen interior o en las relaciones de trabajo convenidas con su personal.”

¹⁵⁶ Artículo 11. Ley de Reglamentaciones de Trabajo. “En el caso de que los aumentos de salarios y demás retribuciones del personal propuestas en una nueva reglamentación de trabajo puedan influir en la elevación del coste de vida con evidente repercusión en la Economía nacional, será oído el Ministerio de Hacienda, el cual emitirá su informe en el plazo de quince días”.

¹⁵⁷ Contenido en el artículo 1.1. ET (1980). “La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.

¹⁵⁸ Prevista en el artículo 8.1. ET (1980) “El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél”.

precisa de la concurrencia de *las “notas de voluntariedad, retribución, ajenidad y dependencia”* notas que, como hemos visto, se encontraban contenidas en la definición dada por la Ley de Contrato de Trabajo de 1944.

A pesar de ello, su redacción difiere de la contenida en la normativa precedente, ya que en cuanto al tema que nos ocupa no se utiliza el concepto amplio de la remuneración, como veremos, sino que, por el contrario, ya que lo hace de una manera más restringida y concreta al referirlo a la prestación de servicios¹⁵⁹ con la concurrencia de las notas de dependencia y ajenidad en la prestación de los mismos.

Las referencias a la materia salarial son múltiples a lo largo del ET (1980), aunque sean concretamente los artículos 26 al 33 ET (1980) los dedicados a la regulación del salario, constituyendo el art. 26. 3 ET el núcleo central de este estudio, por lo que será abordado posteriormente. Estas plurales referencias lo son en diferentes materias tanto en la regulación de la relación individual como a la colectiva como en materia de negociación colectiva¹⁶⁰.

Así, respecto a la regulación de la relación individual de trabajo encontramos múltiples previsiones al referirlo a los derechos económicos de los trabajadores que realizan su prestación de trabajo en el extranjero¹⁶¹. También entre los derechos del trabajador, en el percibo de la retribución legal o pactada de forma puntual¹⁶² o en la previsión del derecho a extinguir el contrato de trabajo por retrasos continuados o falta de pago del salario¹⁶³. Respecto a la nulidad

¹⁵⁹ Vid. JUANES FRAGUA, E. “Derecho al salario sin prestación de servicios”, en AA.VV. “Estudios sobre el salario”, (Madrid (ACARL) 1993, pág.133 y ss.

¹⁶⁰ Vid. RAMÍREZ MARTINEZ, J.M. “Las fuentes reguladoras del salario”, en AA.VV “Estudios sobre el Salario”, Madrid (ACARL) 1993, en especial, págs.28 y ss.; MARTÍNEZ EMPERADOR, R. “Régimen jurídico del salario”, en AA.VV. “Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores”, (Dir. BORRAJO DACRUZ, E), Madrid (EDERSA) 1982, Tomo VI, pág. 18 y ss. en donde clasifica todas las referencias contenidas en dos grupos.

¹⁶¹ Artículo 1. 4 ET (1980) “La legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo. Dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español”.

¹⁶² Artículo 4.2. ET (1980) “En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida”.

parcial del contrato y, si dentro de estas condiciones se encuentra la remuneración, la Jurisdicción se pronunciará sobre su mantenimiento o exclusión¹⁶⁴. En cuanto a la nulidad del contrato de trabajo se establece el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente como si éste fuese válido¹⁶⁵. En el contrato de formación, en donde se autoriza en una reducción de la retribución¹⁶⁶ función de una menor jornada. Respecto al derecho a la igualdad salarial como mínimo de los trabajadores a domicilio según la categoría profesional o la equivalente¹⁶⁷. Al sancionar con la nulidad cualquier disposición, tanto legal como convencional que establezca una discriminación en materia retributiva en razón de determinadas circunstancias, sexo, estado civil, nacionalidad¹⁶⁸. Sobre la compensación económica cuando exista pacto

¹⁶³ Artículo 50.1. ET (1980): “Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato: b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado”.

¹⁶⁴ Artículo 9.1 (párrafo segundo) ET (1980): “Si el trabajador tuviera asignadas condiciones o retribuciones especiales en virtud de contraprestaciones establecidas en la parte no válida del contrato, la jurisdicción competente que a instancia de parte declare la nulidad hará el debido pronunciamiento sobre la subsistencia o supresión en todo o en parte de dichas condiciones o retribuciones”.

¹⁶⁵ Artículo 9.2 ET (1980): “En caso de que el contrato resultase nulo, el trabajador podrá exigir, por el trabajo que ya hubiese prestado, la remuneración consiguiente a un contrato válido”.

¹⁶⁶ Artículo 11.5 ET (1980): “Los mayores de dieciséis años podrán ser contratados, a efectos de formación laboral hasta el cumplimiento de la edad de dieciocho años con reducción de jornada, de la correspondiente retribución y de la cotización a la Seguridad Social. En el supuesto de incorporación del interesado a la empresa sin solución de continuidad, se estará a lo dispuesto en el número anterior. El contrato deberá formalizarse por escrito”.

¹⁶⁷ Artículo 13.3. ET (1980): “El salario, cualquiera que sea la forma de su fijación, será, como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate”.

4. “Todo empresario que ocupe a trabajadores a domicilio deberá poner a disposición de éstos un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes”.

¹⁶⁸ Artículo 17.1. ET(1980) “Se entenderán nulos y sin efectos los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español”.

de no concurrencia que da origen al complemento de plena dedicación¹⁶⁹. En cuanto a los trabajos de superior e inferior categoría respecto a la asignada en el contrato, que darán derecho al trabajador al percibo de las diferencias retributivas (categoría superior), si existieran, o al mantenimiento de su misma retribución (categoría inferior)¹⁷⁰ así como cuando contempla el derecho a la promoción económica del trabajador, así como los máximos del complemento por antigüedad¹⁷¹. Sobre el complemento de nocturnidad, consistente en un veinticinco por ciento sobre el salario base¹⁷². Sobre la cuantía de la retribución por hora extraordinaria, cuyo importe no podrá ser inferior al 75% del valor de

¹⁶⁹ Artículo 21 ET (1980) "No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa en los términos que al efecto se convengan.

"El pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, que no podrá tener una duración superior a dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores, sólo será válido si concurren los requisitos siguientes: a) Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello, y b) Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada.

En el supuesto de compensación económica por la plena dedicación, el trabajador podrá rescindir el acuerdo y recuperar su libertad de trabajo en otro empleo, comunicándolo por escrito al empresario con un preaviso de treinta días, perdiéndose en este caso la compensación económica u otros derechos vinculados a la plena dedicación".

¹⁷⁰ Artículo 23 ET (1980) 3. "Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice."

4. "Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores".

¹⁷¹ Artículo 25 ET (1980) "1. El trabajador, en función del trabajo desarrollado, tiene derecho a una promoción económica en los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual.

2. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del diez por ciento a los cinco años, del veinticinco por ciento a los quince años, del cuarenta por ciento a los veinte años y del sesenta por ciento, como máximo, a los veinticinco o más años. Los incrementos se calcularán sobre el salario base."

¹⁷² Artículo 34.6 ET (1980) "Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada, como mínimo en un veinticinco por ciento sobre el salario base"

la hora ordinaria¹⁷³. Sobre permisos retribuidos,¹⁷⁴ y vacaciones anuales retribuidas¹⁷⁵. Al establecer que la movilidad funcional en la empresa se llevará a efecto sin causar perjuicios económicos al trabajador¹⁷⁶. Al contemplar, entre las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, las referidas al sistema de retribución y trabajo y rendimiento¹⁷⁷. Sobre la responsabilidad

¹⁷³ Artículo 35.1. ET (1980). "Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior, se abonará con el incremento que se fije en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso el incremento será inferior al setenta y cinco por ciento' sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria".

¹⁷⁴ Art. 37.3.ET (1980). "El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo cuarenta y seis de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber ó desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla."

¹⁷⁵ Artículo 38.1. ET (1980). "El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o en contrato individual de trabajo. En ningún caso la duración será inferior a veintitrés días naturales".

¹⁷⁶ Artículo 39 (párrafo primero) ET (1980). "La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de los trabajadores, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional."

¹⁷⁷ Artículo 41.2. ET (1980) "Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a:

a) Jornada de Trabajo.

solidaria en materia empresarial respecto de las contrataciones o subcontratas¹⁷⁸, cesión de trabajadores¹⁷⁹ y transmisión de empresa¹⁸⁰. También en los supuestos de suspensiones del contrato de trabajo que exoneran, a ambas partes del contrato, de las obligaciones básicas: trabajo y salario, para los supuestos de suspensión de éste.¹⁸¹ En la extinción del contrato por causas objetivas, el abono del salario en el plazo de preaviso, y, el hecho de no hacerlo, no anula el acto extintivo¹⁸². Sobre los salarios de tramitación en el

- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.”

¹⁷⁸ Artículo 42.2, párrafo primero, ET (1980): “El empresario principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante el año siguiente a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los subcontratistas con sus trabajadores y de las referidas a la Seguridad Social durante el período de vigencia de la contrata con el límite de lo que correspondería si se hubiese tratado de su personal fijo en la misma”.

¹⁷⁹ Artículo 43. 2. ET (1980) “Los empresarios que infrinjan la prohibición anterior responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, a resultas de dichos actos prohibidos, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos. Podrán presentar las oportunas denuncias los trabajadores afectados y sus representantes legales en el centro de trabajo al que estuvieran adscritos.”

¹⁸⁰ Artículo 44.1. ET (1980) “El cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos ínter vivos, el cedente, y en su defecto el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.”

¹⁸¹ Artículo 45.2. ET (1980) “La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo”.

¹⁸² Artículo 53.ET (1980). 2. “Durante el período de preaviso el trabajador o su representante legal si se trata de un disminuido que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo” (...).

4. “Cuando el empresario incumpliese los requisitos establecidos en este artículo, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. No obstante, lo anteriormente establecido, la no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá

despido disciplinario¹⁸³. Sobre la prohibición de imposición de sanciones consistentes en multas de haber¹⁸⁴. Al establecer el plazo de prescripción de un año de las diferencias o deudas salariales¹⁸⁵.

En cuanto a la relación colectiva de trabajo, aunque las referencias sean lógicamente menores, es también significativo el derecho de los representantes legales de los trabajadores a emitir informe sobre los sistemas de primas o incentivos y valoración de los puestos de trabajo¹⁸⁶; y el derecho de los representantes legales de los trabajadores a no ser discriminados en su promoción económica en función de su cargo representativo¹⁸⁷.

en ningún caso subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.”

¹⁸³ Artículo 55. ET (1980)4. “El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir. El nuevo despido podrá efectuarse en un plazo de siete días siguientes a la declaración de nulidad del despido.”

5. “El despido procedente producirá la extinción del contrato sin derecho a indemnización ni salarios de tramitación.”

Para el supuesto de calificación de despido improcedente el artículo 56 ET (1980) 1.b) establece el derecho “A una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que se notifique la sentencia de la jurisdicción competente o hasta que haya encontrado otro empleo si tal colocación es anterior a dicha sentencia y se pruebe por el empresario lo percibido para su descuento de los salarios de tramitación.”

5. “Cuando la sentencia de la jurisdicción competente que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de sesenta días desde la fecha en que se presentó la demanda, el abono de la percepción económica a que se refiere el apartado b) del número uno de este artículo, correspondiente al tiempo que exceda de los dos meses antes señalados, será por cuenta del Estado.”

¹⁸⁴ Artículo 58.3. ET (1980) “No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber”.

¹⁸⁵ Artículo 59. 2. ET (1980) “Si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse.”

¹⁸⁶ Artículo 64,1.3. ET (1980) “Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

e) Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo”.

¹⁸⁷ Artículo 68. ET (1980) c). “No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta

En último término, encontraríamos referencias en materia de negociación colectiva al fijar dentro del contenido mínimo de los convenios¹⁸⁸ la materia económica.

Además de estas abundantes referencias dispersas, la regulación de la materia salarial se encuentra concreta y específicamente contenida en los artículos 26 al 33 del ET (1980) siendo de resaltar que por lo que se refiere a la definición legal de salario¹⁸⁹, es prácticamente la misma que la contenida en la normativa reglamentaria preestatutaria,¹⁹⁰ incluyendo el criterio de la totalidad pero no el de los beneficios como figuraba en la normativa legal precedente¹⁹¹, sino el de las percepciones económicas de los trabajadores.

Utiliza el ET (1980), no sólo un concepto positivo sino también un concepto negativo o excluyente del salario, al enunciar en el apartado 2 del mismo artículo aquellas percepciones económicas que no tienen la consideración de salario¹⁹²: a saber, las indemnizaciones o suplidos por los gastos ocasionados

se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo cincuenta y cuatro. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación”.

¹⁸⁸ Artículo 85.1. ET (1980): “Dentro del respeto a las Leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales”.

¹⁸⁹ En el artículo 26.1. ET(1980): “Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.”

¹⁹⁰ Nos referimos al artículo 2 del Decreto de Ordenación del Salario de 17 de agosto de 1973 (BOE 4 de octubre) cuyo tratamiento abordaremos posteriormente. Sin que dejemos de apuntar que la norma legal precedente es el artículo 37 de la LCT de 1944.

¹⁹¹ Tanto en La Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931, como en la Ley de Contrato de Trabajo de 1944.

¹⁹² Vid. MARTÍNEZ EMPERADOR, R. “Régimen jurídico del salario” en AA.VV. “Comentarios a las Leyes Laborales: El Estatuto de los Trabajadores”, (Dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Madrid (EDERSA) 1982, Tomo VI, pág. 20.

por el trabajo; las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social; y las indemnizaciones por traslados, suspensiones y despidos¹⁹³.

En todo caso, la regulación del ET (1980) no constituía el único marco regulador de la materia salarial pues coexistía con normativa preestatutaria¹⁹⁴, al establecer en su Disposición Final Cuarta¹⁹⁵ que permanecería en vigor, con carácter reglamentario, la normativa legal anterior en materias relativas a jornada, salarios y aquellas otras no reguladas por el ET (1980), a lo que hay que añadir el mantenimiento expreso y concreto de la vigencia de la normativa reglamentaria existente en materia salarial. Es un fenómeno que la doctrina¹⁹⁶ ha denominado degradación normativa, al ser la Ley la que le otorga, a una Ley, la naturaleza reglamentaria, degradándola jerárquicamente.

¹⁹³ Artículo 26.3 ET (1980): “No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos”.

¹⁹⁴ Y que responden a los mismos conceptos contenidos en el artículo 3 del Decreto de Ordenación del Salario.

¹⁹⁵ Disposición Final Cuarta ET (1980): “Las disposiciones con rango de Ley que regulan cuestiones relativas a jornada, salarios y cualesquiera otros aspectos y circunstancias de las relaciones laborales individuales no reguladas por esta Ley, continuarán en vigor en calidad de normas reglamentarias y podrán ser derogadas o modificadas por el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo. Quedan vigentes los Decretos de diecisiete de agosto de mil novecientos setenta y tres, sobre Ordenación del Salario; de veintitrés de abril de mil novecientos setenta y seis, sobre descanso semanal en las empresas con sistemas de trabajo a turnos y en el comercio, y el de dieciséis de septiembre de mil novecientos setenta y seis, sobre régimen de jornada y descansos en el trabajo en el mar. Asimismo seguirá aplicándose la normativa específica sobre jornada, descansos, movilidad geográfica en el sector transporte, respetándose en todo el tiempo máximo anual de trabajo, hasta que por el Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, se dicten las normas de adecuación de la presente Ley a dicho sector en tales materias”.

¹⁹⁶ Vid. ALONSO OLEA, M: “El Estatuto de los Trabajadores. Texto y Comentarios breves”, Madrid (Civitas) 1980, pág.303; ALONSO GARCÍA, M: “Las materias no contenidas en el Estatuto de los Trabajadores”, en “Jornadas de Estudio de los Magistrados de Trabajo”. Madrid (IES,) 1980, pág.369 y ss.; CAMPS RUIZ, L, M. “El Estatuto de los Trabajadores y la normativa anterior sobre las relaciones individuales”, Madrid (IES) 1980, pág.9 y ss.; en especial 16/17; MARTÍNEZ EMPERADOR, R. “Régimen jurídico del salario”, en AA.VV. “Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores”, óp. cit. pág.24 y ss.; RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M. “Las fuentes reguladoras del salario”, en AA.VV. “Estudios sobre el salario”, Madrid (ACARL) 1993 pág.; 30 y ss.

No obstante lo anterior, la vigencia del Decreto de Ordenación del Salario no fue referida a su totalidad¹⁹⁷, ya que tras efectuar un análisis del mismo con la regulación contenida en el ET (1980), y de conformidad con su Disposición Final Tercera, no podían estar en vigor normas que bien fueran contrarias al ET (1980) – como era el caso de las fuentes reguladoras contenidas en el artículo 1º del Decreto de Ordenación del Salario-, o que se hubieran incorporado al propio Texto –como fue el caso del concepto y exclusiones del salario contenidas en los artículos 2º y 3º del mismo Decreto-, al encontrarse contenidas en el artículo 26.1 y 2 ET (1980). Lo mismo ocurrió con la Orden de 22 de noviembre de 1973, de desarrollo del Decreto de Ordenación del Salario, cuyo artículo 2º -referido a los periodos de descanso computables como de trabajo y respecto a los festivos no recuperables-, cuya vigencia expiró con la Ley de 8 de abril de 1976 de Relaciones Laborales, ya que el ET (1980) los contemplaba como no recuperables. También las referencias contenidas respecto a la mujer trabajadora de los artículos 2º.3 y 4 de la Orden de 22 de noviembre de 1973, que vulneraban claramente el principio de igualdad contemplado en el artículo 14 CE, o el descanso retribuido de media hora en jornada continuada, que sería contrario al artículo 34 ET (1980).

Fueron los preceptos legales de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 y la Ley de Relaciones Laborales, cuya referida a cuestiones salariales no se encontraban contempladas en el ET (1980) los que continuaron en vigor con la finalidad de evitar la producción de un vacío legal. Este fue el caso del artículo 38 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 en cuanto al sistema salarial por unidad de tiempo, obra o tarea, al no existir una previsión estatutaria sobre el particular, como también la regulación referida a la participación en beneficios, contemplada en los artículos 44 y 45 de la misma, así como en el artículo 5 D) Decreto de Ordenación del Salario al no existir previsión en el ET (1980) sobre ésta. En cuanto a la Ley de Relaciones Laborales, hemos señalado como el artículo 29 estableció el importe mínimo de las gratificaciones extraordinarias por lo que, ante la omisión sobre su cuantía del artículo 31 ET (1980), había que entender que se encontraba en vigor¹⁹⁸.

¹⁹⁷ Como señala MARTÍNEZ EMPERADOR, R: “Régimen jurídico del salario” en AA.VV. “Comentarios a Las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores,” óp. cit. pág.27 y ss.

¹⁹⁸ En el mismo sentido se manifiesta MARTÍNEZ EMPERADOR, R: “Régimen jurídico del salario” en AA.VV. “Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores”, óp. cit. pág.35 y ss.

Sin embargo, y a pesar que el ET (1980) fue la norma de desarrollo del derecho constitucional al trabajo y al salario contenido en el artículo 35.1.CE, hay que señalar que su desarrollo del derecho al salario resultó claramente incompleto al no recoger previsión alguna referida a la necesidad de la suficiencia de la remuneración a la que se refiere el texto constitucional.

La suficiencia del salario¹⁹⁹ puede ser considerada como un concepto jurídico indeterminado y de contenido variable ya que, a tenor del precepto constitucional, se trata de una “remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia”, y en donde resulta difícil una cuantificación de la remuneración que determine la suficiencia, porque lo que puede ser suficiente para uno puede no serlo para otro, ya que incluye una individualización de las necesidades. Pese a resultar dificultoso fijar una cuantía salarial que cumpla con el requisito de la suficiencia, a mi entender, el precepto constitucional quedó, sin embargo, desarrollado desde el momento en que se plasmó a través del intervencionismo del Estado la fijación de un salario mínimo interprofesional, de carácter anual, así como la previsión de una revisión semestral del mismo²⁰⁰ y lo hace teniendo en cuenta las circunstancias que reducen el poder adquisitivo de los salarios. Esta fijación del salario con carácter interprofesional permite fijar el suelo de la remuneración y posibilita tanto a la autonomía colectiva, a través del salario profesional, como a la autonomía individual, a través del salario contractual, el establecimiento de cuantías superiores y no inferiores, salvándose así ausencia en la regulación estatutaria de una remuneración suficiente.

¹⁹⁹ Hemos de señalar que, aunque abordamos con profundidad, en páginas posteriores, la suficiencia del salario, no hemos de dejar de recordar “los aspectos estáticos y dinámicos de la suficiencia del salario” que estudia SAGARDOY BENGOCHEA, J. A.: “Instrumentación jurídica de la suficiencia del salario” en AA.VV. “Estudios sobre la ordenación del salario” Madrid (ACARL) 1993, pág. 283 y ss.

²⁰⁰ Artículo 27. ET (1980) Uno. “El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:

- a) El índice de precios de consumo.
- b) La productividad media nacional alcanzada.
- c) El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.
- d) La coyuntura económica general.

Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.

La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando éstos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquél.

Dos. El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es inembargable”.

De otra parte, el ET (1980) reguló la igualdad salarial²⁰¹, sin distinción de sexo, y estableció²⁰² la obligación empresarial de abonar el mismo salario, en su concepto legal (salario base más complementos) por un trabajo de igual valor, y lo hizo de una forma mucho más amplia que la normativa anterior²⁰³ al no establecer prohibiciones que impidiera el acceso de la mujer a trabajos “peligrosos, penosos o insalubres para su naturaleza”.

Al regular la liquidación y pago del salario²⁰⁴ se contempló legalmente las condiciones del cumplimiento de la obligación retributiva que asumía el empresario, estableciendo de esta forma los requisitos, tanto subjetivos como objetivos y circunstanciales, de su cumplimiento y, por lo tanto, la ejecución de la relación obligatoria. Pero el art. 29 ET²⁰⁵ (1980) tuvo mayor alcance pues no

²⁰¹ Sobre el tema, Vid. ALONSO LIGERO, M^a S. “Igualdad salarial”, en AA.VV: “Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores”, (Dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Madrid (EDERESA) 1982, Tomo VI, pág.115 y ss.; DURÁN LÓPEZ, F: “Tribunal Central de Trabajo. Contrato de Trabajo y otras materias. Mejoras retributivas, principio de igualdad y discriminación entre los trabajadores”, Revista de Política Social 1977, núm. 116; pág.367 y ss.; DURÉNDEZ SÁEZ, I: “La discriminación de la mujer en materia salarial”, Revista Relaciones Laborales 1993, núm. 24; pág.449 y ss.

²⁰² En el artículo 28 ET (1980): “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo”.

²⁰³ Artículo 10, LRL: “1. Los derechos y obligaciones establecidos en la legislación laboral afectarán por igual al hombre y a la mujer.
2. La mujer, cualquiera que sea su estado civil, podrá convenir toda clase de contratos de trabajo y ejercitar los derechos correspondientes en iguales condiciones que el varón, inclusive la percepción de su remuneración.
A igualdad de trabajo percibirá las mismas retribuciones.
3. Podrán ser excluidos para la mujer los trabajos especialmente peligrosos, insalubres o penosos para su naturaleza, así como los que puedan afectar a su situación de embarazo o a la maternidad. La exclusión se regulará siempre por Decreto, a propuesta del Ministerio de Trabajo y previo informe de la Organización Sindical. 4. El Servicio Social de la mujer, legalmente obligatorio, cuando sea incompatible con el trabajo, producirá en la relación laboral los mismos efectos que supone el servicio militar”.

²⁰⁴ Sobre el tema, Vid. MARTÍN SERRANO, A. L. “Lugar, tiempo y forma del pago de salarios”, en AA.VV. “Estudios sobre el salario”; óp. cit. pág.754 y ss.

²⁰⁵ El artículo 29 ET (1980): “Uno. La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes. El trabajador y, con su

se limitó a establecer los señalados requisitos del cumplimiento por parte del empresario²⁰⁶, y correspondiente derecho del trabajador, si no que, además,

autorización, sus representantes legales tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Dos. El derecho al salario a comisión nacerá en el momento de realizarse y pagarse el negocio, la colocación o venta en que hubiera intervenido el trabajador, liquidándose y pagándose, salvo que se hubiese pactado otra cosa, al finalizar el año.

El trabajador y sus representantes legales pueden pedir en cualquier momento comunicaciones de la parte de los libros referentes a tales devengos.

Tres. El interés por mora en el pago del salario será el diez por ciento de lo adeudado.

Cuatro. El salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal.”

²⁰⁶ Las normas precedentes a esta regulación se encuentran contenidas en el art. 54, 42 y 43 LCT(al párrafo primero del ET (1980)); art. 57 y 43 L.C.T. (al párrafo segundo del E.T (1980)).

Artículo 54 LCT 1944: “El pago de la parte en numerario del salario habrá de hacerse en moneda de curso legal, al terminar el trabajo o su contrato, o periódicamente, según se haya estipulado; pero, en este caso, los plazos para las liquidaciones no podrán exceder de los fijados por la Reglamentación de trabajo de que se trate, y nunca de un mes.

Los usos locales, en defecto de otras normas, decidirán en cuanto a los días y las horas de pago; pero éste deberá hacerse o dentro de la jornada o inmediatamente de terminarse ésta y en el lugar del trabajo.

No podrá verificarse el pago de salarios en días de descanso ni en lugares de recreo, tabernas, cantinas o tiendas, salvo cuando se trate de obreros empleados en alguno de estos establecimientos.”

Artículo 42 LCT 1944: “En el caso de que los trabajadores hubieran de percibir una comisión por participación en negocios en que hubiesen mediado, si no se hubiese fijado cantidad, ésta se determinará con arreglo a los usos y costumbres locales en la respectiva industria o comercio.

El derecho a la comisión, a falta de acuerdo sobre el particular, nacerá en el momento de realizarse y de pagarse el negocio, la colocación o la venta.

Si el negocio se deshiciere por culpa probada del empresario, el trabajador podrá mantener su derecho a la comisión como si se hubiera efectuado, sin perjuicio del mejor derecho de un tercero.”

Artículo 43 LCT 1944: “Si no se hubiere pactado otra cosa, la liquidación y pago de las comisiones se hará al finalizar el año. El trabajador puede pedir comunicaciones de la parte de los libros referentes a tales devengos y valerse para su examen de un perito contable, cuyos honorarios estarán a su cargo o al del empresario, según a quien pertenezca la condición de parte temeraria en lo contencioso. No siéndolo ninguna, los citados honorarios estarán a cargo del trabajador. Si el empresario se negase a dar comunicaciones de los libros, bien al trabajador, bien al perito que éste designe, el trabajador podrá reclamar el cumplimiento de tal obligación ante la Magistratura de Trabajo competente.”

Artículo 57 LCT 1944 “El trabajador tiene derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, pero habrá de demostrar la necesidad urgente de ello”.

estableció la forma del abono del salario a comisión así como el pago delegado de las prestaciones a la Seguridad Social.

Por otro lado, la regulación del incumplimiento de la obligación contractual por parte del empresario garantiza²⁰⁷ el derecho del trabajador a la percepción de su salario, cuando no existe una prestación de servicios por causa imputable al deudor de la obligación del trabajo efectivo, sin que quepa una compensación por otro trabajo en otro tiempo. Se trata por lo tanto del cumplimiento de la obligación retributiva²⁰⁸ sin contraprestación, por parte del deudor, de la prestación de servicios ante la imposibilidad de efectuarla. En suma resulta aplicable la teoría general del cumplimiento de las obligaciones contractuales,

Vid. ALEGRE LÓPEZ, J.R. "Salarios en dinero y en especie, porcentajes y comisiones", en "Estudios sobre la Ordenación del Salario", AA.VV. "Estudios sobre la Ordenación del Salario", Departamento de Derecho del Trabajo, Universidad de Valencia, óp. cit. pág.149 y ss.; ALMANSA PASTOR, J, M. "La obligación salarial" en AA.VV. "Estudios sobre la Ordenación del Salario", Departamento de Derecho del Trabajo. Universidad de Valencia, óp. cit. pág. 73 y ss.; CRUZ REQUEJO, J, A. "Cumplimiento de la obligación retributiva", en AA.VV. "Estudios sobre la Ordenación del Salario", Departamento de Derecho del Trabajo. Universidad de Valencia; óp. cit. pág.351.

²⁰⁷ En el artículo 30 ET (1980). Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el empresario se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, éste conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacérsele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo".

Sobre la problemática del abono del salario ante la imposibilidad de la prestación de servicios por Causa no imputable al trabajador y en función de los sistemas salariales por tarea u obra, Vid. SALA FRANCO, T: "Salario por rendimiento", en AA.VV. "Estudios sobre el salario", óp. cit. pág. 337 y ss.

La normativa precedente al artículo 30 del ET (1980), la encontramos en el artículo 47 de la LCT 1944 que establecía: "Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios o producir sus obras una vez vigente el contrato porque el empresario se retrasare en darle trabajo o por impedimentos que provinieran de los locales, los materiales, las maquinarias, los instrumentos o cualquiera otra circunstancia imputable al empresario y no al trabajador, éste conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacérsele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo.

Si el salario se pagase por unidad de obra o por tarea, se calculará al efecto equitativamente sobre el supuesto de las que en el tiempo perdido hubiera podido realizar. Si el trabajador ganare en otros empleos, durante el impedimento proveniente de causas imputables a la empresa, cualquiera otro emolumento, se descontará éste de las obligaciones del empresario. Con el mismo criterio se resolverá la cuestión de las cuotas de los seguros y cualquier obligación o derecho en relación con terceras personas que se interfiriesen en esta relación ".

²⁰⁸ Vid. ALMANSA PASTOR, J, M. "La obligación salarial", en AA.VV. "Estudios sobre la Ordenación del Salario", óp. cit. pág.88 y ss.

al tratarse de un contrato oneroso y encontrar la causa del contrato en la prestación para cada una de las partes²⁰⁹.

El ET (1980)²¹⁰ contaba con una regulación autónoma de las gratificaciones extraordinarias²¹¹, estableciendo que, como mínimo, serían dos al año, devengándose una por las fiestas de Navidad y la otra en la fecha fijada bien por convenio o acuerdo remitiendo además al convenio colectivo para la determinación de su cuantía y la posibilidad de establecer su prorrateo en doce mensualidades.

A los efectos de garantizar el salario de los trabajadores, y en cumplimiento de la relación obligacional al convertirse los trabajadores en acreedores del empresario- deudor, el ET (1980) dedicaba dos artículos a la protección del salario en los supuestos de insolvencia, concurso, quiebra (...) configurando el salario como crédito privilegiado²¹² y, más que un privilegio, se convirtieron los

²⁰⁹ Artículo 1274 del Código Civil: “En los contratos onerosos se entiende por causa, para cada parte contratante, la prestación o promesa de una cosa o servicio por la otra parte; en los remuneratorios, el servicio o beneficio que se remunera, y en los pura beneficencia, la mera liberalidad del bienhechor”.

²¹⁰ En el artículo 31 del ET (1980): “El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. Igualmente se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones. No obstante, podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades”.

²¹¹ Cuyo precedente lo encontramos en el artículo 29 de la LRL que establecía el derecho mínimo a que el trabajador percibiera “dos gratificaciones extraordinarias al año, con ocasión de las fiestas de 18 de julio y Navidad, no pudiendo ser éstas inferiores a 21 días de salario”.

²¹² En el artículo 32 ET (1980): “Uno: los créditos por salarios por los últimos treinta días de trabajo, y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional, gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, aunque éste se encuentre garantizado por prenda o hipoteca. Dos. Los créditos salariales gozaran de preferencia sobre cualquier otro crédito respecto de los objetos elaborados por los trabajadores, mientras sean propiedad o estén en posesión del empresario. Tres. Los créditos salariales no protegidos en los números anteriores tendrán la condición de singularmente privilegiados y gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, excepto los créditos con derecho real en los supuestos en los que éstos, con arreglo a la Ley Hipotecaria, sean preferentes. Cuatro. Las preferencias reconocidas en los números precedentes a los créditos salariales serán de aplicación tanto en el supuesto de que el empresario haya iniciado un procedimiento concursal como e cualquier otro en el que concurren con otro u otros créditos sobre bienes del empresario. Cinco. Las acciones que puedan ejercitar los trabajadores para el cobro de los salarios que le puedan ser adeudados no quedarán en suspenso por la tramitación de un

salarios en un "súper" privilegio al anteponerse a los créditos pignoratícios, en la cuantía del importe del duplo del salario mínimo interprofesional y en cuanto a los últimos treinta días. También estableció el plazo de prescripción de un año a los efectos de su reclamación y conforme a lo establecido para el plazo general de la prescripción de deudas de carácter económico²¹³.

Al Fondo de Garantía Salarial²¹⁴, Organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social²¹⁵, se podía acudir en los mismos

procedimiento concursal. Seis. El plazo para ejercitar los derechos de preferencia del crédito salarial es de un año a contar desde el momento en que debió percibirse el salario, transcurrido el cual prescribirán tales derechos”.

²¹³ En el artículo 59.1 ET (1980).

²¹⁴ Conforme a lo establecido en el artículo 33 ET (1980): “Uno: El Fondo de Garantía Salarial, organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo, con personalidad jurídica propia y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, abonará a los trabajadores el importe de sus salarios correspondientes a cuatro meses, como máximo, que estén pendientes de pago, en los casos de insolvencia, suspensión de pagos y concurso de acreedores. Dos. El Fondo de Garantía Salarial, en los mismos casos del número anterior, abonará las indemnizaciones reconocidas judicial o administrativamente a favor de los trabajadores a causa del despido y extinción de los contratos conforme a los artículos cincuenta y cincuenta y uno de esta ley, con el límite equivalente a un año de salario. Se entenderá por dicho importe lo que le hubiera correspondido percibir a cada trabajador según el convenio colectivo vigente en la fecha de insolvencia, de la suspensión de pagos o quiebra de los empresarios y, en defecto de convenio colectivo, de conformidad con lo que establezca la Ordenanza Laboral aplicable. En ningún caso la indemnización podrá exceder del tope máximo de cotización a la Seguridad Social que fuera aplicable al trabajador. Tres. En los procedimientos concursales, para que el Fondo de Garantía asuma las obligaciones señaladas en números anteriores, será preciso que se le dé audiencia en el expediente. Cuatro. La indemnización complementaria por salarios de tramitación que en su caso acuerde la Jurisdicción competente tendrá la consideración de salarios pendientes de pago, sin que pueda el Fondo de Garantías Salarial abonar, por uno u otro concepto, conjunta o separadamente, un importe superior a cuatro meses de salario a que se refiere el número uno de este artículo. Cinco el Fondo asumirá las obligaciones especificadas en los números uno, dos, tres y cuatro anteriores, previa comprobación de su procedencia, subrogándose obligatoriamente en los derechos y acciones de los trabajadores frente a los empresarios por las cantidades satisfechas y conservando el carácter de créditos singularmente privilegiados que les confiere el artículo treinta y dos de esta Ley. Seis. el Fondo se financiará con las aportaciones efectuadas por todos aquellos que tengan trabajadores por cuenta ajena; el tipo de cotización se fijará por el Gobierno sobre los salarios que sirvan de base para el cálculo de las cotizaciones para atender las contingencias derivadas de accidente de trabajo, enfermedad profesional y desempleo en el sistema de la Seguridad Social. Siete. A los efectos de este artículo se entiende por insolvencia del empresario cuando se haya despachado mandamiento de ejecución o de apremio de sus bienes y del embargo subsiguiente no resultante bienes libre para el pago. En este supuesto, el

supuestos que en el artículo anterior (suspensión de pagos, concurso de acreedores, insolvencia y quiebra) y cubría las deudas salariales que no hubieran podido ser satisfechas por la vía del artículo 32 ET (1980), subrogándose en el lugar de los trabajadores. Su financiación se encontraba contenida en la aportación empresarial correspondiente a la cotización del trabajador y que se fijaba anualmente por el Gobierno.

Su cuantía comprendía tanto salarios como indemnizaciones. Los primeros tenían el límite máximo de ciento veinte días (cuatro meses) en una cuantía que no superara el doble del salario mínimo interprofesional; y las indemnizaciones, tenían el máximo de una anualidad del importe establecido legalmente (o por vía convencional u Ordenanza laboral) comprendiendo tanto los supuestos de extinción, despido o expedientes de regulación de empleo.

Fondo de garantía podrá aportar datos al respecto de bienes libres sobre los que los trabajadores pudieran trabar embargo para el cobro de sus créditos”.

El precedente normativo de este artículo lo podemos encontrar en el artículo 31 de la LRL que establecía que “Para garantizar y anticipar a los trabajadores contratados el percibo de sus remuneraciones correspondientes a tres meses como máximo, y que estén pendientes de pago, así como para hacer efectivas las cotizaciones correspondientes a la Seguridad Social por igual periodo, y las prestaciones e indemnizaciones sustitutivas del salario o las prestaciones sociales en casos de insolvencia, suspensión de pagos o quiebra de las empresas, se constituirá un Fondo de Garantía Salarial, con carácter interempresarial que será regulado con las normas siguientes: a) la cuantía máxima del Fondo será de 1,5 por 100 del volumen anual nacional de la remuneración de los asalariados, de acuerdo con la Contabilidad Nacional del año anterior; b) Dicha cuantía se cubrirá con las cotizaciones de todas las Empresas, en la forma que reglamentariamente se señale, sin que pueda exceder del 0,3 por 100 de los salarios de cotización a la Seguridad Social; c) En los casos de insolvencia, suspensión o quiebra de las empresas, los trabajadores afectados y, en su caso las entidades gestoras, podrán solicitar del Fondo el pago de sus salarios y el ingreso de las cotizaciones a la Seguridad Social pendientes, así como de las indemnizaciones a que, en su caso, tuvieran derecho, y el Fondo, asumirá dichas obligaciones, previa comprobación de su procedencia, en el momento procesal y previos los trámites sumarios que reglamentariamente se determine, subrogándose en los derechos de los trabajadores y Entidades frente a la empresa por las cantidades satisfechas; d) El Fondo tendrá personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines. Administrativamente dependerá del Ministerio de Trabajo y su gestión se ejercerá a través del órgano que éste designe y en el que una representación paritaria de los empresarios y de los trabajadores designados a través de la organización sindical, los que ocuparán al menos dos terceras partes de su vocalía”.

²¹⁵ Procedimiento desarrollado por el RD 505/1985 de 6 de marzo (BOE 17 de abril; rectificaciones en BOE de 27 de mayo y BOE 19 de junio). Orden de 20 de agosto de 1985. Desarrolla el RD 505/1985 de 6 de marzo, en materia de devolución de cantidades satisfechas por el Fondo de Garantía Salarial (BOE de 28 de agosto).

3. EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, DE 24 DE MARZO, POR E QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

3.1. Una presentación general de la reforma: consecuencias en materia salarial.

El ET (1980), que como hemos señalado, fue la norma de desarrollo del mandato constitucional contenido en el artículo 35.2 CE, sufrió desde el año de su misma promulgación continuas modificaciones en su contenido²¹⁶, y todas ellas en la línea de adaptación a la realidad social del momento que regulaba. Como ha manifestado la doctrina, se trataba de un norma que se encontró condicionada en su promulgación a la situación económica y política del momento, pero que, "(...) los años transcurridos desde la aplicación continuada de la Ley, han acabado razonablemente por "legitimar" su contenido normativo, sin que ya nadie haga cuestión de las razones que justificaron en su momento la decisión de política legislativa adoptada (....)" (PALOMEQUE LÓPEZ y ÁLVAREZ DE LA ROSA²¹⁷).

En 1994²¹⁸, y mediante la Ley 11/1994 de 19 de mayo²¹⁹, se produjo la modificación de mayor alcance llevada a efecto hasta el momento actual, y que, en virtud de la Disposición Final Sexta de la misma, tuvo como consecuencia la elaboración de un Texto Refundido²²⁰ que incorporó tanto las

²¹⁶ En cuanto a las modificaciones expresas hasta la promulgación del texto refundido, podemos señalar hasta ocho, todas ella en virtud de Ley con excepción de un Real Decreto Ley, y sin contar con disposiciones derivadas de otras que afectaban a su contenido, Vid. SALA FRANCO, T; CAMPS RUIZ, L. M.; RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M; GARCÍA NINET, J.I. y LÓPEZ GANDÍA, J: "Problemas aplicativos del Estatuto de los Trabajadores", Alicante (Servicio Publicaciones Universidad) 1982.

²¹⁷ Vid. "Derecho del Trabajo", óp.; cit., pág.149.

²¹⁸ Sobre la reforma, Vid. AA.VV. "Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores", (Dir. BORRAJO DACRUZ, E.), Tomos I y II, Madrid (EDERSA) 1994, AA.VV: "La Reforma del Mercado Laboral", (Dir. VALDÉS DAL-RE), Valladolid (Lex Nova) 1994; SALA FRANCO, T: "La Reforma del Mercado de Trabajo", Valencia (CISS) 1994, número monográfico.

²¹⁹ BOE de 23 de mayo.

²²⁰ Vid. CASAS BAAMONDE, M^a E: "Legislación delegada y ordenamiento laboral: el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores", Revista Relaciones Laborales 1995, núm.8.

modificaciones introducidas por ésta Ley como las establecidas en la citada Disposición Final.

Además, dentro del periodo de seis meses al que se extendía la habilitación legal para dicha refundición tuvo lugar la promulgación de la Ley 42/1994 de 30 de diciembre²²¹, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social que, a su vez, introdujo nuevas modificaciones en el Estatuto a la par que prorrogó en tres meses adicionales el plazo de elaboración de la norma refundida, (Disposición Adicional Séptima) ampliando también el contenido de la refundición. A su vez, y dentro de señalado plazo prorrogado establecido en la Disposición Adicional Séptima, se promulgó la Ley 4/1995 de 23 de marzo²²² que regulaba el permiso parental y por maternidad, que fue objeto de inclusión en el futuro Texto Refundido en virtud de su propia Disposición Final.

Finalmente, se llevó a cabo la promulgación del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores mediante el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (en adelante, ET), objeto de numerosas modificaciones, algunas de gran calado, hasta el texto refundido actualmente en vigor²²³.

²²¹ BOE 31 de diciembre.

²²² BOE 24 de marzo.

²²³ De las aproximadamente treinta y dos modificaciones, donde destacaríamos las producidas tanto por la Ley 63/1997 de 26 de diciembre (BOE 30 de diciembre) sobre "Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y fomento de la contratación indefinida", que afecta a los artículos 8.2; 11; 12; 15.1; 17.3, 52c); 85.2 y Disposición Adicional Segunda del ET (1980). Como la efectuada por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE 6 de noviembre) sobre "La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras", que afecta al régimen de permisos, suspensiones y extinción del contrato de trabajo así como a la excedencia para el cuidado de hijos y familiares, en concreto los artículos 37.3b); 4; 5; y adición del apartado 6. art.45 1d); art. 46.3; art. 48.4 y adición del apartado 5; art.52 d; art.53.4; art.55.5., las Leyes Orgánicas 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género (BOE de 29 de diciembre) que afecta especialmente a materias como jornada, modificación de condiciones, movilidad geográfica, suspensión y extinción del contrato, la Ley O. 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE de 23 de marzo) que afecta a multitud de materias no solamente respecto aspectos de la relación individual sino también en materia de negociación colectiva y convenios colectivos, la Ley 40 /2007 de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social (BOE de 5 de diciembre) que afecta principalmente a la jubilación parcial y contrato de relevo, siendo la última la introducida por la Ley 2/2008 de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 2009 (BOE de 24 de diciembre) en cuanto incide en la ampliación de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

Entre las finalidades de la reforma llevada a cabo por la Ley 11/1994²²⁴, de 19 de mayo, figuraba la de mejorar la competitividad de las empresas, lo que se llevó a cabo mediante una potenciación de la negociación colectiva²²⁵ y el

²²⁴ Vid. Exposición de Motivos. En la Exposición de Motivos 2, se dice que (...) “Para lograr esta necesaria mejora de la competitividad de las empresas no cabe plantear una fórmula puramente desreguladora en el terreno laboral, en la que desaparezcan las garantías legales de la posición individual de los trabajadores o las facultades colectivas expresadas en la negociación colectiva.

La revisión y la reforma de la normativa laboral debe hacerse conservando los elementos diferenciadores de la cultura política europea, que se expresan en términos de libertad sindical, negociación colectiva y protección social. Preservar estos valores es compatible con la mejora de la competitividad; pero ello exige revisar el marco institucional de las relaciones laborales así como las propias prácticas negociadoras de los interlocutores sociales, de forma que desde estos dos campos sea compatible garantizar la posición de los trabajadores con proporcionar al desarrollo de la actividad empresarial la capacidad de adaptación. Ello permitirá una adecuación flexible de la gestión de los recursos humanos en la empresa, tanto a la situación económica de la misma como a los cambios del mercado en el que opera (...).”

²²⁵ La propia Exposición de Motivos 4, señala que: (...) “El segundo gran hilo conductor de la reforma es el relativo a la potenciación de la negociación colectiva y la mejora de sus contenidos. Ello tiene reflejo, evidentemente, en la nueva regulación de determinados aspectos del Título III del Estatuto de los Trabajadores, pero también en un conjunto de facultades de adaptación y modelización -de negociación, en suma- que se proyectan en la práctica totalidad de las instituciones del Título I objeto de la reforma. Así, nuevas facultades para la negociación colectiva, susceptibles de enriquecer sus contenidos muy por encima de lo hasta ahora conocido, se reflejan en los artículos 14, 15, 16, 22, 23, 25, 26, 29, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41 y 51. En todos ellos la ley regula principios susceptibles de ser desarrollados o, incluso, modificados (allí donde la ley no considera necesaria su configuración como mínimos) a través de la negociación de las partes en las empresas y en los sectores. Este proceso de cesión de la norma estatal en favor de la convencional, que responde plenamente al contenido constitucional del derecho a la negociación colectiva, es especialmente perceptible en aspectos tales como la ordenación de la estructura del salario, la distribución de la jornada en los derechos de promoción en la empresa, y se ve completada con la culminación del proceso de sustitución de las Ordenanzas y Reglamentaciones y la derogación de otras normas reglamentarias laborales.

Las reformas en el Título III se orientan en esta misma dirección: favorecer el desarrollo de la negociación colectiva, facilitando la adopción de acuerdos en las Comisiones Negociadoras por parte de sujetos con una adecuada legitimación, y proporcionara los convenios una mayor capacidad de fijación de sus contenidos, de forma que, en los términos acordados por las partes negociadoras, lo regulado se ajuste lo más posible a las características de sus ámbitos de aplicación y a las condiciones tenidas en cuenta en el momento de su suscripción.

Por lo que se refiere al segundo objetivo, en aras de tal capacidad de adaptación, se incluyen las reglas en materia de cláusulas de descuelgue, derogación y disponibilidad por el convenio del contenido del convenio anterior y de los derechos reconocidos en el mismo, y facultad del propio convenio para determinar su eficacia temporal más allá del período pactado.(...)”.

incremento de la flexibilidad en la gestión de la mano de obra buscando una mayor adaptabilidad y flexibilidad en las relaciones laborales lo que, en materia salarial, se manifestó a través de la cesión de la norma estatal sobre la convencional,²²⁶ como veremos con posterioridad.

Aunque las modificaciones operadas por la Ley 11/1994, de 19 de mayo en materia salarial afectaron, en materia salarial, a un número elevado de preceptos de su articulado, al igual que ocurría en el ET (1980), cabe, siguiendo a MARTÍNEZ EMPERADOR²²⁷, hacer una clasificación en tres bloques en lo que se refiere a la incidencia de la Ley 11/1994 sobre los preceptos relativos a materias salariales.

En primer lugar, nos encontramos con aquellos artículos que mantuvieron la misma redacción que la que tenían en la norma de origen²²⁸. Es el caso de la regulación de las materias contenidas en los siguientes preceptos: art. 1.1 ET, sobre el concepto del contrato de trabajo; art. 1.4 ET, sobre los derechos económicos de los trabajadores en el extranjero; art. 4.2 f) ET, sobre el derecho del trabajador a recibir puntualmente su remuneración; art. 8.1 ET, sobre la presunción de laboralidad; art. 9.1 (párrafo segundo) ET, sobre la nulidad parcial del contrato y el pronunciamiento del orden social de la jurisdicción al mantenimiento o exclusión de su remuneración; art. 9.2 ET, sobre el derecho a la remuneración del trabajo prestado en un contrato nulo en la misma cuantía que si fuera válido; art. 11.5 ET, referido al contrato de formación, posibilitando un reducción de jornada y retribución proporcional; art. 13.3 y 4 ET, sobre el derecho a la igualdad de remuneración de los trabajadores a domicilio; art. 17.1 ET, sobre la nulidad de las cláusulas discriminatorias de materia salarial; art. 21 ET, sobre la compensación económica si existe pacto de no concurrencia y plena dedicación; art. 37.3 ET, sobre permisos retribuidos; art. 38.1 ET, sobre vacaciones anuales retribuidas; art. 41.2 ET, al considerar como modificaciones sustanciales las referidas al sistema de retribución y trabajo a rendimiento; arts.

²²⁶ Vid. MARTÍNEZ EMPERADOR, R: "La nueva regulación del salario" en AA.VV. "Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores", (Dir. BORRAJO DACRUZ,E), Tomo I, Volumen 1º, Madrid (EDERSA) 1994, pág.9.

²²⁸ En "La nueva regulación del salario", en AA.VV. "Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores", (Dir. BORRAJO DACRUZ, E), óp.; cit; pág.10 y ss.

²²⁸ Al tener una misma regulación, no se transcribe el precepto habida cuenta que se encuentra ya transcrito en la referencia a la regulación estatutaria de 1980. Y, siguiendo la misma metodología, de momento no se abordarán los artículos 26 al 33 que regulan la materia salarial, tema de la presente Tesis puesto que los abordaremos en su momento señalando las incidencias de las modificaciones habidas.

42, 43 y 44 ET, sobre la responsabilidad solidaria en contratas y sub-contratas, cesión de trabajadores y transmisión de empresas; art. 45.2 ET, sobre la exoneración de las obligaciones básicas de trabajar y abonar salario en la suspensión del contrato; art. 50.1 b) ET, sobre el derecho a extinguir el contrato de trabajo por retrasos continuados o falta de pago en el abono del salario; arts. 53.3 y 4 ET, sobre la retribución del plazo de preaviso y licencia retribuida en la extinción del contrato por causas objetivas; arts. 55 y 56 ET, sobre los salarios de tramitación en el despido disciplinario; art. 58.3 ET, sobre la prohibición de sanción consistente en multa de haber; art. 59.2 ET, sobre el plazo de prescripción de un año para las percepciones económicas; art. 64.1.4 e) ET, sobre el derecho de los representantes legales de los trabajadores a emitir informe sobre establecimiento de sistemas de trabajo medido; art. 68 c) ET, sobre el derecho de los representantes legales a no ser discriminados en su promoción económica por el cargo representativo.

En segundo lugar, otros artículos fueron objeto de modificación parcial: los arts. 25 1 y 2 ET, reforma que significó la desaparición de los topes máximos del complemento por antigüedad y la pérdida del carácter de derecho necesario absoluto para pasar a ser un derecho potestativo a determinar por convenio o contrato individual de trabajo²²⁹; el art. 35.1 ET del que desapareció el incremento mínimo del 75% del valor de la hora ordinaria por la realización de horas extraordinarias, previéndose también su eventual compensación con descansos o bien su abono, de acuerdo con el valor establecido por convenio o contrato individual, con el único límite de no ser inferior al valor de la hora ordinaria de trabajo²³⁰; el art. 36.2 ET, referido al trabajo nocturno²³¹, del que se

²²⁹ Dado que su nueva redacción establece el artículo 25 ET que: “El trabajador, en función del trabajo desarrollado, podrá tener derecho a una promoción económica en los términos fijados en Convenio Colectivo o contrato individual. Lo dispuesto en el número anterior se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente”, desapareciendo los topes máximos que se contemplaban en el ET de 1980.

²³⁰ Al contener la siguiente redacción: “1.Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarías por tiempos equivalentes de descanso retribuido. 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”.

²³¹ Artículo 36. 2 ET “El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido

suprimió el incremento específico del 25% sobre el salario base de las horas realizadas dentro del periodo de las diez de la noche a las seis de la mañana, dejando en manos de la negociación colectiva su fijación o compensación por descansos; el art. 82.3 ET²³², que si bien en su párrafo primero mantuvo la misma redacción que en el ET (1980), se le adicionaron dos nuevos párrafos que contemplaban la posibilidad de establecer “cláusulas de descuelgue” en los convenios de ámbito superior a la empresa; el art. 85.2 ET²³³, que mantuvo su redacción en su apartado 1 -la materia económica en los convenios colectivos-, pero no así en su apartado 2, al establecer dentro del contenido mínimo de los convenios colectivos el citado eventual “el descuelgue salarial” mediante la adición de un nuevo apartado.

En tercer lugar, encontramos artículos de nueva redacción de forma completa y total. Este fue el caso del nuevo artículo 16²³⁴ que, al abordar la clasificación

atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos”.

²³² Artículo 82.3 ET: “Los Convenios Colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, los Convenios Colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Si dichos Convenios Colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la Comisión Paritaria del Convenio. La determinación de las nuevas condiciones salariales 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”.

²³³ “Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los Convenios Colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

- a) Determinación de las partes que lo conciertan.
- b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- c) Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3.
- d) Forma y condiciones de denuncia del Convenio, así como plazo de preaviso para dicha denuncia.
- e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones de le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha Comisión.”

²³⁴ Artículo 16, párrafo primero, ET: “Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto en el

profesional, incluyó el nivel retributivo. En su redacción de 1980, este artículo contemplaba la obligación de los empresarios de solicitar a los trabajadores a las Oficinas de Empleo, la prohibición de agencias privadas de colocación, la obligación de registro del contrato de trabajo y, en último lugar, la determinación de la prestación de trabajo a través de la clasificación profesional de mutuo acuerdo. También ocurrió respecto del art. 39 ET²³⁵ que, al regular la movilidad funcional en el seno de la empresa, incluyó lo que disponían los 23. 3 y 4 del ET (1980), cambiando, además, la redacción del párrafo primero y segundo del artículo 39 ET (1980) ya que el concepto de grupo profesional se incorporó al "nuevo" artículo 22 ET al contemplar el sistema de clasificación profesional, objetiva y subjetiva.

Como se ha indicado anteriormente, desde la reforma operada por la Ley 11/1994 de 19 de mayo hasta la promulgación del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores y dentro del plazo prorrogado, de tres meses adicionales, concedido por la Ley 42/1994 de 30 de diciembre, se llevaron a efecto diversas modificaciones que hicieron necesario ampliar el ámbito de la refundición e incorporar la nueva normativa²³⁶. Asimismo, la Disposición Final

Convenio Colectivo o, en su defecto, de aplicación en la empresa que se corresponda”.

²³⁵ Artículo 39.3 ET: “La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.”

4.Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en Convenio Colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.”

²³⁶ Así por la Disposición final séptima de la Ley 42/1994 de 30 de diciembre se incorpora, la siguiente normativa que enumera en su apartado 1:

- a) Ley 4/1983, de 29 junio, de fijación de la jornada máxima legal en cuarenta horas, y de las vacaciones anuales en treinta días.
- b) Ley 32/1984, de 2 agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, delude marzo, del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Ley 3/1989, de 3 marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo.

de la Ley 4/1995, de 23 de marzo²³⁷, de regulación del permiso parental y por maternidad, ordenó incluir en el futuro Texto Refundido las modificaciones que ella misma operaba en el Estatuto de los Trabajadores.

El Texto Refundido resultante de estas incorporaciones introdujo cambios respecto a algunos de los artículos que hemos señalado con anterioridad (Ley 11/1994 de 19 de mayo). En cuanto al tema que nos ocupa, sin abordar la regulación específica del salario, consideramos como modificaciones más significativas la contemplada, en primer lugar, en el art. 11 ET²³⁸ -referido,

d) Ley 8/1992, de 30 abril, de modificación del régimen de permisos concedidos por las Leyes 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, y 30/1984, de medidas para la reforma de la Función Pública a los adoptantes de un menor de cinco años.

e) Ley 36/1992, de 28 diciembre, sobre modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de indemnización en los supuestos de extinción contractual por jubilación del empresario.

f) Ley 11/1994, de 19 mayo, porta que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

2. El texto refundido a que se refiere el número anterior incorporará además, dándoles la ubicación que les corresponda, los cambios derivados de las siguientes disposiciones:

a) Ley 13/1982, de 7 abril, de Integración Social de los Minusválidos (artículo 41.1), porto que se refiere a la relación laboral especial de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en centros especiales de empleo.

b) Ley 8/1988, de 7 abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, disposición final primera, por lo que se refiere a las infracciones en materia laboral de los artículos 6, 7 y 8.

c) Ley 4/1990, de 29 junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 1990 (disposición adicional segunda).

d) Ley 21/1991, de 7 enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

e) Ley 10/1994, de 19 mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación.

3. Asimismo se procederá a las actualizaciones que resulten procedentes como consecuencia de los cambios producidos en la organización de la Administración General del Estado desde la promulgación de la Ley 8/1980, de 10 marzo”.

²³⁷ El apartado 2 de la Disposición final estableció lo siguiente “Las modificaciones introducidas por esta Ley en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores deberán ser incorporadas, en su caso al Texto refundido de dicha norma a que se refiere la Disposición final séptima de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre”.

²³⁸ Artículo 11.1 e) ET: “La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero ó el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo”.

como es sabido, a los contratos formativos en prácticas y de aprendizaje, que introdujo las transformaciones operadas en virtud de la Ley 10 /1994, de 19 de mayo, pasando a regular, en primer lugar, el contrato de prácticas, remitiendo a la negociación colectiva la fijación de la retribución aunque con límites legales mínimos ([art. 11.1 e) ET]: 65 % durante el primer año y 70%, durante el segundo año del salario correspondiente a un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto; y, en segundo lugar, el contrato de aprendizaje, cuya retribución, fijada en función de la edad del aprendiz [art. 11.2.f) ET], quedó cifrada, con carácter de norma mínima, en el 70%, 80% y 90% (para el primer año, segundo y tercero respectivamente) sobre el salario mínimo interprofesional, no pudiendo ser inferior al 85 % del mínimo interprofesional para los menores de 18 años.²³⁹

En segundo lugar, el art. 12 ET²⁴⁰ incorporó en el Texto Refundido la redacción dada a este precepto por la Ley 32/1983, de 2 de agosto y por la Ley 10/1994, de 19 de mayo. En la regulación originaria del ET (1980), este precepto sólo contenía la regulación del contrato a tiempo parcial²⁴¹, sin hacer alusión a los

2. f). “La retribución del aprendiz será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 70, al 80 o al 90 por 100 del salario mínimo interprofesional, durante, respectivamente, el primero, el segundo o el tercer año de vigencia del contrato, salvo lo que se disponga reglamentariamente en virtud del tiempo dedicado a formación teórica. No obstante lo anterior, la retribución de los aprendices menores de dieciocho años no podrá ser inferior al 85 por 100 del salario mínimo interprofesional correspondiente a su edad”.

²³⁹ Recordemos que los Decretos de Salarios Mínimos, a la hora de fijar el salario distinguían entre trabajadores menores y mayores de dieciocho años, manteniendo las modificaciones que se introdujeron en 1990, y produciendo gradualmente un acercamiento de los mínimos interprofesionales hasta lograr la equiparación.

²⁴⁰ Artículo 12 ET: “Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo una reducción de la jornada de trabajo y de su salario del 50 por 100, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a tres años, como máximo, a la exigida. Para poder realizar este contrato, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo y quedará obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación prevista en el párrafo siguiente. Al contrato de trabajo por el que se sustituye la jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada se le denominará contrato de relevo. La ejecución del contrato de trabajo a tiempo parcial a que se refiere este apartado, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador hasta que cumpla la edad establecida con carácter general por el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad.”

conceptos retributivos. En la nueva redacción se incorporó la regulación del contrato de relevo (art. 12.4 ET), específica modalidad del contrato a tiempo parcial, previéndose tanto la reducción de la jornada como del salario en un 50%, del trabajador que reuniendo todos los requisitos, para devengar la pensión de jubilación, menos la edad, compatibilizara la pensión de jubilación con la reducción de jornada y salario, hasta un periodo máximo de tres años y siempre que fuera sustituido por otro trabajador durante este periodo de tiempo, como mínimo, con la reducción de jornada efectuada.

Por su parte, el artículo 22 ET²⁴² -que recoge actualmente el nivel retributivo respecto a la clasificación profesional subjetiva- también fue objeto de modificación pues, en virtud de la Ley 10/1994 de 19 de mayo, introdujo en su apartado 5 la redacción dada al art. 16 ET (1980) por la Ley 11/1994 de 19 de mayo.

Por otro lado, la Ley 42/1994 de 30 de diciembre, habilitaba la incorporación y ubicación en el Texto refundido de las infracciones en materia laboral, contenidas en los artículos 6, 7 y 8 de la Ley 8/1988 de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social lo que determinó la aparición en el ET de las diferentes infracciones laborales y, entre éstas, las referidas a la materia salarial: el art. 94.3²⁴³ ET, de carácter leve por tratarse de infracción a obligaciones de carácter formal, como no entregar el recibo de salarios al trabajador o utilizar un recibo no autorizado; como grave, la prevista en el art. 95.3 ET²⁴⁴, que recoge una infracción no contemplada con anterioridad en la Ley 8/1988 de 7 de abril, referida al incumplimiento de la tramitación del recibo de finiquito; y finalmente, como muy graves, el artículo 96²⁴⁵ ET contempla dos

²⁴¹ Hemos de significar que el desarrollo reglamentario de estos contratos se contenía en el RD 1991/1984 de 31 de octubre (BOE de 9 de noviembre) y posteriormente en el RD 2317/1993 de 29 de diciembre (BOE de 31 de diciembre) a la vez que los contratos de prácticas y aprendizaje.

²⁴² Artículo 22. 5 (párrafo primero) ET: “Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto en el convenio colectivo o, en su defecto, de aplicación en la empresa, que se corresponda con dicha prestación”.

²⁴³ Artículo 94.3 ET: “No entregar al trabajador puntualmente el recibo de salarios o utilizar sin previa autorización recibos de salarios distintos al modelo oficial”.

²⁴⁴ Artículo 95.3. ET: “El incumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de tramitación de recibos de finiquitos”.

²⁴⁵ Artículo 96 ET: “El impago y los retrasos reiterados en el pago del salario debido” 12.” Las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones

infracciones en materia salarial: la falta y retrasos en el pago del salario (apartado 1), y la referida decisiones empresariales que signifiquen discriminación en la materia retributiva (apartado 12).

Desde su promulgación en 1995 el ET se ha visto afectado por múltiples modificaciones pudiéndose contabilizar hasta este momento más de treinta²⁴⁶, aunque ninguna de ellas sin incidencia directa en la regulación de la materia salarial. No ha ocurrido lo mismo en lo que respecta a las infracciones laborales actualmente contenidas en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social²⁴⁷, como consecuencia de la derogación del Título IV del ET (artículos 93 a 97) que las incorpora al Capítulo II, Sección primera (artículos 5 a 8) dedicado a las infracciones laborales y con ellas las infracciones referidas a la materia salarial, por lo que en la actualidad se encuentran allí ubicadas y no en el ET.²⁴⁸

3.2. El artículo 26. 1 y 2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Como se ha señalado con anterioridad, la reforma operada sobre el ET (1980)

desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español".

²⁴⁶ Siendo las últimas las introducidas por la Ley 40/2007 de diciembre de medidas de materia de Seguridad Social y la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009 (BOE de 24 de diciembre de 2008).

²⁴⁷ BOE de 18 de agosto; rectificación. BOE de 22 de septiembre. En adelante LISOS y que a su vez se ha visto afectada por modificaciones, siendo una de las más importantes las introducidas por la Ley Orgánica 3 /2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (BOE 23 de marzo) que incorpora nuevas infracciones en el texto refundido de la LISOS.

²⁴⁸ Así la infracción leve del artículo 94.3 ET se corresponde con la Infracción leve del art.6.2 LISOS. En el apartado de infracciones graves, nos encontramos con la del 95. 4 ET en el artículo 7.4 además de la del 7.3 que contiene la infracción grave de "No consignar en el recibo de salarios las cantidades realmente abonadas al trabajador". Y como muy graves las del artículo 96. 1 y 12 ET sobre el impago y retrasos en el abono del salario y sobre las decisiones empresariales que significan discriminación retributiva, se contemplan respectivamente en los apartados 1 y 12 del artículo 8 de la LISOS.

por la Ley 11/1994, de 19 de mayo afectó a su regulación en materia salarial por lo que la Disposición Adicional 4ª del ET²⁴⁹ dispuso el mantenimiento de los conceptos retributivos que vinieran percibiendo los trabajadores hasta que se introdujera una modificación o su desaparición de los mismos a través de lo que pudieran disponer los convenios colectivos.

El nuevo artículo 26.1. ET²⁵⁰ establece, en primer lugar el concepto legal de salario, del que se deduce cómo la relación jurídica creada por el intercambio de trabajo por salario y generadora de las obligaciones recíprocas de trabajar y abonar la retribución que asumen los sujetos del contrato de trabajo, constituye el objeto²⁵¹ del contrato para cada una de las partes.

Varios elementos configuran este concepto de salario y ayudan a delimitarlo correctamente.

En primer lugar, el concepto de salario cuenta con un presupuesto base o punto de partida cual es la prestación de servicios por cuenta ajena y, por lo tanto, necesariamente deriva de la existencia de un contrato de trabajo, cuyo concepto y presunción legal se encuentra contenida en el artículo 1.1²⁵² y 8.1, del ET²⁵³. Tanto la dependencia, como la voluntariedad, o la ajenidad del

²⁴⁹ Disposición Adicional Cuarta: “Las modificaciones introducidas en la presente Ley en la regulación legal del salario no afectarán a los conceptos retributivos que tuvieran reconocidos los trabajadores hasta el 12 de junio de 1994, fecha de entrada en vigor de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, que se mantendrán en los mismo términos que rigieren en ese momento hasta que por convenio colectivo se establezca un régimen salarial que conlleve a la desaparición o modificación de dichos conceptos.”

²⁵⁰ Artículo 26.1 ET: “Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador”.

²⁵¹ “(...) El salario, amén de objeto del contrato, es al propio tiempo la causa del mismo para el trabajador”, como señalan DE LA VILLA GIL, L.E.- PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. Vid. “Introducción a la Economía del Trabajo”, Volumen II, Madrid (Debate) 1980, pág. 763

²⁵² Artículo 1.1 ET. “La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.

trabajo o servicio prestado, configuran la remuneración percibida con el carácter de salarial. De esta forma, la relación existente entre empresario y trabajador se caracteriza por el intercambio de trabajo por salario y es la que configura las obligaciones recíprocas.

En segundo lugar, este concepto presenta un elemento cuantitativo claro. Es salario "la totalidad de las percepciones económicas", reza el artículo 26.1 ET. Sin embargo, al utilizar el término de "totalidad", parece que se incluye en su concepto legal la remuneración íntegra del trabajador, todos sus conceptos. Pero ésta apreciación se diluye en la lectura del art. 26.2 ET²⁵⁴ desde el momento en que establece, de modo taxativo, las exclusiones de la totalidad y concretar de ésta forma que el carácter salarial de la remuneración queda circunscrita al salario base y sus complementos.

En tercer lugar, y por lo que se refiere al objeto de la remuneración, el art. 26 ET se refiere como tal al "trabajo efectivo", al trabajo prestado realmente por el trabajador, pero sin olvidar "los periodos de descanso computables como de trabajo" que, de forma asistemática, se configuran en el ET como periodos de tiempo o descanso con derecho a remuneración²⁵⁵. Por lo tanto, es ese trabajo

²⁵³ Artículo 8.1.ET: "El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta por servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél".

²⁵⁴ Artículo 26.2.ET: "No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos".

²⁵⁶ Así, en el ET, el artículo 30, por imposibilidad de la prestación e imputable al empresario: "Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el empresario se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, éste conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo".

Artículo 34.4, ET en jornada continuada, si existe pacto, ya individual o colectivo, y "Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo. En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media."

Artículo 37.1 ET para el descanso semanal, fiestas laborales y permisos.

“1.Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos. Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34 en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos, para actividades concretas”.

2. Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.

Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior.

Si alguna Comunidad Autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá,, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.

3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por él tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad,

prestado, tanto de forma directa como de forma mediata, lo que constituye su causa y cuyo origen podemos encontrarlo, como veremos, en la plasmación legal del contenido de una norma reglamentaria: el Decreto 2380/1973 de 17 de agosto sobre Ordenación del Salario.

Finalmente, existe un claro elemento formal pues al disponer el art. 26 ET que es salario "cualquiera que sea la forma de remuneración", abre un abanico de posibilidades de utilización de medios de pago, todos ellos convertibles en dinero o especie pero, obviamente teniendo en cuenta la prohibición de que el salario en especie no supere el 30 por ciento de la totalidad²⁵⁶.

Es por esto por lo que necesariamente hemos de delimitar el carácter de la retribución. Y así vemos como el contenido ha de ser económico²⁵⁷, dado que estamos ante una obligación retributiva cuyo carácter puede ser en dinero o en especie²⁵⁸ de forma que en cualquiera de éstos supuestos no se le pueda negar su conversión, para el que lo recibe y así !a remuneración percibida pueda alcanzar la consideración de salario.

Por otra parte no hemos de olvidar su carácter individual, puesto que viene asignada a cada uno de los trabajadores y no al grupo, ya que si así fuera se desvirtuaría su naturaleza.

podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen”.

Artículo 38.1 ET, los treinta días de vacaciones anuales.

“El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.”

Artículo 53.2 ET, durante el periodo de preaviso en la extinción por causas objetivas.

“Durante el período de preaviso el trabajador, o su representante legal si se trata de un disminuido que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.”

²⁵⁷ Con la única excepción de la relación laboral del servicio al hogar familiar al establecer el máximo de salario en especie del 45 por 100. Contemplada en el artículo 6 del RD 1424/1985 de 1 de agosto (BOE de 13 agosto).

²⁵⁷ En el mismo sentido que COLINA ROBLEDO, A. “El salario”, Valencia (CISS) 1995, pág.25.

²⁵⁸ Vid. ALONSO GARCÍA, M. “Curso de Derecho del Trabajo”, Barcelona (Ariel) 1967, segunda edición, pág.476.

La noción legal de salario que se contempla en el artículo 26.1 ET no ha sufrido ningún cambio²⁵⁹ respecto de la regulación anterior contenida en el artículo 26.1. ET (1980), tras la profunda reforma producida en virtud de la Ley 11/1994, ya que solamente se adicionó al anterior apartado 26.1 ET (1980) el tope máximo del salario en especie, permaneciendo inalterado su concepto, inclusión tendente, como veremos posteriormente, a evitar que se produjera una laguna legal tras la derogación del Decreto de Ordenación de Salario que contenía dicha limitación.

3.3. El artículo 26.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: el nuevo papel de la negociación colectiva o la autonomía individual en la determinación de la estructura salarial.

Como hemos visto con anterioridad, el ET (1980), mantuvo en vigor, con carácter reglamentario, en virtud de su Disposición Final 4ª, tanto algunos preceptos de la LRL como de la LCT 1944 así como otras normas propiamente reglamentarias como el DOS y la ODOS, complementando de esta forma la regulación de la institución salarial. Sin embargo la Disposición Derogatoria Única de la Ley 11/1994, de 19 de mayo derogó expresamente esta Disposición Final 4ª del ET (1980) así como la normativa reglamentaria referida al salario, y no solamente el DOS y la ODOS, sino también las distintas Órdenes referidas al plus de distancia y el de transporte²⁶⁰, con lo cual, la estructura salarial, en principio, quedó sin regulación reglamentaria específica. La posible indeterminación o vacío legal fue objeto de consideración por el art. 26.3 ET²⁶¹ al remitir a la autonomía colectiva o a la autonomía individual, a

²⁵⁹ Vid. GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. "Ordenación del salario" en AA.VV. "La Reforma del Mercado Laboral", (Dir. VALDÉS DAL- RÉ), óp.; cit; pág.119.

²⁶⁰ Disposición Derogatoria Única. "Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en esta Ley, y expresamente la disposición final cuarta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores; el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, de ordenación del salario; la Orden de 22 de noviembre de 1973, de desarrollo del Decreto anterior; las Ordenes de 10 de febrero y 4 de junio de 1958, sobre plus de distancia, y las Ordenes de 24 de septiembre y 24 de octubre ambas de 1958, sobre plus de transporte".

²⁶¹ Artículo 26.3 ET: "Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias, relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa."

través del contrato de trabajo, la facultad de fijar la estructura del salario y en su defecto, configurando esta a través de tres grandes bloques de complementos: los complementos personales, por trabajo realizado y por resultados de la empresa. En estos tres han quedado, como veremos posteriormente, englobados prácticamente la totalidad de los complementos que contemplaba la normativa reglamentaria anterior. A esto hay que añadir la previsión, como norma general, de no consolidación de los complementos salvo pacto en contrario y, por lo tanto, más favorable para el trabajador.

La nueva regulación legal introdujo, por tanto, en la articulación de las distintas fuentes para la determinación de la estructura salarial una relación de complementariedad²⁶² ley-convenio, al atribuir, en principio, a este último la competencia para completar la regulación prevista por la Ley. A continuación vamos a referirnos en primer lugar, al derecho a la negociación colectiva para pasar posteriormente al análisis del papel del convenio colectivo en esta materia como antesala al estudio de la regulación que los convenios colectivos están realizando de la estructura salarial, objeto del presente trabajo.

II. EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LABORAL.

1. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978 Y UNOS BREVES ANTECEDENTES.

La Constitución española de 27 de diciembre de 1978²⁶³ establece el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios así como la fuerza vinculante de los convenios colectivos (artículo 37.1). El citado precepto constitucional se encuentra situado en el Título I (“De los derechos y deberes fundamentales”), Capítulo II, Sección Segunda (“De los derechos y deberes de los ciudadanos”), lo que implica que, por su ubicación, aunque no se trata de un derecho fundamental en sí mismo, en tanto la negociación colectiva forma parte del contenido de la libertad sindical, que sí es un derecho fundamental²⁶⁴, es posible, como ha señalado la doctrina²⁶⁵, el

²⁶² Vid. PALOMEQUE LÓPEZ, M.C- ÁLVAREZ DE LA ROSA, M: “Derecho del Trabajo”, óp., cit.; pág.225.

²⁶³ El artículo 37. 1 CE, establece: “La Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”.

²⁶⁴ Y, como tal contemplado en el artículo 28.1 CE, desarrollado por Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical (BOE de 8 de agosto) en adelante LOLS.

acceso a la protección debida a ésta y así lo ha declarado también el Tribunal Constitucional²⁶⁶ en multitud de sentencias²⁶⁷ al considerar²⁶⁸ que tanto la

Sin olvidar que a nivel constitucional existe una conexión entre convenio colectivo, sindicato y huelga, como señala ALONSO OLEA, M. "La negociación colectiva", en AA.VV: "Comentarios a las Leyes Políticas" (Dir. ALZAGA VILLAMIL, O) Tomo III, Madrid (EDERSA) 1983, pág.596. y que considera el derecho a la negociación colectiva como un complemento del artículo 28.1 CE. Vid. RODRÍGUEZ - PIÑERO, M. "La negociación colectiva en el sistema español de relaciones laborales", en AA.VV. "Negociación colectiva: presente y futuro", Barcelona (Fomento y Formación) 1989, pág.11.; ALONSO OLEA, M. "Las fuentes del Derecho del Trabajo según la Constitución", Madrid, segunda edición, (Civitas) 1990, pág.111.

²⁶⁵ Vid. AA.VV. "Manual de Derecho Sindical" (Dir. GARCÍA NINET, J.I) Barcelona (Atelier) 2007, segunda edición, pág. 282 y ss.; AA.VV. "Derecho del Trabajo" (Dir. GARCÍA NINET. Coord. VICENTE PALACIO, A)", Navarra (Aranzadi) quinta edición, 2009, pág. 78 y ss. ALBIOL MONTESINOS, I; CAMPS RUIZ, L.M.; LÓPEZ GANDÍA, J Y SALA FRANTO T. "Compendio de Derecho del Trabajo". Tomo I. Fuentes y Relaciones colectivas", Valencia (Tirant lo Blanch) cuarta edición, 2009, pág. 155 y ss.; GARCÍA FERNÁNDEZ, M. "Manual de Derecho del Trabajo", Barcelona (Ariel) 1990, pág.; 34; GARCÍA MURCIA, J. "La revisión de los convenios colectivos a través del recurso de amparo", Madrid (Tecnos) 1992; LYON CAEN, G: "La jurisprudence du Conseil constitutionnel intéressant le droit du travail", Paris (Daloz), 1989; MONTOYA MELGAR, A: "Derecho del Trabajo", Madrid (Tecnos) 2009, trigésima edición, pág. 163; OJEDA AVILES, A. "Derecho Sindical", Madrid,(Tecnos) octava edición, 2003, pág. 154/155; PALOMEQUE LÓPEZ- ÁLVAREZ DE LA ROSA: "Derecho del Trabajo", Madrid (CEURA) decimoséptima edición, 2009, pág.238 y ss.; RODRÍGUEZ PIÑERO, M. "Justicia Constitucional y Derecho del Trabajo", en "Constitución y Derecho del Trabajo: 1981-1991 (Análisis de diez años de Jurisprudencia Constitucional)", Madrid (Marcial Pons) 1992, en especial sobre el denominado "bloque de constitucionalidad", pág.436 y ss.; "Justicia Constitucional y Relaciones Laborales", Revista Temas Laborales núm. 19/20; VALDÉS DAL- RÉ, F: "El derecho a la negociación colectiva en la Jurisprudencia Constitucional", Revista Temas Laborales 1990, núm. 19/20.

²⁶⁶ En adelante TC. Vid. DURÁN LÓPEZ, F. "El Derecho del Trabajo en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional", Madrid (MTSS), 1985, pág. 89 y ss.; GONZÁLEZ ORTEGA, S. "La negociación colectiva en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional", en "Constitución y Derecho del Trabajo", Madrid (Marcial Pons) 1992, pág.303 y ss.; GALEOTTI y ROSSI. "EL Tribunal Constitucional en la nueva Constitución española: medios de impugnación y legitimados para actuar", Revista de Estudios Políticos, Madrid 1979, núm. 7; PEREZ LUÑO, A. "La interpretación de la Constitución", Revista Consejo General, Madrid 1984, núm.1.

²⁶⁷ Como podrían ser, entre otras, las S.TC 98/1985 (Pleno) de 29 de julio (BOE 14 de agosto) sobre la constitucionalidad de la LOLS. Ponente: Magistrado Excmo. Sr. D Antonio Truyol Serra, que en su Fundamento Jurídico tercero señala que el derecho a la negociación colectiva forma parte del contenido esencial de la Libertad Sindical sin que llegue a transformarlo en un derecho fundamental; Vid. S. TC 137/1991 de 20 de junio (BOE de 22 de julio). Ponente: Magistrado Excmo. Sr. D. Francisco Tomás y Valiente, en especial su Fundamento Jurídico segundo; S. TC. 105/1992 de 1 de julio (BOE de 24 de julio). Ponente: Magistrado Excmo. Sr. D. Fernando García- Mon y González Regueral, en especial su Fundamento Jurídico Sexto.

negociación colectiva, como la promoción de conflictos colectivos son los medios de acción de la actividad sindical a desarrollar por el Sindicato y constituyen el núcleo mínimo e indisponible de la libertad sindical.

Pero, si bien aparece contemplado este derecho en nuestra Constitución al sentar en ella las bases de un Estado social y democrático de derecho y propugnar como valores superiores del ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político²⁶⁹ (en artículo primero, Título preliminar²⁷⁰) resulta difíciles de encontrar antecedentes del mismo en el constitucionalismo español, al combinar dos tendencias ideológicas: una de corte demo liberal y otra de "carácter socialista democrático"²⁷¹.

²⁶⁸ Como lo hace en la S.TC 51/1988 de 22 de marzo (BOE 13 de abril). Ponente: Magistrado Excmo. Sr. D. Francisco Rubio Llorente, Fundamento Jurídico Quinto: "(...) el art.28.1 de la Constitución integra derechos de actividad de los Sindicatos (negociación colectiva, promoción de conflictos), medios de acción que, por contribuir de forma primordial al desenvolvimiento de la actividad que el Sindicato es llamado por el art.37.1. CE, son el núcleo mínimo e indisponible de la Libertad Sindical.

²⁶⁹ Vid. REY GUANTER, S, DEL. "La aplicación de los valores superiores de la Constitución española en el Derecho del Trabajo", Revista Relaciones Laborales 1988, núm.6 en especial pág.: 370 y ss.; ALARCÓN CARACUEL, R. "Estado social y Derecho del Trabajo", en "Constitución y Derecho del Trabajo 1981-1991 (Análisis de diez años de Jurisprudencia Constitucional)", óp. cit. pág.; 13 y ss.; JEAMMAUD, A: "Le Droit Constitutionnel dans les relations du travail", Revista AJDA 1991, núm.9; RIVERO LAMAS, J. "Los Sindicatos y la acción sindical en la Constitución", en "Estudios sobre la Constitución española de 1978", Zaragoza (Pórtico- Ciencia Política) 1979, pág.122 y ss.; SUÁREZ GONZÁLEZ, F. "El Derecho del Trabajo en la Constitución", en "Lectura sobre la Constitución Española", Madrid 1978.

²⁷⁰ Por su interés Vid. BASILLE, S: "Los valores superiores, los principios fundamentales y libertades públicas" en AA.VV: "La Constitución española de 1978", (Dir. PREDIERI- GARCÍA ENTERRÍA), Madrid (Civitas), 1984, en especial pág.; 267 y ss.; DIAZ, E: "Estado de Derecho y sociedad democrática", Madrid (Cuadernos para el Diálogo) 1969, tercera edición; PECES BARBA.G: "Los valores superiores", Madrid (Tecnos) 1984; PÉREZ LUÑO, A. "Derechos humanos, Estado de derecho y Constitución", Madrid (Tecnos) 1986; PRIETO SANCHÍZ, L. "Los valores superiores del ordenamiento jurídico y el Tribunal Constitucional", Revista Poder Judicial 1984, núm.11, pág.83 y ss.

²⁷¹ Como señala SÁNCHEZ MORÓN, M: "Función administrativa y Constitución", en AA.VV. "La Constitución española de 1978", (Dir. PEDRIERI- GARCÍA ENTERRÍA) óp. cit.; pág. 629. En el mismo sentido Vid. JIMÉNEZ CAMPOS, J. "Clases política y transición", en AA.VV. "La Constitución española de 1978", (Dir. PEDRIERI- GARCÍA ENTERRÍA), óp. cit.; pág. 91; HERRERO DE MIÑON "Falsas y verdaderas vías del consenso constitucional", Revista de Estudios Políticos, 1979, núm.9; MARTÍNEZ CUADRADO, "Historia del Constitucionalismo español" en AA.VV: "La Constitución española de 1978" (Dir. PEDRIERI- GARCÍA ENTERRÍA) óp. cit.; pág. 27 y ss.

En la Constitución Política de la Monarquía Española de 1812²⁷², no se hacía mención alguna al mismo, como tampoco en las posteriores²⁷³ al no figurar entre los derechos reconocidos, ni siquiera en la Constitución de la Monarquía Española de 1876²⁷⁴, a pesar de reconocer en su artículo 13 el derecho de asociación²⁷⁵ y a cuyo amparo irán apareciendo las primeras asociaciones obreras.

El precedente más remoto del derecho a la negociación colectiva se puede encontrar en la Constitución republicana de 1931²⁷⁶, y en concreto en su artículo 46²⁷⁷, que establecía la protección del trabajo a través de las leyes y la

²⁷² De 19 de marzo de 1812 (Imprenta Real). Vid. ALEU Y CARRERA, M. "Legislación y Jurisprudencia", Madrid, (Instituto de Reformas Sociales), 1908.

Por su interés, Vid. AGUSTÍN DE ARGUELLES. "Discurso preliminar de la Constitución de 1812", Introducción de Luis Sánchez Agesta, Madrid (Centro de Estudios Constitucionales), 1989.

Para una visión de la época, Vid. CARR, RAYMOND: "España 1808-1939", Barcelona (Ariel) 1970; JUTGLAR, A: "Ideología y clases en la España contemporánea (1808-1874)", Madrid (EDICUSA) 1973; SOLÍS, R: "El Cádiz de las Cortes", Madrid, (Alianza) 1969; TIerno GALVÁN, E: "Leyes políticas españolas fundamentales (1808-1936)", Madrid (Tecnos) ,1973.

²⁷³ Nos referimos a las Constituciones de 18 de junio de 1837 (Gaceta de Madrid de 24 de junio), de 23 de mayo de 1845 (Gaceta de Madrid de 23 de mayo), de 15 de septiembre de 1856 (Real Decreto de 15 de septiembre. Gaceta de Madrid de 16 de septiembre) y de 1 de julio de 1869 (Gaceta de Madrid de 7 julio).

²⁷⁴ Promulgada el 30 de junio de 1876. Gaceta de Madrid de 2 de julio.

²⁷⁵ Derecho que, reconocido en su artículo 13, es desarrollado por la Ley de Asociación de 1887 (Gaceta de Madrid de 12 de julio), y que en su art. 1º, establecían que "se regirán también por ésta Ley los gremios, la sociedades de socorros mutuos, de previsión, de patronato y las cooperativas de producción de crédito o consumo".

Por su interés, Vid. ALARCÓN CARACUEL, R. "El derecho de asociación obrera en España (1839-1900)", Madrid 1975, Revista de Trabajo; DE LA VILLA GIL- PALOMEQUE LÓPEZ, "Introducción a la Economía del Trabajo", óp. cit. pág. 115 y ss. En donde se contempla todo el proceso de formación del movimiento obrero en nuestro país. TUÑÓN DE LARA, M. "El movimiento obrero en la historia de España", Madrid (Taurus), 1971.

²⁷⁶ Como señala GÁLVEZ, J, en AA.VV. "Comentarios a la Constitución", (Dir. GARRIDO FALLA), óp. cit.; pág.279, que vino a significar "la constitucionalización de los derechos sociales y laborales", en palabras de PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. "Los derechos laborales en la Constitución española", Madrid (Centro de Estudios Constitucionales) 1991, pág. 10.

²⁷⁷ Artículo 46 CE de 1931: "El trabajo, en sus diversas formas, es una obligación social, y gozará de la protección de las leyes. La República asegurará a todo trabajadores las

obligación de la República de asegurar a todo trabajador a través de leyes sociales, no sólo la regulación de sus condiciones de trabajo, sino "todo cuanto afecte a la defensa de los trabajadores", precepto íntimamente relacionado con el artículo 39²⁷⁸ que recoge el derecho a sindicarse libremente y que servirá de apoyo para la aprobación de una Ley específica de Asociación Profesional:- la Ley de 8 de abril de 1932-²⁷⁹, cuyo artículo 19²⁸⁰ establecía, entre las facultades, las de intervenir en la celebración de pactos y contratos colectivos de trabajo y que, como podemos observar, no resulta posible deslindar del derecho a sindicarse, puesto que los orígenes de la negociación colectiva (ALONSO OLEA)²⁸¹ están "ligados a los orígenes del sindicato", dado que la

condiciones necesarias de una existencia digna. Su legislación social regulará: los casos de seguro de enfermedad, accidente, paro forzoso, vejez, invalidez y muerte; el trabajo de las mujeres y de los jóvenes y especialmente la protección a la maternidad; la jornada de trabajo y el salario mínimo y familiar; las vacaciones anuales remuneradas, las condiciones del obrero español en el extranjero; las instituciones de cooperación; la relación económica jurídica de los factores que integran la producción, la participación de los obreros en la dirección, administración y los beneficios de las empresas, y todo cuanto afecte a la defensa de los trabajadores". Vid. La Constitución de la República de 9 de diciembre de 1931 (Gaceta de Madrid de 10 de diciembre). Vid. ALBIOL MONTESINOS, I: "Las relaciones colectivas de trabajo (1931-1956)" en AA.VV. "Estudios en Homenaje al profesor Diego Sevilla Andrés", Tomo I, Valencia (Universidad de Valencia) 1984, pág. 11 y ss.; DE LA VILLA GIL- PALOMEQUE LÓPEZ: "Introducción a la Economía del Trabajo", óp. cit.; pág. 273 y ss.

²⁷⁸ Artículo 39 CE 1931: "Los españoles podrán asociarse y sindicarse libremente para los distintos fines de la vida humana, conforme a las leyes del Estado. Los sindicatos y Asociaciones están obligados a inscribirse en el Registro público correspondiente, con arreglo a la Ley".

²⁷⁹ Sin que de momento olvidemos que "(...) el desarrollo de las relaciones colectivas es espectacular durante la República; por primera vez en la historia española se va a aprobar una ley específica para la asociación profesional., y ya no serán meras posibilidades sino realidades y se desarrollará la negociación colectiva (...)", como mantiene DE LA VILLA GIL, L. E. en "El Derecho del Trabajo durante la Segunda República", Madrid 1969, Revista Facultad de Derecho de Madrid, núm. 34/35/36, pág.276 y ss.

²⁸⁰ Gaceta de 14 de abril. Artículo 19 Ley de 8 de abril de 1932: "Son facultades de las Asociaciones profesionales: (...) 8ª Intervenir, a los efectos oficiales, en la celebración de pactos o contratos colectivos de trabajo".

²⁸¹ Vid. "Origen, desenvolvimiento y significado actual del convenio colectivo", en AA.VV. "Quince lecciones sobre convenios colectivos", Madrid (Facultad de Derecho de Madrid) 1976, pág.10.

Sobre relaciones colectivas, Vid. GIUGNI, G: "Derecho Sindical", Traducido por VIDA SORIA-MONTALVO CORREA, Madrid (MTSS) 1983. MANCINNI- ROMAGNOLI: "IL Diritto Sindicale", Bologna (IL Mulino) 1972, en donde se considera (pág.15) que "el movimiento sindical de los trabajadores es una consecuencia, quizá la consecuencia más relevante de la primera revolución industrial"; OJEDA AVILES, A; "Derecho

regulación de las condiciones de trabajo constituyen la finalidad básica de los Sindicatos. Así, a la par que la regulación de las condiciones de trabajo, plasmadas a través del contenido de esas leyes sociales [(...) "jornada de trabajo, el salario mínimo y familiar, las vacaciones anuales remuneradas (...)]"²⁸² se previó la defensa de los trabajadores mediante las mismas.

A lo anterior hay que añadir la obligación asumida por la República de promulgar una legislación que regulara las condiciones de trabajo, hasta ahora sin precedentes constitucionales, y que vino a significar la constitucionalización²⁸³ del Derecho del Trabajo, abandonando ya esa legislación exclusivamente proteccionista que marcó las etapas anteriores²⁸⁴ y que se plasmó, en cuanto al objeto de nuestro estudio, en la Ley de Contrato de Trabajo de 1931, al regular, ampliamente los "pactos colectivos"²⁸⁵.

Sindical, óp. cit.; pág. 27 y ss.; SALA FRANCO- ALBIOL MONTESINOS: "Derecho Sindical", Valencia (Tirant lo Blanch) 2002, octava edición, pág. 359 y ss.

²⁸² Entre otras de las señaladas en el artículo 46 de la Constitución de 1931. Vid. Nota en donde se transcribe el texto íntegro de éste artículo.

²⁸³ A pesar de que los comentaristas de la Constitución señalaron que no encajaban en el concepto normativo. Así en este sentido, Vid. ROYO VILLANOVA, A: "La Constitución española de 9 de diciembre de 1931, con glosas jurídicas y apostillas políticas", Valladolid (Castellana), 1931, pág.117.

²⁸⁴ Como serían la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900; la Ley de 13 de marzo de 1900, reguladora de las condiciones de trabajo de mujeres y niños; la Ley de 3 de marzo de 1904, sobre descanso dominical; la Ley de 27 de diciembre de 1910, sobre jornada máxima en las minas; la Ley de 17 de julio de 1911 sobre el contrato de aprendizaje; la Ley de 27 de febrero de 1912 o Ley de la silla; la Ley de 11 de julio de 1912 sobre prohibición del trabajo nocturno a las mujeres(...). Dentro de la línea de intervencionismo estatal, incrementada por el Instituto de Reformas Sociales y que en la Dictadura de Primo de Rivera, aparece recogida toda esta normativa dispersa en el primer Código de Trabajo de 1926, aumentándose una protección paternalista en la producción normativa.

Por su interés, Vid. DE LA VILLA GIL, L.E. "Nacimiento del Derecho obrero en España"; Madrid (Instituto de Estudios Administrativos), 1970, separata. COMISIÓN DE REFORMAS SOCIALES: "La clase obrera española a finales del siglo XIX", Madrid (ZERO) 1970.

²⁸⁵ En sus artículos 12 y 62 al 65. Así, el artículo 12 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1931, define los pactos colectivos, y los artículos 62 y ss. tratan de la adhesión, posible extensión y contenido de los mismos. Podemos ver como en el artículo 12 LCT 1931, se regula ampliamente los pactos colectivos, habida cuenta que se establece tanto las limitaciones a su contenido como la duración, la prohibición de huelgas novatorias y cuestiones procedimentales como serían la obligación de visado y registro.

Artículo 12 LCT 1931: "Se considerará pacto colectivo acerca de las condiciones del trabajo el celebrado entre una Asociación o varias Asociaciones patronales con una o

Esta Constitución, como mantiene la doctrina²⁸⁶ tuvo un manifiesto carácter social que quedaba claramente patente en su artículo primero, párrafo primero²⁸⁷, al establecer la forma de estado democrático en que se encuentra España (la República democrática) dentro de un régimen de libertad y de justicia. Al parecer, se trató de una norma elaborada por Alcalá Zamora y dentro de la línea del constitucionalismo europeo, criticado por algunos comentaristas de la Constitución por tener un carácter "ilusorio"²⁸⁸, pero que no

varias Asociaciones profesionales obreras legalmente constituidas, para establecer las normas a que ha de acomodarse los contratos de trabajo que celebren, sean éstos individuales o colectivos, los patronos y trabajadores del ramo, oficio o profesión a que aquéllos y éstos pertenezcan. Tendrán también el valor jurídico de un pacto colectivo, en defecto del que define el párrafo anterior, lo convenido ante una Autoridad, funcionario o Corporación oficial, como Delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión, sobre condiciones del trabajo, entre representantes designados en reuniones públicas, con intervención de la Autoridad, por los elementos patronales y obreros de un determinado ramo, industria y profesión en una localidad o demarcación. No podrá establecerse en los pactos colectivos acerca de las condiciones del trabajo ninguna que fuere menos favorable para los trabajadores que las determinadas en las disposiciones legales, y en las bases adoptadas por los Jurados mixtos o Comisiones paritarias legalmente reconocidos. Los pactos colectivos habrán de constar necesariamente por escrito, y una copia de los mismos deberá ser rigurosamente enviada al Ministerio de Trabajo y Previsión y a la delegación provincial a fin de que sean visados y registrados. La duración mínima de los pactos colectivos será la de dos años y en ese tiempo no podrán ser modificados por huelgas o "lock-outs", salvo en casos de autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Previsión".

Por su interés, Vid. GALLART FOLCH, A: "Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo", Barcelona (Bosch) 1932; HINOJOSA FERRER, J. De "El contrato de trabajo. Comentarios a la Ley de 21 de noviembre de 1931", Madrid (Revista de Derecho Privado) 1931, pág.; 51 y ss.; DE LA VILLA GIL- PALOMEQUE LÓPEZ; "Introducción a la Economía del Trabajo", óp.cit.; pág. 297 y ss.

²⁸⁶ A pesar de que como mantiene algún autor obedeció a un "platonismo socialista" y al que se refiere DE LA VILLA GIL, L. E. en "Derecho del Trabajo durante la Segunda República", óp. cit. pág.246, que dio paso a un crecimiento subjetivo del Derecho del Trabajo.

Vid. MARTÍNEZ GRANIZO - GONZALEZ ROTHVOSS: "Derecho Social", Madrid (Reus S.A.) 1935, tercera edición, pág. 67 y ss.; MONTOYA MELGARA, A "Derecho del Trabajo. Concepto y evolución", Murcia (Estudios Sociales) 1973, pág.178 a 180.

²⁸⁷ Artículo primero, párrafo primero: "España es una República democrática de trabajadores de toda clase, que se organiza en régimen de libertad y justicia".

²⁸⁸ Entre ellos ROYO VILLANOVA, como mantiene BORRAJO DACRUZ, E: "Introducción al Derecho del Trabajo", Madrid (Tecnos) 1969, pág. 84.

Por su interés, Vid. ALCALÁ ZAMORA, N: "Los defectos de la Constitución de 1931. Seguidos de tres años de experiencia constitucional", Madrid (Civitas) 1981; TOMAS

impidió el desarrollo normativo de manera inmediata²⁸⁹, calificándose positivamente por la doctrina (DE LA VILLA)²⁹⁰ la excelente perfección técnica de las normas que contemplaban los problemas del mundo del trabajo que, o bien eran desconocidos, o en esos momentos se habían ignorado, ya que (la Constitución) "al recoger en sus preceptos la tabla de «derechos económico-sociales», ofreció la base normativa para la sistematización de las leyes del trabajo, con lo que se pasó de una legislación, hasta entonces de carácter excepcional (medida desde el Derecho Común) a un auténtico «Derecho especial», es decir a un ordenamiento jurídico integrado por normas inspiradas en unos principios comunes y, por tanto congruentes entre sí y en marcada fase de expansión" (BORRAJO DACRUZ)²⁹¹.

El desarrollo normativo de la Constitución se vio truncado con la llegada de la Guerra Civil, en cuanto a una unidad legislativa y por sus propios perfiles, que vinieron marcados por las propias circunstancias del momento político que las originó e influenciaron, manifestándose un claro intervencionismo estatal propio de cualquier situación de guerra, sacrificando la autonomía de la voluntad de las partes²⁹², y que apareció configurado en atención a los propios caracteres de ésta, ya que estamos ante una guerra de clases. España, durante la Guerra Civil (de 1936 a 1939), consecuencia del Alzamiento Nacional, quedó dividida en dos zonas: la Zona Nacional y la Zona Republicana y en cada una de ellas, y en atención a su propia ideología política y concepción del Estado, se produjo

VILLARROYA.J: "Breve Historia del Constitucionalismo español", Madrid (Centro de Estudios Constitucionales) 1992, décima edición, pág. 135 y ss.

²⁸⁹ Así, entre otras, podríamos citar la Ley de Jornada máxima de 1 de julio y 9 de septiembre de 1931 (Gaceta de 2 de julio y 30 de diciembre); la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 de 21 de noviembre (Gaceta de 22 de noviembre); la Ley de Jurados Mixtos de 27 de noviembre de 1931 (Gaceta de 21 de diciembre) y la Ley de Asociaciones Profesionales de 8 de abril de 1932 (Gaceta de 14 de abril).

²⁹⁰ Como lo manifiesta DE LA VILLA GIL, L.E. "(...) normas jurídicas de extraordinaria perfección técnica afrontan problemas candentes en el mundo del trabajo, problemas que en buena parte habían sido desconocidos o marginados hasta entonces (...)", en "El Derecho del Trabajo en España durante la Segunda República", óp. cit.; pág.243. DE LA VILLA GIL- PALOMEQUE LÓPEZ: "Introducción a la economía del trabajo", óp. cit. pág. 294.

²⁹¹ Vid. "Introducción al Derecho español del Trabajo", Madrid (Tecnos) 1968, pág. 143.

²⁹² Para este periodo, Vid. DE LA VILLA GIL, L.E. "El Derecho del Trabajo en España durante la Guerra Civil", Madrid (Instituto de Estudios Administrativos) 1971, separata, y en especial las págs. 23 y ss.; para las relaciones colectivas y su complejidad, pág. 27 y la amplia referencia bibliográfica allí citada.

una normativa que la identifica o caracteriza. La Zona Republicana mantuvo la normativa anterior y sus propias líneas allí establecidas, mientras que la Zona Nacional, en un principio y en aras a evitar vacíos legislativos, aceptó la normativa anterior de una manera transitoria hasta que fue promulgando su propia normativa.

En todo caso, la normativa se adaptó, en ambas zonas, a las necesidades que originó el momento político que estaban atravesando como consecuencia de esa situación bélica, pero que, según su propia ideología, vino a marcar la producción legislativa laboral, y en donde se puso de manifiesto ese claro intervencionismo del Estado, que fue la nota que caracterizó esencialmente toda la promulgación normativa posterior cuando finalizó el periodo de guerra, que supuso un límite claro a la autonomía colectiva, reconocida en la etapa republicana. Las relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, se caracterizaron como reflejo de la existencia de un derecho intervenido, hasta tal punto que "puede decirse que la libertad sindical en España terminó el 18 de julio de 1936 (PÉREZ BOTIJA²⁹³)".

A pesar de ello, durante esta etapa, puede encontrarse un cierto paralelismo²⁹⁴, pese a que se parte de puntos contrapuestos, pero que tienen en común la situación que se crea con ocasión de cualquier conflicto bélico.

El Derecho colectivo del Trabajo, reconocido constitucionalmente en la etapa anterior, sufrió un duro golpe a resultas del Fuero del Trabajo²⁹⁵, y que fue elevado a Ley Fundamental²⁹⁶, al establecer que el "Estado será el encargado de fijar las condiciones de trabajo" y que, a través del Sindicato, "el Estado cuidará de conocer (...) si las condiciones de tipo económico son las que en justicia corresponden al trabajador (Declaración III. 4.)". Sindicatos sí, pero organización vertical y "como instrumento al servicio del Estado²⁹⁷" no

²⁹³ Vid. PÉREZ BOTIJA, E: "Derecho del Trabajo", Madrid 1957, pág.407.

²⁹⁴ Como lo manifiesta DE LA VILLA GIL, L.E. "El Derecho del Trabajo durante la Guerra Civil", óp. cit. pág. 7 y para una visión más clara y comparativa de legislaciones de una y otra Zona, Vid. pág. 6 a 23.

²⁹⁵ Que se promulga el 9 de marzo de 1938 (BOE de 10 de marzo de 1938).

²⁹⁶ En virtud del artículo 10 de la Ley de Sucesión, pese a reconocer en la Declaración XIII a los Sindicatos.

²⁹⁷ Sobre su estructura y por su interés, Vid. OIT: "La situación laboral y sindical en España" (Informe del Grupo de Estudio), Ginebra 1969, en especial, pág.132 y ss. Sobre los modelos normativos de los regímenes sindicales. Vid. BORRAJO DACRUZ,

pudiendo negociar directamente sino sólo "intervenir por órganos especializados en la reglamentación, vigilancia y cumplimiento de las condiciones de trabajo", siendo el máximo exponente de este intervencionismo administrativo, la Reglamentación de Trabajo²⁹⁸, mecanismo del que se sirvió el Estado nacionalsindicalista para desarrollar su política salarial de 1939 a 1958²⁹⁹.

Hubo que llegar a 1958 para poder encontrar el reconocimiento de los convenios colectivos sindicales de trabajo a través de la Ley de 24 de abril de 1958³⁰⁰, cuya necesidad quedó perfectamente plasmada en la Exposición de

E: "Introducción al Derecho del Trabajo", Madrid (Tecnos) 1996, novena edición, pág.155 y ss.

²⁹⁸ Cuya Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 16 de octubre de 1942 (BOE de 23 de octubre), en su artículo 1º encomendaba al Estado (Ministerio de Trabajo) la "regulación sistemática de las condiciones mínimas a que han de ajustarse las relaciones laborales concertadas entre los empresarios y su personal en las distintas ramas y actividades", sin que fuera posible su delegación al declarar nulo, en el artículo 20, cualquier acuerdo adoptado por un organismo distinto.

²⁹⁹ Como señala DE LA VILLA GIL, L. E. "Procedimiento de elaboración de las Reglamentaciones de Trabajo", separata 12, en "Procedimientos Administrativos especiales", Vol. II, Madrid (Centro de Estudios Administrativos) 1970, pág.312.

³⁰⁰ BOE de 25 de abril. Así en el artículo 1º encontramos la definición de los convenios; en el artículo 2º la prohibición de cláusulas que supongan una disminución de las condiciones de trabajo, mientras que en el artículo 3º establecía la remisión a las condiciones fijadas tanto en las normas legales como las reglamentarias.

Artículo 1º Ley de 24 de abril de 1958: "Los convenios colectivos sindicales tienden a fomentar el espíritu de justicia social y el sentido de unidad de producción y comunidad de trabajo, así como la mejora del nivel de vida de los trabajadores y la elevación de la productividad".

Artículo 2º Ley de 24 de abril de 1958: "Queda prohibido establecer en los convenios colectivos sindicales, cláusulas que impliquen disminución de la libertad individual y de los derechos sociales que al trabajador corresponden o de las facultades de dirección y disciplina que son propias de las Empresas o que causen grave perjuicio a la economía del país".

Artículo 3º Ley de 24 de abril de 1958: "Las condiciones de trabajo fijadas en Leyes, Decretos, Reglamentaciones Trabajo, Órdenes ministeriales y demás disposiciones oficiales, así como las más beneficiosas disfrutadas por los trabajadores, pueden ser completadas y mejoradas aisladamente, o en conjunto, mediante convenios colectivos sindicales que se celebren conforme a lo dispuesto por la presente Ley. Las condiciones de trabajo que se estipulen en dichos convenios colectivos sindicales, al igual que las determinadas en las demás normas arriba mencionadas tendrán el carácter de mínimas y, en su virtud serán nulos y no surtirán efecto alguno entre las partes los pactos y cláusulas que impliquen condiciones menos favorables para el trabajador. Los convenios colectivos sindicales, no podrá limitar ni disminuir, en ningún caso, las situaciones obtenidas por los trabajadores individual o colectivamente."

Como mantiene BORRAJO DACRUZ, E, esta Ley "(...) abrió un portillo estrecho a la autonomía colectiva; el acuerdo, dentro de la organización sindical, requería la aprobación administrativa y se convertía en una norma oficial (...)", Vid. "Introducción al Derecho del Trabajo", óp. cit. pág. 285; Por su parte IGLESIAS SELGAS, considera que

Motivos³⁰¹, al señalar que tanto la existencia de entes sindicales en todas las ramas de la producción a la vez que la necesidad de reconocer a los empresarios y trabajadores la facultad de establecer pactos obligatorios para el grupo económico-social, imponían la modificación de la regulación jurídica hasta entonces vigente fundamentada en las normas dictadas por el Estado, los usos y costumbres generales y los pactos individuales, dando paso a los convenios colectivos que se efectuaran entre los representantes de los grupos. Las Reglamentaciones de Trabajo contenían solamente las condiciones mínimas pudiendo establecerse mejoras, posibilidad de mejoras que atendía a diversas circunstancias como el nivel de vida, las posibilidades de las empresas (...) naciendo del acuerdo libre de las partes. Su problema jurídico formal, al reconocerse el carácter de normas mínimas a las condiciones fijadas por las normas estatales y convenios colectivos, apareció salvado con la

“(...) esta supuso un avance de incalculable trascendencia por cuanto representa la devolución al sindicalismo de su función más característica (...)”, Vid. en “Comentarios a la Ley Sindical”, Madrid (CABAL) 1971, pág.251; PÉREZ LEÑERO, J: “Convenios Colectivos Sindicales”, Madrid (Aguilar) 1959, en especial págs. 120 y ss., en donde comenta la Ley de Convenios Colectivos.

Sobre la reforma del Fuero del Trabajo, Vid. BAYÓN CHACÓN-PÉREZ BOTIJA: “Manual de Derecho del Trabajo”, Volumen I, Madrid (TECNOS) 1976/1977, décima edición pág.94, en donde plantean su posible inconstitucionalidad, así como el ser la inductora de la reforma del Fuero (pág.146).

³⁰¹ Exposición de Motivos: “La realidad social española presenta hoy un factor innegable: la existencia de una red viva y auténtica de Entidades sindicales que agrupa ordenadamente a todos los factores humanos de la producción. Este hecho, combinado con la exigencia doctrinal de que se reconozca a los organismos que encuadran a empresarios y trabajadores la facultad de establecer pactos que obliguen a todos los que integran el grupo económico-social que la respectiva entidad representa a efectos laborales, impone la modificación del régimen jurídico hasta aquí en vigor que establecía como únicos preceptos aplicables a la contratación del trabajo las normas de carácter general dictadas por la soberanía del Estado y los usos y costumbres en el ámbito general y los pactos individuales, dando acceso entre unos y otros a los convenios colectivos que surjan de la colaboración armónica, que en el campo sindical se desarrolla entre las auténticas representaciones de las distintas categorías laborales. Conforme a lo establecido en el artículo primero de la Ley de 16 de octubre de 1942, las Reglamentaciones de Trabajo no contienen sino las condiciones mínimas a que la relación laboral ha de ajustarse; por encima de ellas cabe el establecimiento de otras más ventajosas, que frecuentemente se otorgan en unos casos por las Empresas y en otros se contratan libremente por aquéllas con sus trabajadores. Esta posibilidad se halla en razón de una serie de factores de especificación difícil, tales como el nivel de vida de una comarca, las posibilidades de cada Empresa, las circunstancias de tiempo o economía y tantos más que no pueden por su detalle, imprecisión o eventualidad ser tomados en cuenta por la Administración para el dictado de una legislación casuística; pero no obstante constituyen en muchos casos motivos capaces de convertirse en normas contractuales, nacidas en el libre juego de las partes interesadas. (...)”

reforma del Fuero del Trabajo en 1967³⁰², que estableció que al Estado le correspondía fijar las bases "mínimas" (Declaración III. 4.) pudiendo ya los Sindicatos (Declaración XIII.5.), "proponer soluciones e intervenir, comprometiéndose a la promulgación de una Ley de Sindicación"³⁰³ (Declaración XIII.7), que se promulgó en 1971.

De la Exposición de Motivos de la Ley Sindical 2/1971 de 17 de febrero³⁰⁴, se desprende claramente la evolución del sindicalismo así como los cuatro

³⁰² En virtud de Ley Orgánica del Estado de 10 de enero de 1967 (BOE de 21 de abril).

³⁰³ La Ley Sindical 2/1971 de 17 de febrero, (BOE de 19 de febrero).

Para los factores desencadenantes del cambio, Vid. IGLESIAS SELGAS, C: "Comentarios a la Ley Sindical", óp. cit. pág.59.

Para la evolución del régimen franquista en la etapa de transición a la democracia, Vid. ARIAS SALGADO, R: "Polémica sobre la interpretación de las Leyes Fundamentales: dimensión política y dimensión técnico- jurídica", Revista Sistema, 1974, núm.5; ESTEBAN, J: "La crisis del Estado Franquista", Barcelona 1977; HERRERO DE MIÑON, M: "La revisión de las Leyes Fundamentales", Revista General de Legislación y Jurisprudencia 1975, núm.3; JIMÉNEZ BLANCO, J:"Política y desarrollo", Madrid (Aguilar) 1971; LUCAS VERDÚ,P: "La octava Ley Fundamental. Crítica Jurídico-Política de la Reforma de Suárez", Madrid (Tecnos) 1976; OLLERO GÓMEZ, C: "Desarrollo político y Constitución española", Boletín Informativo de Ciencia Política, 1969, núm.1; SÁNCHEZ AGESTA, L: "La nueva Ley Fundamental para la Reforma Política", Revista de Derecho Público, 1977, núm.66; SÁNCHEZ CERVERA SENDRA,J: "La amnistía laboral en la Ley 46/1977 de 15 de octubre", Revista de Política Social núm.117 1978; TAMAMES, R: "¿A dónde vas España?", Barcelona (Planeta), 1976; TIERNO GALVÁ, E: "Especificación de un Derecho Constitucional para una fase de Transición", Boletín Informativo de Ciencia Política, 1974, núm.10.

³⁰⁴ Exposición de Motivos: "El sindicalismo nacional, en virtud de su propia dinámica y de la necesidad de adaptación al cambiante contorno social y económico, experimentó una incesante y progresiva evolución, tanto en el plano orgánico como en el operativo y funcional, en armonía con las exigencias de cada momento y circunstancia. En los tres decenios transcurridos ha dispensado atención preferente al perfeccionamiento de sus estructuras, a la ampliación de sus actividades y a potenciar la participación inmediata y directa de los sindicatos en la vida de la Organización mediante sucesivas reformas del sistema electoral, a la vez que instrumentaba áreas y formas de diálogo ordenado y fecundo, llevaba a cabo una extensa y eficaz acción formativa a todos los niveles y suscitaba fas vocaciones de los dirigentes naturales del mundo laboral, de la técnica y de la empresa.(...)

"(...) Cuatro fueron, por consiguiente, los factores o elementos informadores del proyecto de Ley: los dimanantes de la experiencia adquirida a través del proceso evolutivo del movimiento sindical español; los impuestos por la exigencia de adecuar su marco legal al orden institucional definido en las Leyes Fundamentales; los derivados de las conclusiones aprobadas por el IV Pleno del Congreso Sindical, y los resultantes de los criterios del Consejo de Ministros en su condición de órgano que determina la política nacional. En consideración a la dogmática a que responde la nueva declaración XIII del Fuero del Trabajo, la Ley consagra ante todo la misión esencial del sindicalismo español, y conforme a ella, además de puntualizar con

factores determinantes de la elaboración del Proyecto de Ley y posterior aprobación por las Cortes. Así se mantenía que durante los tres decenios del sindicalismo se habían ido produciendo cambios que motivaron la necesidad de adaptación, cambios en las estructuras de la organización sindical ampliando sus actividades, potenciándose también la participación activa de los sindicatos a través de reformas del sistema electoral. Y esta necesidad de adaptación junto a los cuatro factores que confluían: los derivados de la experiencia del proceso evolutivo del movimiento sindical español, la necesidad de adecuación a su marco legal, las conclusiones del IV Pleno del Congreso Sindical y los criterios del Consejo de Ministros, fueron los determinantes de la elaboración del Proyecto de Ley.

En esta Ley³⁰⁵ se atribuía la función negociadora de los convenios colectivos sindicales a los Sindicatos al señalar que éstos podrían intervenir en la fijación de las bases mínimas así como también en la negociación de los convenios colectivos sindicales.

En definitiva dado el carácter constitucional de dicha norma, hay que concluir que constituye el precedente más inmediato del artículo 37.1 de la CE³⁰⁶.

carácter normativo sus fines primordiales, enuncia también, como principios básicos del mismo, los de unidad, generalidad, representatividad, autonomía, asociación, participación y libertad de actuación. La dimensión operativa de tales principios se extiende a lo largo del articulado de la Ley con toda la fuerza e intensidad requerida por cada uno de los tres elementos estructurales de que consta el sistema sindical español, Organizaciones profesionales, Sindicatos y otros órganos de coordinación y composición y Organización sindical (...)"

³⁰⁵ En su artículo 27. "(...) 6) Intervenir en la fijación de las bases mínimas para la ordenación del trabajo y en la negociación, en su seno, de los convenios colectivos sindicales, de acuerdo con la legislación que los regule".

³⁰⁶ En el mismo sentido: GÁLVEZ, J en AA.VV. (Dir. GARRIDO FALLA): "Comentarios a la Constitución", óp. cit. pág.729. Por lo que significó y por su interés, Vid. ALBIOL MONTESINOS, I: "La Constitución española de 1978 y las líneas de desarrollo del Derecho español del Trabajo", en "Diez años de régimen constitucional", Madrid (Tecnos) 1989, pág.117 y ss.; DE LA VILLA GIL- PALOMEQUE LÓPEZ: "Introducción a la Economía del Trabajo"; óp.; cit.; pág.422 y ss.; DURÁN LÓPEZ, F: "Sindicatos y crisis económica", Revista Española de Derecho del Trabajo, 1982, en especial, pág.435 y ss.; VILLA DURÁN, C: "Ley 19/1977 de 1 de abril sobre regulación del derecho de asociación sindical y la ratificación por España de los Convenios números 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo", Revista de Política Social,1977, núm. 114 pág.97 a 115.

2. EL DERECHO CONSTITUCIONAL A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: ALCANCE, NATURALEZA Y CONTENIDO DEL DERECHO.

El precepto constitucional presenta un amplio alcance en cuanto a la titularidad del derecho, dado que se refiere a los representantes de los trabajadores y empresarios, y también en lo que se refiere a su objeto, al referirlo a la negociación colectiva laboral. Es realmente llamativa la ausencia de referencia alguna a la tercera fuerza del Derecho del Trabajo: el Estado, que contrasta en mayor medida con la línea intervencionista que caracterizó la etapa anterior.

De conformidad con el precepto, a la Ley se atribuye el papel de garantizar el derecho, por lo que el Estado estará ausente en su ejercicio. No se le encomienda al Estado la obligación de garantizar el ejercicio del derecho a la negociación colectiva laboral sino a la Ley, condicionándose su efectividad a ésta³⁰⁷.

En su dimensión colectiva "la negociación colectiva es, ante todo y sobre todo, expresión del valor "libertad" (...) libertad, por tanto, respecto al Estado que ha de respetar un "espacio vital" para que dicho derecho cumpla su función", (DEL REY GUANTER³⁰⁸). Y ese garantizar, "requiere organizar la autonomía colectiva según criterios no sólo de libertad sino también de posibilidad e iniciativas reales"(VALDES DAL-RE)³⁰⁹.

Si observamos el desarrollo seguido desde el borrador del Texto Constitucional hasta la publicación del Texto Oficial de la Constitución, el 29 de diciembre de 1978³¹⁰, podemos constatar algunos cambios producidos en cuanto a la participación del Estado en el ejercicio del derecho a la negociación colectiva.

³⁰⁷ En este mismo sentido, Vid. MONTOYA MELGAR, A: "Ejercicio y garantías de los derechos fundamentales en materia laboral", Revista de Política Social, 1979, núm.121, pág.317.

Por su interés, Vid. SAGARDOY BENGOCHEA, J. A.: "Las relaciones laborales en la Constitución", Revista Libre Empresa, 1978, núm.1; RODRÍGUEZ PINERO, M; "El sindicato, lo sindical y las nuevas estructuras sindicales", en "Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo", Murcia 1978.

³⁰⁸ Vid. "La aplicación de los valores superiores de la Constitución española en el Derecho del Trabajo", óp. cit. pág.383.

³⁰⁹ Vid. "La negociación colectiva en la Constitución", Revista de Política Social núm.121, 1979, pág.479.

³¹⁰ Por su interés, Vid. ALZAGA VILLAMIL, O: "La Constitución española de 1978 (Comentario sistemático)", Madrid (Foro) 1978; ESTEBAN, J.: "Las bases para una Constitución en España", Revista Sistema, núm.19, 1977; LÓPEZ- NIETO Y MALLO: "EL derecho de asociación ante la nueva Constitución española", Revista

Así, en el borrador del Texto Constitucional³¹¹, aparecía ubicado a la par que la regulación del contrato individual de trabajo e igualdad de remuneración, refiriéndose a los contratos colectivos, y encomendándose a la Ley su regulación³¹², como hemos visto en páginas anteriores, pero³¹³ se establecía la necesidad de asunción de una obligación por los poderes públicos para que su efectividad fuera real. Son claras las diferencias entre este Borrador y la que fue la redacción definitiva ya que, por un lado, encomendaba a una legislación específica, la laboral, la regulación de los contratos colectivos, recordando su regulación originaria, y en especial, la establecida en la Ley de Contrato de Trabajo de 1931, sobre todo en cuanto a su denominación, dado que existía un intervencionismo administrativo³¹⁴, y, por otro lado, requería del reconocimiento de los poderes públicos del derecho para que éstos pudieran hacerlo efectivo, conformándose como una obligación, como si no fuera suficiente la eficacia derivada de la propia Ley, al requerir la asunción de la obligación, y dando a entender la posibilidad de un intervencionismo estatal para hacer viable el derecho.

Por su parte, el Anteproyecto de la Constitución³¹⁵ lo ubicó dentro de los

Documentación Administrativa, 1979 núm.183 ; RAMÍREZ JIMENÉZ, M “Estudios de la Constitución española del 78”, Zaragoza (Universidad de Zaragoza) 1979.

³¹¹ Publicado en la prensa diaria (El País) el 27 de noviembre de 1977.

³¹² En el artículo 35.2 Su dicción era la siguiente: “La legislación laboral regula los contratos de trabajo individuales y colectivos, con arreglo al principio de una misma remuneración, sin distinción de sexo u otras condiciones, por un trabajo de igual valor y clasificación”.

³¹³ En el apartado 3 del mismo artículo: “Para hacer efectivos los derechos reconocidos en los párrafos anteriores, los poderes públicos asumen la obligación prioritaria de fomentar una política que asegure el pleno empleo y la formación y readaptación profesional, velar por la seguridad e higiene en el trabajo, garantizar el descanso necesario, mediante limitaciones de la jornada laboral, vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados, reconocer los derechos de negociación colectiva y de huelga, proteger y mantener un régimen público de Seguridad Social para todos”.

³¹⁴ Como señalaba HINOJOSA FERRER, J: “El contrato de trabajo. Comentarios a la Ley de 21 de noviembre de 1931”, óp. cit. pág. 130 y ss. cuando distingue entre pacto o convención colectiva, contrato de adhesión, de grupo y común a varios obreros.

³¹⁵ Boletín Oficial de las Cortes de 5 de enero de 1978. Vid. CENTRO DE ESTUDIOS CONSTITUCIONALES: “Estudios sobre el Anteproyecto de la Constitución”, Madrid 1978; GARCÍA COTARELLO, R: “Notas sobre el anteproyecto de la Constitución”, Revista de Estudios Políticos”, 1979 núm.1.

Derechos Fundamentales en el Capítulo dedicado a las libertades públicas³¹⁶. Contemplaba una redacción similar a la definitiva, a excepción del término "sindicales" pero, sin embargo, se presentó una enmienda³¹⁷ que proponía la sustitución del texto y en donde se podía establecer una cierta similitud, que podemos calificar de reforzada, respecto del borrador del Texto, ya que la vía para garantizar el derecho se concretaría en la Ley. Sería la Ley la garante del derecho, mecanismo del que se serviría el Estado para hacerlo efectivo, pero que, a su vez, podía suponer un riesgo para el propio derecho, por la mediatización del Estado en la Ley que lo regulara.

En el Informe de la Ponencia sobre enmiendas al Anteproyecto³¹⁸, se aceptaron algunas de las enmiendas presentadas³¹⁹, ordenándolo en otro artículo³²⁰. El Dictamen de la Comisión³²¹ mantuvo, tanto su ordenación como el contenido, ubicándolo³²² en distinta Sección, pasando de esta misma forma al Proyecto aprobado por el Pleno del Congreso³²³.

³¹⁶ En el Título II "De los Derechos y Deberes Fundamentales", Capítulo II "De las libertades públicas", en el artículo 31.2, con el siguiente texto: "La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes sindicales de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios".

³¹⁷ Del Grupo Socialista en el Congreso. La nueva redacción era la siguiente: "Los poderes públicos por medio de la ley garantizarán el derecho a la negociación colectiva laboral de las representaciones sindicales de los trabajadores y empresarios, y la fuerza vinculante de los convenios".

³¹⁸ Boletín Oficial de las Cortes de 17 de abril de 1978. A excepción del Grupo Socialista

³¹⁹ La número 35 por el Sr. De la Fuente; la número 63 por el Sr. Fernández de la Mora; la número 133 del grupo Minoría Catalana; la número 691 del Sr. López Rodó y la número 779 del Grupo Unión de Centro Democrático.

³²⁰ En el artículo 33.3 con la siguiente redacción: "La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios".

³²¹ Boletín Oficial de las Cortes de 1 de julio de 1978.

³²² El Título Primero, Capítulo segundo, Sección segunda "De los derechos y deberes de los ciudadanos",

³²³ Boletín Oficial de las Cortes de 24 de julio de 1978. Vid. MURILLO- TONIATTI: "Seminario sobre el Proyecto de Constitución española", Revista de Estudios Políticos, núm.4, 1978, págs. 181 a 191; MARTÍNEZ CUADRADO.M; "El Proyecto Constitucional de 1978 en la historia del constitucionalismo español". Informe presentado a las sesiones sobre "La Constitución a debate", organizado por el Club Diálogos para la

Fue en el Dictamen de la Comisión del Senado³²⁴ en donde se le dio la ubicación definitiva, siendo rechazado la enmienda³²⁵ que pretendía adicionar a la redacción dada hasta entonces, la utilización de la conciliación y el arbitraje voluntario como de medios de solución de conflictos, además de favorecerse a la institución³²⁶.

No se produjo variación alguna del Texto aprobado en el Congreso³²⁷, ni en el Pleno del Senado ni en el Dictamen de la Comisión Mixta,³²⁸ hasta la publicación del texto definitivo de la Constitución.

Queda pues, claro, el propósito de los constituyentes de excluir del texto constitucional cualquier intervencionismo estatal y por el contrario, su propósito de garantizar frente al Estado el derecho constitucional a desarrollar legalmente sin que quepa desconocer que si bien se confía a la Ley su desarrollo el derecho existe como tal, así como el correlativo deber que implica³²⁹ y por ello el derecho a negociar colectivamente aparece reconocido como prioritario, siendo complementaria la garantía legal y su desarrollo.

Democracia, Madrid 1978, núm.13-17; SALA FRANCO, T: "La libertad sindical en el Proyecto constitucional", Revista Argumentos núm.14, 1978; VALDÉS DAL- RÉ: "Anotaciones a la regulación de la negociación colectiva en el Proyecto constitucional", Revista Argumentos 1978, núm.14.

³²⁴ Boletín Oficial de las Cortes de 6 de octubre de 1978.

³²⁵ El número 188 del Sr. Joaquín Satústregui que propuso dicho texto.

³²⁶ La adición que se proponía era la siguiente: "Asimismo favorecerá la institución y utilización de procedimientos apropiados de conciliación y arbitraje voluntario para la solución de conflictos de trabajo".

³²⁷ Boletín Oficial de las Cortes de 13 de octubre de 1978.

³²⁸ Boletín oficial de las Cortes de 28 de octubre de 1978.

³²⁹ En contra de la consideración de derecho- obligación, Vid. VALDÉS DAL- RÉ, F: "La negociación colectiva en la Constitución", óp. cit. págs. 482 y ss. Para este autor, la obligación de negociar implica una medida de promoción y estímulo "...la fórmula del deber de negociar no es en sí la única medida que puede caracterizar una legislación promocional... ni la medida más adecuada, habida cuenta la potencialidad negativa- pérdida de parcelas en la libertad y acciones sindicales- que lleva consigo". Vid. GARCÍA- PERROTE ESCARTÍN.I: "Ley y autonomía colectiva: un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo", Madrid (MTSS) 1978, pág.11 y ss.

La Constitución no garantiza directamente su ejercicio y aunque no se trata de "una mera declaración programática, tampoco es una norma de preceptividad inmediata, sino de un mandato concreto dirigido al legislador ordinario" (MONTROYA MELGAR³³⁰), aunque no han faltado autores para quienes es "defendible que se trata de un derecho de inmediata vigencia y que la ausencia de desarrollo normativo no implicaría su no reconocimiento o su inexistencia" (ÁLVAREZ ALCOLEA³³¹), pero que como necesariamente hemos de relacionarlo con las garantías del ejercicio del derecho³³², de esta forma nos encontraremos con una reserva de Ley (ordinaria) y siendo además de aplicación directa, al relacionarlo con el derecho fundamental de la libertad de sindicación, como función esencial del Sindicato la negociación colectiva, al estar implícito en éste y no precisar de Ley en su caso de desarrollo para su aplicabilidad.

El papel de la Ley no consistirá solamente en "regular" el ejercicio del derecho sino que ha de tratarse de una "regulación garantista": garantizar el derecho a la negociación colectiva significa cualitativamente, por lo tanto, asegurar su libre ejercicio, preservando la autonomía colectiva de injerencias abusivas procedentes de los poderes públicos. Supone también, en segundo lugar, asumir una función de apoyo y promoción del sostenimiento real y efectivo de la práctica colectiva negocial (PALOMEQUE LÓPEZ³³³).

Vemos como, por un lado, se reitera la dependencia del Estado de los derechos reconocidos en la Constitución, ya establecida en líneas generales³³⁴,

³³⁰ Vid. MONTROYA MELGAR, A. "Los derechos fundamentales en la Constitución", óp. cit. págs. 338 y 339. Sin que olvidemos que, como lo hace REY GUANTER, "(...)no es posible considerar exclusivamente al convenio en su rol normativo respecto del contrato individual de trabajo. La promoción del convenio colectivo por el ordenamiento estatal, su <garantía>-art.37.1 CE- es también reflejo de la promoción de la igualdad formal y material entre los grupos (...)", Vid. en "La aplicación de los valores superiores de la Constitución española en el Derecho del Trabajo", óp. cit. pág.381.

³³¹ Vid. "El derecho de negociación colectiva en la Constitución española de 1978", en AA.VV. "Estudios sobre la Constitución de 1978", Zaragoza (Libros/Pórtico-Ciencia Política/3) 1979.

³³² Con el artículo 53.1 de la Constitución que establece que: "Los derechos y libertades reconocidos en el presente Título vinculan a todos los poderes públicos. Sólo por Ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos (...)".

³³³ Vid. "Los derechos laborales en la Constitución española", óp. cit. pág.71.

y como, por otro, se supedita a la Ley al respeto de su contenido esencial. Como ha mantenido el Tribunal Constitucional³³⁵, el reconocerse de forma autónoma y diferenciada la negociación colectiva supone, de un parte, la libertad en la negociación sin injerencias y, de otra, al encomendarse al legislador el papel activo en la concreción y desarrollo del derecho, se le da efectividad al resultado.³³⁶

Lo anterior hace necesario que nos interroguemos sobre cuál es el contenido esencial del derecho para lo que hemos de partir del propio texto constitucional en donde se manifiesta su contenido al establecer que será la Ley la que garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral.

Se reconoce constitucionalmente como un derecho el de negociar, entendiéndolo, referido a la exigencia de la apertura de las negociaciones y a recibir información sobre la situación de la empresa, (VALDÉS DAL-RE³³⁷) ya que "sin un conocimiento de dichos temas (por parte de los empresarios, ese conocimiento se supone) mal puede hablarse de una negociación³³⁸", cuya forma será colectiva y su contenido de amplio alcance: laboral³³⁹.

³³⁴ En el Artículo 9.1. CE: "Los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico."

³³⁵ S. TC 208/1993 de 28 de junio, de la Sala Primera, (BOE de 2 de agosto). Ponente Magistrado Excmo. Sr. D. Miguel Rodríguez Pinero y Bravo Ferrer. Fundamento Jurídico 3: "(...)El reconocimiento autónomo y diferenciado de la negociación colectiva en el art.37.1 CE, supone la superación de la mera idea de libertad de negociación, como esfera libre de injerencias, y asegura, mediante una tarea encomendada específicamente al legislador, un sistema de negociación y contratación colectiva y la eficacia jurídica del convenio colectivo. Al legislador le corresponde cumplir un papel activo en la concreción y desarrollo del derecho a la negociación colectiva, dando efectividad y apoyo al proceso de negociación y a su resultado (...)"

³³⁶ No olvidemos que a nivel internacional, España ha ratificado los Convenios número 87 (1948) y 98 (1949) de la OIT, sobre sindicación y negociación colectiva, así como el Convenio número 154 (1981) de la OIT sobre la promoción de la negociación colectiva.

³³⁷ Vid. En "Anotaciones a la regulación de la negociación colectiva en el Proyecto Constitucional", Revista Argumentos, julio 1978, pág.67.

³³⁸ Vid. ÁLVAREZ ALCOLEA, M: "El derecho de negociación colectiva en la Constitución de 1978", óp. cit. pág.181.

³³⁹ Contenido que variará en cuanto se considere bajo un modelo estático o dinámico de negociación colectiva, como señala ÁLVAREZ ALCOLEA, M: "El derecho a la negociación colectiva en la Constitución de 1978", óp. cit. pág. 186; Vid. SALA FRANCO- RAMÍREZ MARTÍNEZ- CAMPS RUÍZ: "Fundamentos de Derecho Sindical",

No se trata de una negociación individual entre un empresario y un trabajador, sino que, al contemplar el término colectivo, significa que versará sobre los intereses de un grupo. Cuestión que queda patente al señalar el mismo precepto quiénes serán los sujetos negociadores: "Los representantes de los trabajadores y empresario", por lo que serán objeto de negociación los intereses que de cada grupo que representan.

Podemos mantener que constitucionalmente no se configuran unos tipos concretos de representación contractual sino que del texto se desprende una fórmula que permite una lectura amplia (VALDÉS DAL-RÉ³⁴⁰), fórmula que ha de ser valorada de una manera positiva ya que, de lo contrario, "se hubiera acotado, con seguridad, nuestro sistema de negociación colectiva", y al anteponer el término de "*laboral*" a la titularidad de los que ostentan el derecho, viene a circunscribir las materias objeto de la negociación, y lo hace ampliamente por lo que el término de "*laboral*" incluye en su concepto. Este término puede entenderse en dos sentidos: subjetivo, referido al carácter libre de los sujetos que negocian, y objetivo, en lo que se refiere a la materia o contenido del convenio, teniendo en cuenta el margen de actuación normativa en cuanto a la naturaleza de las normas que limitaría el alcance o contenido, objeto de la negociación (ALONSO OLEA³⁴¹). En este sentido hay que recordar cómo lo ha manifestado por el Tribunal Constitucional³⁴² al considerar la

Valencia (Tirant lo Blanch) 1978, pág.182 y ss. Por su interés, Vid. Artículo 2 del Convenio 154 (1981) de la OIT sobre el contenido de la negociación colectiva.

³⁴⁰ Vid. VALDÉS DAL-RÉ: "La negociación colectiva en la Constitución", óp. cit. pág.486 y ss., en especial pág.488, en donde considera ya en esos momentos que "(...) la Constitución no ha establecido un modelo único o cerrado de negociación colectiva. La coexistencia de distintos modelos de negociación y tipos de convenios colectivos, será, con seguridad, característica estable de nuestro sistema de relaciones industriales (...)", como efectivamente así ha ocurrido.

³⁴¹ Vid. "La negociación colectiva", en AA.VV. "Comentarios a las Leyes Políticas", óp. cit. pág.599/600; "Las fuentes del Derecho. En especial del Derecho del Trabajo según la Constitución", óp. cit. pág.114 y ss.; Vid. VALDÉS DAL- RÉ: "La negociación colectiva en la Constitución", óp. cit. pág. 493 y ss. Sobre el adjetivo de "laboral", Vid. DURÁN LÓPEZ, F. "El contenido de la negociación colectiva a la luz del nuevo sistema constitucional de relaciones laborales", en "Estudios en memoria del profesor Bayón Chacón", Madrid 1980, en especial págs. 424 a 428; RODRÍGUEZ SAÑUDO, F; "La negociación colectiva en la Constitución de 1978", óp. cit.

³⁴² S.TC 58/1985 de 30 de abril, del Pleno. (BOE de 5 de junio). Ponente Magistrado Excmo. Sr. D. Ángel Escudero del Corral. Fundamento Jurídico 3. "(...) la integración de los Convenios Colectivos en el sistema formal de fuentes del derecho, resultado del principio de unidad del ordenamiento jurídico, supone, entre otras consecuencias que

integración en el sistemas de fuentes del ordenamiento de los convenios colectivos, viene a significar el respeto del convenio colectivo al derecho necesario establecido por la ley, en atención al rango jerárquico de la ley y que puede llegar a limitar la negociación colectiva y, con carácter excepcional, se pueden reservar determinadas materia a la ley que quedarían excluidas de la negociación. La necesidad de garantizar por ley la fuerza vinculante a los convenios colectivos emana de la Constitución no de la ley, de forma que ésta (la Constitución) es la que ordena garantizarla al legislador ordinario. En definitiva, cabe señalar que al venir a referirse al trabajo en su aspecto social, queda englobada tanto la relación individual y colectiva como los aspectos sociales que se manifiestan en la relación de trabajo, lo que supone el reconocimiento de la autonomía colectiva como fuente de regulación de las condiciones de trabajo³⁴³.

3. LA FUERZA VINCULANTE DE LOS CONVENIOS: SU EFICACIA NORMATIVA

Siguiendo el precepto constitucional, nos encontramos con que la función de la Ley no queda referida solamente a garantizar el derecho a la negociación colectiva sino que amplía el ámbito de actuación a la “fuerza vinculante de los convenios”. En este aspecto (...) *Qui sembra che non bastino più gli strumenti del diritto privato e che debba cercarsi nel potere pubblico la fonte di questa efficacia ultra partes, rispetta alla quale i contratti collettivi si porrebbero in realtà*

no hace al caso señalar, el respeto por la norma pactada del derecho necesario establecido por la Ley, que, en razón de la superior posición que ocupa en la jerarquía normativa, puede desplegar una virtualidad limitadora de la negociación colectiva y puede, igualmente, de forma excepcional reservarse para sí determinadas materias que quedan excluidas, por tanto de la contratación colectiva(...) sí conviene indicar, no obstante, que el mandato que el art. 37.1 de la Constitución formula a la Ley de garantizar “la fuerza vinculante de los convenios colectivos” no significa que esta fuerza venga atribuida ex lege, antes lo contrario, la misma emana de la Constitución, que garantiza con carácter vinculante los Convenios, al tiempo que ordena garantizarla de manera imperativa al legislador ordinario(...).”

³⁴³ El “acceso” de la autonomía colectiva al poder normativo derivado de la Constitución, aparece, desde el momento de su promulgación, unánimemente reconocido tanto por la doctrina como por la jurisprudencia.

Vid. PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. “Los derechos laborales en la Constitución española”, óp. cit. pág. 17/18 y 74, en donde manifiesta que “(...)el carácter laboral de la negociación significa, a fin de cuentas, dentro del esquema de la norma, un mero recordatorio de la condición genuina de la institución y del ámbito propio de su actuación, cual es la relación de trabajo asalariado(...).”

corno leggi, sia pure come leggi professionali di provinienza sindacale" (SANTORO- PASSARELLI³⁴⁴)

Hemos de reparar que el precepto constitucional utiliza el término de convenios sin haber hecho alusión previa al mismo y, como ha manifestado la doctrina³⁴⁵, presupone el hecho del conocimiento del concepto de convenio. No vamos a entrar en los debates doctrinales que le acompañaron desde su aparición histórica³⁴⁶, pese a considerar siempre muy importante estas referencias para poder comprender el contenido de cualquier institución, ni tampoco en cuanto a las posturas que dividen a civilistas y laboristas en cuanto a su consideración como fuente del ordenamiento laboral³⁴⁷, pues supondría alejarnos del tema que nos ocupa y no es lugar para ello.

A nuestro entender, y, por la propia finalidad de este trabajo, lo que nos interesa significar es que el convenio colectivo es el resultante de la negociación colectiva, reconocida constitucionalmente, y que tiene fuerza vinculante. Es decir lo acordado en esa negociación entre representantes de trabajadores y empresarios no va a circunscribirse a un simple acuerdo de

³⁴⁴ Vid. "Esperienze e prospettive giudiche dei rapporti tra sindacato e Stato", Rivista di Diritto del Lavoro, 1956,1.

³⁴⁵ Vid. ALONSO OLEA, M: "La negociación colectiva", óp. cit. pág.595; "Las fuentes del Derecho. En especial del Derecho del Trabajo en la Constitución", óp. cit. pág. 111.

³⁴⁶ Vid. ALONSO OLEA, M: "Origen, desenvolvimiento y significado actual del convenio colectivo", en AA.VV: "Quince lecciones sobre convenios colectivos", óp. cit. pág. 17 y ss.; BAYÓN CHACÓN, G: "La evolución histórica de la contratación colectiva en España", en AA.VV. "Quince Lecciones sobre convenios colectivos", óp. cit. pág.35 y ss., en donde consideraba que "el convenio colectivo no es producto de la voluntad directa del legislador que lo impone en un momento determinado (...) sino que constituye un producto histórico, espontáneo (...)"; DE LA VILLA GIL- PALOMEQUE LÓPEZ: "Introducción a la Economía del Trabajo", óp. cit. pág.452 y ss.; PÉREZ LEÑERO, J; "Convenios colectivos sindicales", óp. cit. en especial pág.41 y ss., donde lo analiza respecto a la Ley de Convenios de 1958.

³⁴⁷ Vid. HUECK- NIPPERDEY, "Compendio de Derecho del Trabajo", [Traducción: Rodríguez Piñero- De La Villa Gil,] Madrid (EDERSA) 1963, pág. 295 y ss.; CREMADES, BERNARDO M^º. "El derecho transitorio en la pactación colectiva", Sevilla (Universidad de Sevilla) 1968, pág. 25 y ss.

Recordemos la frase de CARNELUTTI, "Enorme quindi, è la sproporzione che esiste tra il regolamento della vendita o della locazione di cose, di cui si serve la borghesia fondarla, e il regolamento della locaciones di opere, di cui avrebbero bisogno i salariati dell'industria e gli stessi industriali", en "Infortuni sul lavoro. Studi", Roma 1913, p.XII della Prefazione; Vid. ROMAGNOLI,U: "All'origine dei rapporti tra capitale e lavoro: locaciones d'opere e società", en "Lavoratori e sindacati tra vecchio e nuovo diritto", Bologna 1974, págs. 13 y ss.

carácter obligacional, ya que sí esto hubiera sido así no hubiera sido necesario establecerlo ya que, como es sabido, en el ámbito civil las obligaciones que nazcan de los contratos tienen fuerza de Ley para las partes³⁴⁸ a tenor de lo que dispone el artículo 1091 Código Civil³⁴⁹.

Consideramos que el hecho de que a nivel constitucional se establezca la "fuerza vinculante de los convenios", viene a concederle un mayor significado puesto que la garantía legal supondrá el que los convenios, negociados conforme al precepto constitucional no tengan solamente un carácter contractual sino que esa fuerza vinculante ha de ser entendida con una finalidad reguladora de las condiciones pactadas por las partes y, por lo tanto, superior al carácter obligacional³⁵⁰, puesto que, "el artículo 37.1, de la Constitución reconoce el poder normativo de las partes sociales, que deriva así, no ya en un mero reconocimiento legal sino un reconocimiento constitucional que la ley ha de garantizar" (RODRÍGUEZ-PIÑERO³⁵¹).

Si consideramos que su finalidad ha de ser reguladora, nos encontramos con que a través de la Constitución implícitamente se está reconociendo eficacia normativa a los convenios colectivos y que la Ley es la encargada de garantizarla, a la vez que garantiza el derecho a la negociación colectiva. Y conforme al propio Código Civil³⁵² no cabe presumirlas al establecer que se regularán por los preceptos que la propia Ley hubiera establecido.

³⁴⁸ Vid. BAYÓN CHACÓN- PÉREZ BOTIJA: "Manual de Derecho del Trabajo", óp. cit. pág.128 y ss., quienes consideran que el convenio no es un contrato "sino un acuerdo normativo en el que con carácter general se determinan por una empresa o grupo de empresas y por un sindicato de trabajadores las condiciones de trabajo que van a regir en un futuro"; Es como una "ley" que tiene su origen en ese contrato especialísimo, Vid. GIUGNI.G: "Derecho Sindical", [Traducción: VIDA SORIA- MONTALVO CORREA], Madrid (MTSS) 1983, pág. 114 y ss.

³⁴⁹ Artículo 1091 Código Civil: "Las obligaciones que nacen de los contratos tienen fuerza de ley entre las partes contratantes, y deben cumplirse a tenor de los mismos".

³⁵⁰ MARTÍNEZ EMPERADOR, R, lo expresaba así "(...) La fuerza vinculante de que goza el convenio no puede consistir en su mera eficacia obligacional para los afectados por el mismo (...) El mandato constitucional, al afirmar la fuerza vinculante del convenio, sin duda ha pretendido dotar al mismo de una eficacia superior a la meramente obligacional (...)", Vid. en "Los convenios colectivos extraestatutarios: contenido, calificación y régimen jurídico" en AA.VV: "El contenido de los convenios colectivos. Contenido normativo y contenido obligacional", II Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, Madrid (MTSS) 1990, pág.70.

³⁵¹ En "La negociación colectiva en el sistema español de relaciones laborales", en AA.VV. "Negociación colectiva: presente y futuro", óp. cit. pág. 16.

En virtud de ello "el convenio colectivo ascendido constitucionalmente al carácter de fuente del Derecho opera como normativo en virtud de esta misma calidad"(ALONSO OLEA³⁵³), convirtiéndose de esta forma, pese a la "ambigüedad de la expresión"(PALOMEQUE LÓPEZ³⁵⁴), en un reconocimiento de "su carácter de norma creadora de derecho objetivo", cuya trascendencia es importante dado que significa su aplicación automática y supone que, "El convenio colectivo se presenta, así, como norma de orden público cuando las estipulaciones del pacto individual empeoran las condiciones de empleo del trabajador y como una regla de carácter dispositivo, si el contrato individual de trabajo mejora las condiciones establecidas en el convenio"(VALDÉS DAL- RÉ³⁵⁵).

En este mismo sentido, el Tribunal Constitucional³⁵⁶ considera que el hecho de reconocer fuerza vinculante a los convenios colectivos implica atribuirles una eficacia jurídica por la que su contenido normativo se impone de una manera automática a todas las relaciones individuales de trabajo incluidas en su ámbito de aplicación sin necesidad de manifestar individualmente su voluntad, (...) así como considerar que al reconocerse el derecho y garantizarse su fuerza vinculante, se encarga al legislador para que de forma imperativa la garantice, reconociendo el poder normativo de las fuerzas sociales, por lo que, el convenio ha de estar sujeto al poder normativo del Estado, lo que viene a

³⁵² Artículo 1090 Código Civil: "Las obligaciones derivadas de la ley no se presumen. Sólo son exigibles las expresamente determinadas en este Código o en leyes especiales, y se regirán por los preceptos de la ley que las hubiere establecido; y, en lo que ésta no hubiere previsto, por las disposiciones del presente libro".

³⁵³ En "Las fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución", óp. cit. pág.126.

³⁵⁴ En "Los derechos laborales en la Constitución española", óp. cit. pág.74.

³⁵⁵ En "Relaciones laborales, negociación colectiva y pluralismo social", Madrid (MTSS) 1996, pág.116.

³⁵⁶ S.TC 58/1985 del Pleno de 30 de abril (BOE de 5 de junio). Ponente Magistrado Excmo. Sr. D. Ángel Escudero del Corral. Fundamento Jurídico 3. Vid. S.TC 210/1990 del Pleno de 20 de diciembre (BOE de 10 de enero de 1991). Ponente. Magistrado Excmo. Sr. D. Francisco Tomás y Valiente, sobre la relación Ley-Convenio: Fundamento jurídico 3. "(...) la garantía constitucional de fuerza vinculante implica, en su versión primera y esencial, la atribución a los Convenios Colectivos de una eficacia jurídica en virtud de la cual el contenido normativo de aquéllos se impone a las relaciones individuales de trabajo incluidas en sus ámbitos de aplicación de manera automática, sin precisar el auxilio de técnicas de contractualización ni necesitar el complemento de voluntades individuales (...)".

significar que no tienen cabida decisiones administrativas que eludan su aplicación³⁵⁷.

Estas afirmaciones nos conducen a que formulemos precisiones en torno a la naturaleza jurídica del convenio colectivo, extraíble del propio concepto del mismo: “pacto o acuerdo suscrito entre representantes de los trabajadores y empresarios cuya finalidad es la de regular las condiciones de trabajo dentro del ámbito de aplicación del mismo”. Como todo pacto o acuerdo tiene un carácter obligacional pero al tener una finalidad reguladora de las condiciones de trabajo, su naturaleza jurídica supera el carácter obligacional para convertirse en normativa dado que, como cualquier norma, su finalidad o razón de existencia se circunscribe al ámbito regulador, pero entendiendo, “que no es del todo correcto hablar de una parte normativa y otra obligacional del convenio cómo sí fueran dos partes separadas formal o materialmente. Sería más exacto hablar de dualidad de efectos de una sola unidad: la convención colectiva. Dualidad de efectos (normativos y obligacionales) existentes aún en legislaciones que no hablan directamente de las últimas” (PÉREZ LEÑERO³⁵⁸ (con KROTOSCHIN)). No podemos dejar de hacer referencia, cuando hablamos del reconocimiento de la naturaleza dual del convenio a la frase de CARNELUTTI, sobradamente conocida, de que el convenio tiene cuerpo de contrato y alma de Ley, así como de su adaptación (como un traje a medida³⁵⁹) a las situaciones que regula. Insistimos en esa naturaleza dual del convenio, ya que esta se manifestará en todo convenio colectivo y dará origen a cláusulas de carácter normativo y obligacional que todo convenio posee y supondrá una mayor o menor exigibilidad del contenido estipulado en las mismas³⁶⁰.

³⁵⁷ S.TC 92/1992 del Pleno de 11 de junio (BOE de 15 de julio). Ponente. Magistrado Excmo. Sr. D. Francisco Tomás y Valiente, sobre la supuesta inconstitucionalidad del artículo 41 del ET (1980). Fundamento Jurídico 4. “(...) El artículo 37.1 CE reconoce el derecho a la negociación colectiva y garantiza la fuerza vinculante del convenio colectivo, encomendando al legislador, de manera imperativa, garantizarla, de modo que la facultad normativa de las partes sociales encuentra su reconocimiento jurídico en la propia Constitución (...) lo que implica que el convenio colectivo ha de adecuarse a lo establecido en normas de superior rango jerárquico (...) la sujeción al poder normativo del Estado no implica ni permite la existencia de decisiones administrativas que autoricen la dispensa o inaplicación singular de disposiciones contenidas en convenios colectivos (...).”

³⁵⁸ En "Convenios colectivos sindicales", óp. cit. pág.76 y ss.

³⁵⁹ DESPAX, M: “Les conventions collectives”, Traité de Droit du Travail, dir. CARMELYNK, París (Daloz) 1966, pág.3.

No obstante si bien cabe esta dualidad, es imposible la existencia de un convenio colectivo sin cláusulas normativas, dado su carácter regulador, mientras que las cláusulas obligacionales, por su carácter exclusivamente contractual no resultan de necesaria inclusión³⁶¹. "En el convenio colectivo es esencial el efecto normativo y secundario el efecto constitutivo u obligacional que actúa de medio o instrumento. Lo importante es generar efectos que incidan sobre las personas que no son parte en la negociación. El convenio colectivo no es más que un medio para lograr aquel fin" (SALA FRANCO³⁶²).

4. EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, DE 24 MARZO, TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. LOS CONVENIOS Y PACTOS COLECTIVOS.

4.1. De la Ley 8/1980, de 10 de marzo al Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Como hemos señalado, el precepto constitucional encomienda a la Ley el desarrollo del ejercicio del derecho a la negociación colectiva laboral, libre de toda injerencia estatal. Y en ese nuevo modelo de relaciones laborales instaurado por la Constitución "(...) la fuente del Derecho por excelencia sería, sin embargo, el convenio colectivo de trabajo, fruto de la acción de los sindicatos. De ahí que se esperase una completa remodelación en el Estatuto nuevo, pues a éste se confiaba la formalización del nuevo orden laboral, en todos su términos, con una ambición de norma globalizadora total, lo que dio causa a su conversión social en mito", (BORRAJO DACRUZ³⁶³).

³⁶⁰ Vid. SALA FRANCO.T: "Contenido de los convenios colectivos: parte contractual y parte normativa", en AA.VV. "Quince lecciones sobre convenios colectivos", óp. cit. pág. 347 y ss.

Por su interés, Vid. RODRÍGUEZ PIÑERO, M: "Eficacia general del convenio colectivo", Sevilla (Universidad de Sevilla) 1960.

³⁶¹ Vid. MONTOYA MELGAR, A: "El contenido de los convenios colectivos", en "El contenido de los convenios colectivos: contenido normativo y contenido obligacional", II Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, Madrid (MTSS) 1990, pág.86.

³⁶² Vid. SALA FRANCO, T: "Contenido de los convenios colectivos: parte contractual y parte normativa", en AA.VV. "Quince lecciones sobre convenios colectivos", óp. cit. pág. 351.

³⁶³ Vid: "Contenido del Estatuto de los Trabajadores según la Constitución", en "El Estatuto de los Trabajadores: puntos críticos", Madrid (EDERSA) 1980, pág. 16. Por su interés y en cuanto al papel de la negociación colectiva en el ámbito de las relaciones laborales, Vid. DEL REY GUANTER, S. "Negociación colectiva y paz

La primera norma postconstitucional que vino a cumplir el mandato constitucional se encuentra en la Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores³⁶⁴, cumpliendo con ello lo preceptuado en el artículo 35. 2 CE: "La ley regulará un estatuto de los trabajadores", subtitulado el Título III "De la negociación colectiva y de los convenios colectivos," artículos 82 al 92.

En esta primera regulación se manifestó el contenido del precepto constitucional³⁶⁵, y cuya importancia ha sido innegable en el ámbito de las relaciones laborales ya que "la irrupción de éste como instrumento regulador de las relaciones de trabajo ha repercutido también en un cambio paulatino en el centro de imputación que se desplaza claramente hacia la norma colectiva" (BAYLOS GRAU³⁶⁶).

labora!", Madrid (IELSS) 1984, pág.29 y ss.; DURÁN LÓPEZ, F. "El ET (1980) y la negociación colectiva", Revista Relaciones Laborales 1990, núm. 15/16; SALA FRANCO.T: "La negociación colectiva y los convenios colectivos", Bilbao (Deusto) 1990; VALDÉS DAL-RÉ: "Aplicación inmediata de la Ley y el derecho a la negociación colectiva", Revista Relaciones Laborales 1991, núm. 3/4.

³⁶⁴ (BOE de 14 de marzo de 1980). Por su interés Vid. BORRAJO DACRUZ, E: "Valoración política: Balance y perspectiva", en "El Estatuto de los Trabajadores: puntos críticos", óp. cit. págs.231 y ss.; "Los convenios colectivos en el nuevo marco de las relaciones laborales (Una introducción al Estatuto de los Trabajadores)", Revista de Estudios Sociales 1979, núm.1.

³⁶⁵ Hay que significar que en el periodo comprendido entre la promulgación de la Constitución y la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no se produjo vacío legal dado que la regulación de los convenios colectivos se encontraba contenida en la Ley 38/1973 de 19 de diciembre de Convenios Colectivos y en el Real Decreto Ley 17/1977 de 4 de marzo sobre Relaciones de Trabajo, cuyo artículo 27 modificó el artículo 6 de la Ley 38/1973.

Aunque no existiera vacío legal, si que resultó problemático en cuanto al nuevo modelo de relaciones laborales instaurado con la Constitución. Vid. BORRAJO DACRUZ, E: "La obligatoriedad general o limitada de los convenios colectivos de trabajo" en "El Estatuto de los Trabajadores: puntos críticos", óp. cit. pág., 175 y ss., en donde hace un balance de la nueva regulación y analiza el periodo de la transición democrática.

Por su interés, Vid. ALONSO GARCÍA, M: "Los convenios colectivos en el Estatuto de los Trabajadores", I Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid (MTSS) 1981, pág. 35 y ss., y en especial las conclusiones pág. 242.

³⁶⁶ En "Derecho del Trabajo: modelo para armar", Madrid (TROTТА) 1991, pág. 112. Sobre el tema, Vid. BORRAJO DACRUZ, E: "Articulación entre autonomía individual y colectiva y las normas estatales en la regulación del trabajo: balance y nuevas perspectivas", Revista Actualidad Laboral, 1993, núm.3; CASAS BAAMONDE-BAYLOS GRAU: "Organización del Trabajo y autonomía individual: la desregulación del convenio colectivo", Revista Relaciones Laborales 1988, núm.16; DURÁN LÓPEZ, F: "Contenido de la negociación colectiva a la luz del nuevo sistema de relaciones

La Ley 8/1980 de 10 de marzo (ET (1980)), dedicaba los artículos 82 al 92 a los convenios colectivos, tanto a su naturaleza y efectos como a la legitimación para su negociación al estar dividido el Capítulo³⁶⁷ en dos Secciones, siendo la Sección Segunda³⁶⁸ la que regulaba la legitimación para su negociación. El

laborales”, en “Estudios en memoria del profesor Bayón Chacón”, Madrid (Tecnos) 1990; GARCÍA- PERROTE ESCARTÍN, I: “Autonomía individual “en masa” y antisindicalidad”, Revista Relaciones Laborales 1989, núm.23; RODRÍGUEZ PIÑERO,M: “EL valor cuasi-legal del los convenios colectivos”, Revista Relaciones Laborales 1987, núm.6.

³⁶⁷ Capítulo I, artículos 82 al 88. Hemos de significar que en la Sección Primera los artículos del 82 al 86 del ET (1980), se refieren a la naturaleza y efectos del convenio. Artículo 82 ET (1980) Concepto y eficacia: “Uno. Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado en virtud de su autonomía colectiva.

Dos. Mediante los convenios colectivos y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; Igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

Tres. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.”

Artículo 83 ET (1980) Unidades de negociación.

“Uno. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.

Dos. Mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.

Tres. Dichas organizaciones de trabajadoras y empresario podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a los que se refiere el apartado dos de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos”

Artículo 84 ET (1980) Concurrencia.

“Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el número dos del artículo ochenta y tres”.

Artículo 85 ET (1980) Contenido.

“Uno. Dentro del respeto a las Leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.

Dos. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente;

- a) Determinación de las partes que lo conciertan.
- b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- c) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo de preaviso para dicha denuncia.
- d) Designación de una Comisión paritaria de la representación de las partes negociadores para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas”.

Artículo 86 ET (1980) Vigencia.

“Uno. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

Dos. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogaran de año en año Si no mediara denuncia expresa de las partes.

Tres. Denunciado un convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo”.

El contenido de la Sección Segunda es el siguiente:

Artículo 87 ET (1980) Legitimación.” Estarán legitimados para negociar:

Uno. En los convenios de empresa o ámbito inferior: el comité de empresa, delegados de personal en su caso o las representaciones sindicales si las hubiere.

No obstante, en los convenios que afecten a la totalidad de los trabajadores de la empresa será necesario que tales representaciones sindicales. en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

En todos los casos será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores.

Dos. En los convenios de ámbito superior a los anteriores: los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros del comité o delegados de personal del ámbito geográfico o funcional a que se refiere el convenio, y las asociaciones empresariales que cuenten con el diez por ciento de los empresarios afectados por el ámbito de aplicación del convenio.

Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal. los sindicatos o asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en este ámbito con un mínimo del quince por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal o de los empresarios, referidos ambos al ámbito funcional del que se trate. No estarán comprendidos en este supuesto los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales que estén integrados en federaciones o confederaciones de ámbito estatal.

Tres. Todo sindicato, federación o confederación sindical y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimidad tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora. “

Artículo 88 ET (1980) Comisión negociadora.

“Uno. En los convenios de ámbito empresarial o inferior la comisión negociadora se constituirá por el empresario o sus representantes, de un lado, y de otro, por los representantes de los trabajadores, según lo dispuesto en el artículo ochenta y siete, punto uno. En los de ámbito superior a la empresa, la comisión quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen, como mínimo, a la

Capítulo II, Sección Primera se dedicaba la tramitación, aplicación e interpretación³⁶⁹ y su Sección Segunda, a la adhesión y extensión³⁷⁰.

mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa, y delegados de personal, en su caso, y a la mayoría de los empresarios afectados por el convenio.

Dos. La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto.

Tres. En los convenios de ámbito empresarial, ninguna de las partes superará el número de doce miembros; en los de ámbito superior, el número de representantes de cada parte no excederá de quince.

Cuatro. La comisión negociadora podrá tener un presidente con voz, pero sin voto, designado libremente por aquella. En el supuesto de que se optara por la no elección, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y signar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.”

³⁶⁹ Artículos 89 a 91 ET (1980).

Artículo 89. Tramitación:

“Uno. La representación de los empresarios o de los trabajadores que promueva la negociación lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la representación que se ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo, cuando el convenio tuviera un ámbito territorial superior a la provincia y a la Delegación Provincial de Trabajo en los demás casos.

La parte receptora de la comunicación solo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencional establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos ochenta y tres y ochenta y cuatro.

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

Artículo 90 ET (1980): Validez.

Uno. Los convenios colectivos a que se refiere esta Ley ha de efectuarse por escrito, bajo sanción de nulidad.

Dos. Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras los firmen. Una vez registrado, será remitido al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tres. En el plazo máximo de diez días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial del Estado o el de la provincia a que corresponda el convenio.

Cuatro. El convenio entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes.

Cinco. Si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar anomalías, previa audiencia de las partes.

Artículo 91 ET (1980): Aplicación e interpretación.

Como consecuencia de reforma operada por la Ley 11/1994 de 19 de mayo³⁷¹, como hemos señalado con anterioridad promulgada con la finalidad de conseguir que las empresas fueran más competitivas y con ello potenciar el empleo, la regulación de la negociación colectiva fue una de las materias afectadas, ya que partiendo de la adaptabilidad del convenio a las situaciones que regula, algunos espacios que hasta entonces habían quedado reservados para la regulación estatal pasaron a ser materia para la negociación colectiva³⁷², siendo precisamente la potenciación del papel de la negociación colectiva “el segundo gran hilo conductor³⁷³ de la reforma”, lo que afectó al

Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos, se resolverá por la jurisdicción competente.

³⁷⁰Artículo 92 ET (1980): Adhesión y extensión.

“Uno. En las respectivas unidades de negociación, las partes legitimadas para negociar podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral competente a efectos de registro.

Dos. El Ministro de Trabajo podrá extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a determinadas empresas y trabajadores siempre que exista especial dificultad para la negociación, o se den circunstancias sociales y económicas de notoria importancia en el ámbito afectado.

Para ello será preciso previo informe de una comisión paritaria formada por representantes de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de aplicación.”

³⁷¹ BOE de 23 de mayo de 1994.

³⁷² Exposición de Motivos 2, párrafo quinto de la Ley 11/1994: “(...) se parte de la idea de que debe ser un instrumento fundamental para la deseable adaptabilidad por su acercamiento a las diversas y cambiantes situaciones de los sectores de actividad y de las empresas. Para ello, espacios hasta ahora reservados a la regulación estatal pasan al terreno de la negociación colectiva (...)” Sin que deba entenderse una supresión de la norma legal, sino que surge el binomio Ley-convenio de una manera más compleja. Vid. PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: “El nuevo reparto funcional de territorios normativos entre Ley y convenio colectivo”; Revista Relaciones Laborales 1994, núm. 17/18; SALA FRANCO.T: “La Reforma del Mercado de Trabajo”, óp. cit. págs.233 y ss.

Por su interés, Vid. RODRIGUEZ-PIÑERO y DEL REY GUANTER: “El nuevo papel de la negociación colectiva y de la Ley”, en AA.VV: “Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo”, Córdoba (Caja de Ahorros y Monte de Piedad) 1983; MARTÍN VALVERDE, A: “Concurrencia y articulación de normas laborales”, Revista de Política Social 1978, núm.119; GARCÍA- PERROTE ESCARTI, I: “Ley y autonomía colectiva. Un estudio entre norma estatal y convenio colectivo”, Madrid (MTSS) 1987.

³⁷³ Exposición de Motivos 4, primer párrafo de la Ley 11/1994.

Título III de la Ley 8/1980 al reformar determinados preceptos con la finalidad de otorgar nuevas facultades a la negociación colectiva en donde no fuera necesaria su consideración de mínimos.

Se produjo así una cesión de la norma estatal a favor de la convencional que resultó muy destacable en determinadas materias tales como la distribución de la jornada, la promoción en la empresa y, especialmente, en materia de ordenación de la estructura del salario, sin que olvidemos la derogación de normas reglamentarias y que culminó el proceso de sustitución de Reglamentaciones y Ordenanzas de trabajo³⁷⁴. Se produjo una reforma³⁷⁵ en cuanto a la estructura negocial³⁷⁶ que afectó a su eficacia general.

Vid. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. "El papel del convenio colectivo como fuente del Derecho tras la reforma de la legislación laboral", Revista Actualidad Laboral 1995, núm., 6/7; MARTÍNEZ ABASCAL, V. A.: "La relación Ley-negociación colectiva en la reforma de la normativa laboral ¿una adaptación del Derecho del Trabajo a la dimensión de una empresa?", en "La dimensión de la empresa y la reforma de la legislación laboral". V Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid (MTSS) 1996, págs. 498 y ss.

³⁷⁴ Exposición de Motivos 4, tercer párrafo de la Ley 11/1994. "Este proceso de cesión de la norma estatal en favor de la convencional, que responde plenamente al contenido constitucional del derecho a la negociación colectiva, es especialmente perceptible en aspectos tales como la ordenación de la estructura del salario, la distribución de la jornada o los derechos de promoción en la empresa, y se ve completada con la culminación del proceso de sustitución de las Ordenanzas y Reglamentaciones y la derogación de otras normas reglamentarias laborales".

Por su interés, Vid. BAYLOS GRAU, A: "Derecho del Trabajo: un modelo para armar", óp., cit. en especial págs.120 a 122; GARCÍA MURCIA, J: "El papel del reglamento en materia laboral: algunas reflexiones a la luz de las reformas de 1994" Revista Actualidad Laboral 1995, núm., 32; DURÁN LÓPEZ, F: "La negociación colectiva y la vigencia de las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales", Revista Relaciones Laborales 1990, núm.2.; GONZÁLEZ ORTEGA, S: "Vigencia y derogación de las Ordenanzas Laborales", Revista Relaciones Laborales 1988, núm.21; GARCÍA NINET.J.I.: "La subsistencia del Reglamento de Régimen Interior y su modificación por la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Elementos para una polémica", Revista Documentación Laboral, 1991, núm.35; SALA FRANCO- GOERLICH PESET (1980): "Sobre las relaciones entre Reglamentaciones de Trabajo y convenios colectivos", Revista Poder Judicial 1988, núm.10.

³⁷⁵ Vid. GONZÁLEZ ORTEGA, S: "La reforma de la negociación colectiva", AA. VV: "La Reforma Laboral de 1994", (Dir. Alarcón Caracuel) Madrid (Marcial Pons), 1994. MATÍAS PRIM, J: "Sentido y alcance de la reforma de la legislación laboral, en AA.VV. "La Reforma del Mercado Laboral", (Dir. VALDÉS DAL-RE) óp. cit.; VALDÉS DAL-RE, F: "Algunos aspectos de la reforma en el marco de la negociación colectiva", Revista Relaciones Laborales 1994, núm.17/18.

Estas modificaciones aparecen recogidas en la actual regulación del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en su Título III, que mantiene la misma distribución antes señalada en cuanto a Capítulos y Secciones, así como su contenido aunque la redacción actual de alguno de sus preceptos también integra la reforma operada en virtud de la Ley 63/1997 de 26 de diciembre sobre Medidas urgentes para la mejora del Mercado de trabajo y fomento de la contratación indefinida³⁷⁷. Así, vemos en cuanto a las materias afectadas, fueron las siguientes: las referidas a las cláusulas de descuelgue salarial³⁷⁸; la disposición de derechos en el convenio colectivo³⁷⁹; la regulación de la concurrencia de los convenios colectivos³⁸⁰; las materias objeto de

³⁷⁶ Vid. CASAS BAAMONDE, M^a E. “La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencia y concurrencia de los convenios colectivos”, Revista Relaciones Laborales 1994, núm. 17/18; MARTÍN VALVERDE, A: “Estructura de la negociación colectiva y unidades de negociación en los Convenios colectivos de trabajo” en AA.VV. “Sistemas de ordenación de fuentes laborales”, Revista Cuadernos del Consejo General del Poder Judicial 1993; MERCADER UGUINA, J. “Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios”, Madrid (Civitas) 1994.

³⁷⁷ BOE de 30 de diciembre de 1997. En concreto afecta al artículo 85 del ET

³⁷⁸ El apartado 3 del Artículo 82 ET queda redactado de la siguiente forma:

“3. Los Convenios Colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, los Convenios Colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Si dichos Convenios Colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la Comisión Paritaria del Convenio. La determinación de las nuevas condiciones salariales 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.

³⁷⁹ Se añade un apartado 4 al Artículo 82. ET con la siguiente redacción:

4. “El Convenio Colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo Convenio”.

³⁸⁰ El Artículo 84 ET queda redactado de la siguiente forma:

“Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el número 2 del artículo 83 y salvo lo previsto en el apartado siguiente.

En todo caso, a pesar de lo establecido en el artículo anterior, los Sindicatos y las Asociaciones Empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán en un ámbito determinado que sea superior al de empresa negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior

negociación y el contenido mínimo del convenio colectivo³⁸¹; la regulación del principio de sucesión normativa y de ultraactividad del convenio³⁸²; sobre la

siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la Comisión Negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior se considerarán materias no negociables en ámbitos inferiores el periodo de prueba; las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa; los grupos profesionales; el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica”.

³⁸¹ El Artículo 85 ET, en cuanto a su contenido, tiene la siguiente redacción:

1. “Dentro del respeto a las leyes, los Convenios Colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus Organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta Ley; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

2. A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos colectivos, en el ámbito correspondiente.

3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los Convenios Colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

- a) Determinación de las partes que lo conciertan.
- b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- c) Condiciones y procedimientos para la no aplicación de régimen salarial que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de la empresa de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3
- d) Forma y condiciones de denuncia del Convenio, así como plazo de preaviso para dicha denuncia.
- e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha Comisión.

³⁸² El apartado 3 del Artículo 86 ET queda redactado de la siguiente forma:

“3. Denunciado un Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso perderán vigencia sus cláusulas obligacionales.

La vigencia del contenido normativo del Convenio, una vez concluida la duración pactada se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio Convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del Convenio.

Se añade un apartado 4 al Artículo 86 ET con la siguiente redacción:

“4. El Convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.”

legitimación para negociar convenios colectivos³⁸³ así como el procedimiento de negociación, mediación e impugnación de convenios³⁸⁴.

³⁸³ El párrafo segundo del apartado 1 del Artículo 87 ET, queda redactado de la siguiente forma:

“En los convenios que afecten a la totalidad de los trabajadores de la empresa será necesario que tales representaciones sindicales, en su conjunto sumen la mayoría de los miembros del Comité. En los demás convenios será necesario que los trabajadores incluidos en su ámbito hubiesen adoptado un acuerdo expreso, con los requisitos del artículo 80 de esta ley, de designación, a efectos de negociación, de las representaciones sindicales en tal ámbito.”

Los apartados 3 y 4 del Artículo 87 E.T quedan redactados de la siguiente forma:

“En los convenios a que se hace referencia en el número anterior, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el diez por ciento de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 de esta Ley, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados.

Asimismo estarán legitimados en los Convenios de ámbito estatal: los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las asociaciones empresariales de la Comunidad Autónoma que reúnen los requisitos señalados en la disposición adicional sexta de esta Ley.”

El apartado 1 del Artículo 88 queda ET redactado de la siguiente forma:

“1. En los Convenios de ámbito empresarial, o inferior, la comisión negociadora se constituirá por el empresario o sus representantes, de un lado, y de otro, por los representantes de los trabajadores, según lo dispuesto en el artículo 87, punto 1.

En los de ámbito superior a la empresa, la comisión negociadora quedará válidamente constituida, sin perjuicio del derecho de todos los sujetos legitimados a participar en ella en proporción a su representatividad, cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente a la mayoría absoluta de los miembros de los Comités de Empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el Convenio.”

³⁸⁴ Los dos primeros párrafos del apartado 1 y apartado 3 del Artículo 89 ET, quedan redactados de la siguiente forma:

“1. La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del Convenio. La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o. convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un Convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84; en cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente.»

“3. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones”

Se añaden los siguientes párrafos al Artículo 91 ET con la siguiente redacción:

4.2. Los convenios colectivos

4.2.1. Naturaleza jurídica

Al establecer el ET que los convenios colectivos son fruto de la negociación desarrollada entre representantes de los trabajadores y cuyo acuerdo libre se adopta en virtud de su autonomía colectiva³⁸⁵, pone de manifiesto que el convenio colectivo es el efecto directo del derecho a la negociación colectiva así como que constituye el reconocimiento de la autonomía colectiva que poseen los representantes de los trabajadores y empresarios³⁸⁶, ya que viene a plasmar el instrumento del que se sirven las partes para regular “las condiciones de trabajo y productividad”, y como tal figura en el cuadro de fuentes de la relación laboral [(artículo 3.1 b) ET]. “En cuanto fuente del derecho en sentido propio la autonomía colectiva es (...) un poder que las representaciones de los trabajadores comparten con los empresarios y las asociaciones empresariales. La titularidad conjunta o compartida: he ahí la

“No obstante lo anterior en los Convenios Colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3, de esta Ley, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los Convenios Colectivos.

El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la eficacia jurídica y tramitación de los Convenios Colectivos regulados en la presente Ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un Convenio Colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 de esta Ley.

Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los Convenios Colectivos. Específicamente, cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión. Estos procedimientos serán, asimismo, utilizables en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos”.

³⁸⁵ Artículo 82.1 ET: “Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva”

³⁸⁶ Vid. RIVERO LAMAS.J: “La legitimación empresarial para la negociación colectiva. Asociaciones empresariales legitimadas para negociar. Legitimación en grupos de empresas”, en “Los límites del convenio colectivo, legitimación empresarial y órganos de resolución de conflictos”, V Jornadas de Estudio de la Negociación Colectiva, Madrid (MTSS) 1993, págs. 81 y ss.; RODRÍGUEZ PIÑERO, M. “Sobre la representatividad sindical”, Revista Relaciones Laborales 1988, núm., 14/15; SALA FRANCO- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL: “Manifestaciones de la autonomía colectiva en el ordenamiento español”, Madrid (ACARL), 1989.

primera característica que interesa destacar en esta peculiar fuente del derecho. La segunda viene sugerida por la propia denominación: nos encontramos ante una fuente derivada o secundaria, constituida por un poder autónomo y no soberano (...)” (MARTÍN VALVERDE³⁸⁷)

Podemos extraer el concepto y notas configuradoras del convenio desde el momento en que establece que es un "acuerdo" adoptado "libremente" por "representantes de los trabajadores y empresarios», "mediante" el cual regularán "las condiciones de trabajo y productividad" "en su ámbito correspondiente"³⁸⁸, sin que olvidemos el carácter formal de dicho acuerdo que adquiere naturaleza constitutiva, al establecer la norma legal³⁸⁹ que necesariamente debe realizarse "por escrito, bajo sanción de nulidad". Al tratarse de un acuerdo o pacto, adquiere una naturaleza obligacional entre las partes firmantes, pero al tener una finalidad reguladora, se convierte en normativa, desde el momento en que su objeto es el regular las condiciones de trabajo.

El carácter regulador del acuerdo suscrito queda perfectamente delimitado, en cuanto a su contenido³⁹⁰, desde el momento en que se establece que podrán regular todas aquellas materias de índole económica, laboral, sindical, que afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones laborales, así como también los procedimientos para solucionar las discrepancias surgidas en

³⁸⁷ En “Espacio y límites del convenio colectivo de trabajo”, en AA.VV. "Los límites del convenio colectivo, legitimación empresarial y órganos para la resolución de conflictos", V Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, Madrid (MTSS) 1993 pág.58

³⁸⁸ Tal como se desprende del artículo 82.1 y 2 del ET.

Artículo 82 ET: Uno. Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva. Dos. Mediante los convenios colectivos y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten".

³⁸⁹ En el artículo 90.1 del ET.

Artículo 90 ET Uno. “Los convenios colectivos a que se refiere esta Ley han de efectuarse por escrito, bajo sanción de nulidad”.

³⁹⁰ Por su interés, Vid. DURÁN LÓPEZ, F: “Contenido de la negociación colectiva a la luz del nuevo sistema de relaciones laborales”, óp. cit.; MARTÍN VALVERDE, A. “Espacio y límites del convenio colectivo”, en “Los límites del convenio colectivo, la legitimación empresarial y órganos para la resolución de los conflictos”, óp. cit. pág.63.; MONTOYA MELGAR, A. “El contenido de los convenios colectivos”, Revista Relaciones Laborales 1989, núm.16

los periodos de consultas sobre movilidad geográfica, modificación de condiciones, suspensiones o despidos colectivos, pudiendo voluntariamente adoptarse laudos arbitrales que se someterán al mismo proceso de aplicación que los convenios colectivos³⁹¹. De todo ello se desprende su eficacia normativa que supone que “la regulación establecida actúa de manera general, abstracta y automática sobre todas las posibles situaciones presente o futuras comprendidas en el supuesto de hecho de la cláusula (...) supone la imperatividad de la regulación, su carácter no disponible.”(MARTÍN VALVERDE³⁹²)

Es conveniente señalar que, además de las referencias objetivas o materiales en el artículo 82, existen a lo largo del articulado del ET otras múltiples materias³⁹³ susceptibles de constituir objeto de negociación, que a título de

³⁹¹ Artículo 85.1.ET: "(...) podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver /as discrepancias surgidas en los períodos de consultas previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta ley; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el periodo de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios"

Vid. ALFONSO MELLADO, C. “La posible obligatoriedad de los nuevos arbitrajes laborales del artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores”, Revista Actualidad Laboral 1995, núm.22, en especial pág.352 y ss.

³⁹² Vid: "Régimen jurídico de las cláusulas de los convenios colectivos según su carácter normativo u obligacional, en "El contenido de los convenios colectivos: contenido normativo y contenido obligacional", II Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, Madrid (MTSS) 1990, pág.44.

³⁹³Introducidas por la Ley 11/1994 de 19 de mayo y siendo las más significativas respecto al texto del E.T, las siguientes:

Apartado 1 (párrafo primero) del artículo 14 ET: "Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los Convenios Colectivos. En defecto de pacto en Convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados".

Artículo 15 1; a) y b) ET. sobre la duración del contrato. 1. "El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados. Los convenios colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo sectorial podrá modificarse la duración máxima de estos contratos o el período dentro del cual se pueden realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se pueden producir”.

Artículo 22.1 y 5 (párrafo primero) del ET: “1. Mediante la negociación colectiva, o en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de de categorías o grupos profesionales”. (...) “5. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a la categoría grupo profesional o nivel retributivo previsto en el Convenio Colectivo o, en su defecto de aplicación en la empresa que se corresponda con dicha prestación”.

Artículo 23.2 ET: “Promoción y formación profesional en el trabajo.”. “2. En los Convenios Colectivos se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos”.

Artículo 24.1 (párrafo primero) ET: “Los ascensos dentro del sistema de clasificación de profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio, o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores”.

Artículo 25.1 ET: “1.El trabajador, en función del trabajo desarrollado, podrá tener derecho a una promoción económica en los términos fijados en Convenio Colectivo o contrato individual.”

Artículo 34 1.2. 3 y 4 ET: “1.la duración de la jornada será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Mediante convenio colectivo, o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en esta Ley.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos. 4. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo”.

Artículo 35.1 y 4 ET: “1.Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarías por tiempos equivalentes de descanso retribuido. 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”. (...)

“4.La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2 de este artículo”.

Artículo 36.2 ET: “2. El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos”.

Artículo 37.3; d) ET; “d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.”

Artículo 38.2 ET. “2 El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en Convenios Colectivos sobre planificación anual de las vacaciones. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.”

Artículo 39.4 y 5 ET: “4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en Convenio Colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes”. (...)

“5.El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en Convenio Colectivo.”

Artículo 40. 1, párrafo cuarto. ET: “Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre

ejemplo y sin ánimo exhaustivo, podemos señalar las relativas, no sólo a materias básicas de la relación individual de trabajo como serían las referidas a jornada³⁹⁴, salario³⁹⁵ y despido³⁹⁶, sino que aparecen desde el ingreso en la empresa, sería el caso del período de prueba³⁹⁷, clasificación profesional³⁹⁸, movilidad geográfica³⁹⁹ y movilidad funcional y modificación sustancial de condiciones de trabajo⁴⁰⁰, en donde, queda patente, que como señala la doctrina: "se constata un nuevo papel de la negociación colectiva y de la ley. Se ha producido un cambio en las relaciones entre la ley y el convenio colectivo. Materias que antes estaban reservadas exclusivamente a la ley son atribuidas también al convenio. El convenio no va a cumplir una simple función de mejora de los mínimos establecidos en la norma estatal inderogable, sino que, además, va a entrar a regular materias que la normativa estatal no ha regulado (o han sido objeto de desregulación) rellenando sus lagunas (...)" (MONEREO PÉREZ⁴⁰¹).

las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los Convenios Colectivos".

Artículo 41.2. ET. "2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo.

Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual.

Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutado por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y respecto de las materias a las que se refieren los párrafos b), c), d) y e) del apartado anterior."

Artículo 55.1 ET. "1. El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos. Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido. Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical, procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiere".

³⁹⁴ Artículos 34 a 38 ET.

³⁹⁵ Artículo 26.3 ET.

³⁹⁶ Artículo 55.1 ET.

³⁹⁷ Artículo 14.1 ET.

³⁹⁸ Artículo 22.1 ET.

³⁹⁹ Artículo 40 ET.

⁴⁰⁰ Artículos 39. 4 y 5, 41.2 ET.

Consecuencia de su naturaleza normativa⁴⁰² es que rige el principio de sucesión normativa, que queda patente al expresar⁴⁰³ que el convenio posterior deroga al anterior, salvo la existencia de cláusulas expresas de mantenimiento, por lo que el “nuevo” convenio puede disponer de los derechos reconocidos en el anterior.

Por último señalar que rige el principio de publicidad por lo que la autoridad laboral debe disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial del Estado o el que le corresponda en función de su ámbito territorial.

De todo lo expresado hasta ahora, queremos señalar la doble naturaleza, obligacional y normativa, de las cláusulas contenidas en los convenios regulados por el ET, siendo que el propio legislador, a mayor abundamiento, las distingue⁴⁰⁴, al relacionarlas con la vigencia y establecer que en defecto de

⁴⁰¹ Vid. "Introducción al nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho flexible del Trabajo", Valencia (Tirant lo Blanch) 1996, pág.195 y ss.

Por su interés y en cuanto a la relación Ley- convenio, su complementariedad o supletoriedad. Vid. ALFONSO MELLADO.C: “La negociación colectiva tras la Reforma del Estatuto de los Trabajadores”, Revista Tribuna Social 1994, núm. 43 (Especial: Reforma del Mercado de Trabajo), pág.97/98; MARTINEZ ABASCAL, V.A. “La relación ley- negociación en la reforma de la normativa laboral: ¿una adaptación del Derecho del Trabajo a la dimensión de la empresa?”; óp. cit. pág. 505 y ss.; SALA FRANCO, T: "La Reforma del Mercado de Trabajo"; óp.; cit.; págs. 249 y ss.

⁴⁰² Reconocida desde siempre. Por su interés, Vid. CREMADES, BERNARDO M^a: “El derecho transitorio en la pactación colectiva”, óp. cit. pág. 22, en donde consideraba que “tienen una eficacia auténticamente normativa: regulan de forma abstracta y generalizada las relaciones laborales” pese a no formar parte del cuadro de fuentes, por el momento. Vid. OIT “Las negociaciones colectivas”, Ginebra 1969, quinta edición, en especial págs. 53 y ss., sobre las materias objeto de negociación y contratos colectivos, así como la influencia de las circunstancias económicas.

⁴⁰³ En el artículo 86.4 ET: “El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo en los aspectos que expresamente se mantengan”, “(...) puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquel”, tal como expresa el artículo 82.4 ET.

Vid. NAVARRO FAJARDO, J. “Sucesión de convenios colectivos, condición más beneficiosa, retroactividad y derechos adquiridos”, Revista Actualidad Laboral 1995, núm.28.

⁴⁰⁴ En el artículo 86.3 ET. “Denunciado un convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales. La vigencia del contenido normativo, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiera establecido en el propio convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio”.

pacto, se mantiene la vigencia del contenido normativo, no el obligacional, una vez que el convenio ha sido denunciado y mientras no se logra un acuerdo expreso, no dependiendo de la voluntad de las partes negociadoras el carácter normativo u obligacional de las cláusulas del convenio sino de la naturaleza de su regulación⁴⁰⁵.

4.2.2. Tipología de convenios: convenios estatutarios y extraestatutarios.

Si bien hemos de reconocer que el precepto constitucional que reconoce el derecho a la negociación colectiva señala claramente que la ley será la garante del mismo, no dejan de quedar abiertos muchos interrogantes: ¿Es el Estatuto de los Trabajadores la Ley que desarrolla el derecho? ¿Cabe una regulación distinta del derecho constitucional?, sin que abordemos la procedencia o no de su desarrollo por ley ordinaria u orgánica al encontrarse en íntima relación con el derecho fundamental de libertad sindical⁴⁰⁶. La respuesta a estas cuestiones necesariamente se encuentra en el ET⁴⁰⁷, que deja un margen de regulación del derecho al establecer la posibilidad de una regulación que no se ajuste a la contemplada por él (“por esta ley”) y en donde la doctrina, pese a no ser pacífica⁴⁰⁸, ha concluido en la existencia de dos tipos de convenios:

Dependiendo de la voluntad de las partes negociadoras el carácter normativo u obligacional de las cláusulas del convenio sino de la naturaleza de su regulación.

⁴⁰⁵ Vid. MARTÍN VALVERDE, A. “Régimen jurídico de las cláusulas de los convenios colectivos según su carácter normativo u obligacional”; óp. cit. pág. 52; DEL REY GUANTER, S. “Negociación colectiva y paz laboral”; óp. cit. pág.47, sobre el papel del contenido obligacional del convenio que ha sido relegado a un papel secundario.

Por su interés, Vid. GARCÍA MURCIA, J. “Contenido normativo u obligacional de los convenios colectivos laborales”, Revista Actualidad Laboral 1988, núm.23/24; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I: “Cláusulas obligacionales y cláusulas normativas en los convenios colectivos”, Revista Documentación Laboral 1988, núm.25; MONTOYA MELGAR, A. “El contenido de los convenios colectivos”, Revista Relaciones Laborales 1989, núm.6.

⁴⁰⁶ Vid. BORRAJO DACRUZ, E: “Los convenios colectivos en el nuevo marco de las relaciones laborales (Una introducción al Estatuto de los Trabajadores)”, Revista de Estudios Sociales.1979, núm.1, pág.53; VALDÉS DAL-RÉ, F: “Relaciones laborales, negociación colectiva y pluralismo social” óp. cit. pág. 164.

⁴⁰⁷ En donde en su artículo 82.3, al establecer que “Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia”.

⁴⁰⁸ Habida cuenta que se encuentra dividida, al considerar como nulos o ilegales los convenios que no se ajustan al ET y carecer de fuerza vinculante. Así MONTOYA MELGAR, A: “Derecho del Trabajo” óp. cit. pág. 167; ALVAREZ ALCOLEA considera que el desarrollo previsto en la Constitución será el que fije la extensión de sus efectos, pero “no es incompatible con la posible existencia de convenios colectivos que

- a) Los regulados por el Estatuto de los Trabajadores, cumpliendo las previsiones en él contenidas, de eficacia general, que al reconocerles fuerza vinculante, crean derecho objetivo, denominados como convenios estatutarios dado que “(...) el texto constitucional, con buen criterio, no establece un tipo único o cerrado de convenio colectivo, de manera que no hay obstáculo para que una ley de desarrollo del artículo 37.1 CE dote de eficacia *erga omnes* a determinados convenios colectivos, haciendo de éstos ley obligatoria para la entera rama de actividad o sector productivo” (VALDES DAL-RE⁴⁰⁹).
- b) Los que no se ajustan a las condiciones allí establecidas, sino que derivan de la aplicación del precepto constitucional y de la voluntad de las partes como fuente de la relación laboral⁴¹⁰ denominados, por contraposición a los anteriores, extraestatutario, de alcance o eficacia limitado, creadores de meros derechos subjetivos, dado que obligan solamente a las partes firmantes y por lo tanto no afectan a la totalidad de los representados, sin que ello suponga el negar su evidencia práctica, “constituyéndose en una “válvula de seguridad” de la regulación colectiva de condiciones de trabajo, aunque restringida en su aplicación personal” (BAYLOS GRAU⁴¹¹).

no gocen de esa eficacia general y que sean aplicables únicamente a los empresarios y trabajadores integrados en las organizaciones signatarias del convenio”. Vid. en “El derecho a la negociación colectiva en la Constitución española de 1978”, óp. cit. pág. 118; RIVERO LAMAS, sostiene que de la Constitución se desprende la posibilidad de convenios de alcance limitado pero “la regulación legal a que se refiere el artículo 37.1 sería estrictamente referible a los convenios “*erga omnes*”. Vid. en “Los sindicatos y la acción sindical en la Constitución”, óp. cit. pág. 132. En el mismo sentido que SAGARDOY BENGOCHEA, al considerar que “el reenvío sólo se refiere al reconocimiento del derecho y nada más. Vid: “Las relaciones laborales en la Constitución”, óp. cit. pág. 108.

⁴⁰⁹En “La negociación colectiva en la Constitución”, óp. cit. pág. 497.

⁴¹⁰ Ya que no se encuentra anulada sino limitada, tal y como establece el artículo 3.1 c) ET.

Por su interés Vid. ROMERO DE BUSTILLOS, S: “Voluntad colectiva e individual en la relación laboral”, en “La administración de los convenios y su valor normativo”, en III Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva”, Madrid (MTSS) 1990, pág., 17 y ss.

⁴¹¹ Vid. “Derecho del Trabajo: modelo para armar”, óp. cit. pág.; 118; ALBIOL MONTESINOS- LÓPEZ GANDÍA: “Negociación colectiva 1982-1984 y convenios extraestatutarios (Seminario sobre Negociación Colectiva)”, Madrid (CEOE) 1984; CAMPS RUIZ- SALA FRANCO: “Los convenios colectivos extraestatutarios: contenido, calificación y régimen jurídico”, en “II Jornadas sobre Negociación Colectiva”, óp. cit.;

El carácter o naturaleza extraestatutaria afecta a su contenido mínimo, que no es exigible en los mismos términos como a los estatutarios, pero supone que no pueden ser negociadas por la vía extraestatutaria determinadas materias, como es el caso del “descuelgue salarial”⁴¹² dado que “la obligación legal, obviamente afecta únicamente a los convenios supra empresariales suscritos conforme al procedimiento previsto en el Título III del Estatuto, sin que a los convenios extraestatutarios les sea exigible. No es de extrañar, sin embargo, que la obligación legal y la regulación estatutaria ejerzan en este punto la influencia que, a menudo, ha ejercido la negociación estatutaria sobre la extraestatutaria y que proliferen cláusulas de descuelgue extraestatutarias” (PÉREZ DE LOS COBOS⁴¹³).

La naturaleza extraestatutaria del convenio puede deberse a variadas causas como no alcanzarse los porcentajes establecidos para la legitimación de los representantes, que se articula en el ET, tanto la inicial o negociadora, como la de toma de acuerdos y la final o decisoria⁴¹⁴. También es posible que el convenio nazca como estatutario, cumpliendo, en el momento de formarse la comisión negociadora, los porcentajes de legitimación exigidos a las partes, pero una vez iniciada la negociación, se produzca una discrepancia en el

SALA FRANCO, T: “Los convenios colectivos extrestatutarios y su relación con los estatutarios (Seminario sobre Negociación Colectiva)”, óp. cit.; VALDÉS DAL-RE: “Configuración y eficacia de los convenios extrestatutarios”, Madrid (ACARL) 1984.

⁴¹² Que contempla el artículo 82.3 y 85.3c) ET.

⁴¹³ Vid. “Mecanismos de descuelgue salarial” en “La aplicación de la Reforma del estatuto de los trabajadores en la negociación Colectiva”, IX Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, Madrid (MTSS) 1996, pág. 45 y ss.; es de sumo interés la tesis mantenida sobre la contradicción existente entre el artículo 82.3 y 85.3 c) ET en la materia y los múltiples convenios allí citados.

Sobre el tema, Vid. BAYLOS GRAU, A: “Cláusulas de descuelgue en la negociación colectiva”, Revista de Relaciones Laborales 1994, núm. 17/18; CASAS BAAMONDE, M^a E: “Descuelgue salarial, acuerdos de empresa y conflicto de intereses” Revista de Relaciones Laborales, 1994, núm.4

⁴¹⁴ Vid. CASAS BAAMONDE, M^a E: “Democracia, representatividad y afiliación sindicales”, en AA.VV: “Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo (Estudios ofrecidos al profesor Manuel Alonso Olea) Madrid 1990; ESCUDERO RODÍGUEZ, R: “La representatividad de los sindicatos españoles en el momento laboral español”, Madrid 1990; RIVERO LAMAS, J: “La legitimación empresarial para la negociación colectiva. Asociaciones empresariales legitimadas para negociar. La legitimación en grupos de empresas”, óp. cit. pág. 81 y ss.; RODRÍGUEZ PIÑERO, M: “Sobre la representatividad sindical”, Revista Relaciones Laborales, 1988, núm. 14/15; OJEDA AVILÉS, A: “La representatividad sindical como excepción”, Revista Relaciones Laborales 1992, núm. 7.

momento de la toma de acuerdos que determine el descuelgue de algún Sindicato o Asociación, continuando la negociación el resto de iniciales negociadores. O bien que en el momento de firmar el convenio no se alcance el acuerdo convirtiéndose también en extraestatutario y afectando solamente a las partes firmantes y representadas.

Pero ello no implica que su origen sea siempre fruto de la “degradación” de una previa negociación estatutaria; antes bien, se trata de dos vías de negociación alternativas dependiendo de la voluntad de las partes la opción por una u otra. Como señalara la doctrina, “(...) se utilizaría la vía extraestatutaria no ya por necesidad sino por propia voluntad- cuando un empresario o asociación empresarial, analizadas y valoradas la correlación de fuerzas sindicales en presencia y las posibles consecuencias, decidan negociar con un sindicato minoritario en el sentido del ET (1980) o con otro sujeto colectivo (delegados elegidos en asamblea, por ejemplo) exista o no posibilidad de negociar por la vía estatutaria (...)” (SALA FRANCO⁴¹⁵). Su fundamento se encuentra (VALDÉS DAL-RE⁴¹⁶) en la propia Constitución que “(...) no ha optado por un sistema de negociación rígido e institucionalizado, compuesto por reglas de origen estatal sino, antes al contrario, por un modelo abierto y flexible en el que pueden coexistir varios cauces o modalidades de actividad contractual de los grupos sociales (...) Relegar al mundo de lo “ilegal” o al terreno de la ineficacia radical de los procesos contractuales celebrados al margen de los cauces prevenidos en la LET (1980) recorta y mutila, en lugar de promover y garantizar el ejercicio de la autonomía colectiva plena” o al considerar que el artículo 37.1 CE “(...) reconoce un derecho a la negociación colectiva ejercitable sin necesidad de desarrollo legal y apoyado, entre otros, en dos elementos esenciales que cualquier ley de desarrollo constitucional deberá respetar: 1º) En primer lugar, una legitimación negocial amplia. 2º) En segundo lugar, una eficacia normativa y no contractual de todos los convenios que se negocien (SALA FRANCO⁴¹⁷)”.

⁴¹⁵ Vid. “Los convenios colectivos extrestatutarios”, en “Problemas aplicativos del estatuto de los Trabajadores”, Alicante (Universidad- Caja de Ahorros de Alicante) 1982, pág.17; Vid. SALA FRANCO- ALBIOL MONTESINOS. “Derecho Sindical”, óp. cit. sobre supuestos y contenido de la negociación colectiva extraestatutaria, pág.; 432 y ss.

⁴¹⁶ Vid. “Relaciones laborales, negociación colectiva y pluralismo político”, óp. cit. pág. 165 y ss.

⁴¹⁷ Vid. “Los convenios colectivos extraestatutarios”, en “Problemas aplicativos del Estatuto de los Trabajadores”, óp. cit. pág. 14.

El Tribunal Constitucional ha reconocido la posibilidad de la existencia de estos dos tipos de convenios⁴¹⁸, al argumentar que “(...) el carácter estatutario o no del convenio es simple consecuencia de que se cumplan o no los requisitos de mayoría representatividad que el Estatuto de los Trabajadores exige para la regularidad del convenio colectivo, al que se le otorga en ese caso un plus de eficacia, por el carácter *erga omnes* del llamado convenio colectivo estatutario”.

Por tanto no tiene esa “eficacia general”, el convenio extraestatutario en caso incumplimiento de los requisitos de representatividad pero, a su vez, esto no lo invalida como convenio, pues el convenio existe, aunque limitado a las “partes representadas”⁴¹⁹, lo que supone que para éstas tiene un carácter obligacional (como contrato) pero, a su vez, al regular entre ellas las condiciones de trabajo, tiene efectos normativos, creando derecho objetivo sólo entre las partes, derivado de la “fuerza vinculante” del precepto constitucional. Le falta la “automaticidad general” que sólo la tienen los convenios estatutarios. Y esto es así porque si bien tiene una aplicación automática sobre los contratos de trabajo se limita al ámbito de los trabajadores y empresas representadas y no a todos los contratos de trabajo dentro del ámbito de aplicación del convenio como ocurre en el caso de los convenios estatutarios. Actúa como un acuerdo de voluntades y como tal exigible judicialmente, careciendo del “plus” de eficacia general, ya que “ (...) el convenio colectivo extraestatutario se sitúa a mitad de camino entre el convenio estatutario y el mero pacto colectivo relegado a la mera esfera de la contratación; se coloca en suma en los espacios de esos actos normativos intermedios que, sin integrarse en el sistema formal de fuentes del Derecho del Estado, despliegan eficacia imperativa aún cuando sólo sea de modo limitado a los trabajadores y empresarios afiliados y asociados a las organizaciones sindicales y a las asociaciones empresariales signatarias del acuerdo” (VALDÉS DAL-RÉ⁴²⁰).

⁴¹⁸ Vid. S.TC 108/1989 de 8 de junio, de la Sala Segunda (BOE de 4 de julio de 1989). Ponente Magistrado Excmo. Sr. D. Francisco Rubio Llorente. Fundamento Jurídico Segundo.

⁴¹⁹ Vid. SALA FRANCO, T: “Los convenios colectivos extraestatutarios” en “Problemas aplicativos del Estatuto de los Trabajadores”, óp. cit. pág. 27/28 en donde considera ampliable su ámbito de aplicación en base al artículo 14 CE y por causas organizativas de la empresa.

⁴²⁰ Vid. “Relaciones laborales, negociación colectiva y pluralismo social”, óp. cit. pág. 178.

A los efectos que ahora interesa, también resulta de interés abordar⁴²¹, como cuestión adicional al reconocimiento de ambos tipos de convenios, la eventual existencia o no de un deber de negociar y si este deriva, en su caso, del precepto constitucional. El art. 89. 1 ET establece que “Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe”, de donde deriva ese deber de negociar y referido a los convenios estatutarios, sin que del precepto constitucional derive la obligación de hacerlo cuando establece en el artículo 37.1 CE el derecho a la negociación colectiva. En definitiva, “(...) el reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva no supone el correlativo de un deber de negociar, ni siquiera se desprende necesariamente del mandato constitucional de garantía del derecho a negociar, aunque su imposición puede considerarse oportuna, como así ha sido, por el legislador ordinario, ya sea en relación a un determinado tipo de convenio o a todos, ya sea en relación a una o varias materias o a todas las susceptibles de ser negociadas” (RAMIREZ MARTÍNEZ⁴²²).

4.3. Los pactos colectivos.

4.3.1. Naturaleza jurídica.

No se puede dejar de señalar la existencia, juntamente a los anteriores, de los denominados acuerdos colectivos⁴²³, que presentan gran similitud con los convenios colectivos extraestatutarios⁴²⁴, y a los que podemos encontrar varias referencias en el ET⁴²⁵.

⁴²¹ Vid. DESDENTADO BONETE- GARCÍA PERROTE: “En torno a los problemas de eficacia limitada en el Derecho español”, Revista de derecho del Trabajo 1980, núm. 4, págs. 548 y ss.; GARCÍA BLASCO: “El deber de negociación colectiva en el Derecho comparado y en el derecho Español”, Revista de Derecho del Trabajo, 1981, núm.6.

⁴²² Vid. “El deber de negociar”, en “Los problemas actuales de la negociación colectiva”, en VI Jornadas de estudio sobre la negociación colectiva”, Madrid (MTSS) 1994, pág. 50, por su interés, vid. pág. 67 y ss.

⁴²³ Denominación ambigua, que podría llegar a encuadrarse ya bien como extraestatutarios o estatutarios, en los supuestos de pactos o acuerdos de empresa, según CRUZ VILLALÓN, J: “El artículo 41 del estatuto de los trabajadores tras la reforma de 1994”, Revista de Relaciones Laborales 1994, núm.17/18, pág. 134.

Vid. ALFONSO MELLADO- PEDRAJAS MORENO- SALA FRANCO: “Los pactos o acuerdos de empresa: naturaleza y régimen jurídico” Revista de Relaciones Laborales 1994, núm. 4; ESCUDERO RODRÍGUEZ, R: “Ley, convenios colectivos y acuerdos de empresa”, en AA.VV: “La Reforma del Mercado de Trabajo”, (Dir. VALDÉS DAL-RÉ), óp. cit.; OJEDA AVILÉS, A: “Delimitación de los acuerdos y pactos colectivos”, Revista de Actualidad Laboral 1995, núm.17.

Es innegable la existencia de acuerdos realizados entre representantes de los trabajadores y empresarios en el seno de la empresa, que manifiestan su regulación en las condiciones de trabajo dentro de ese ámbito reducido, y serían equiparables a convenios de empresa si las partes negociadoras reúnen los requisitos de legitimación. Además de éstos, la propia regulación estatutaria, dentro de la línea flexibilizadora iniciada con la Ley 11/1994, de 19 de mayo, permite a través de la negociación colectiva sectorial la suscripción de pactos colectivos en ámbitos inferiores y de ámbito más amplio al referido a la empresa, cuya trascendencia adquiere en la actualidad gran importancia al posibilitar el poder pactar o acordar una regulación que permita una mayor adaptación a la realidad que regula y a los que nos hemos referido en páginas anteriores, al producirse una amplia dispositivización de materias, tras la reforma sin que suponga, (GARCÍA PERROTE⁴²⁶) que “el convenio susceptible de afectación no por ello deja de ser norma; lo que sucede es que se aplica a menos personas”.

En realidad (PALOMEQUE LÓPEZ- ÁLVAREZ DE LA ROSA⁴²⁷) lo que supone es una manifestación de la subordinación del pacto u acuerdo de empresa respecto del convenio, ya que la terminología legal no ofrece dudas, al señalar “en defecto de convenio”.

En cuanto a su naturaleza jurídica, estos pactos o acuerdos colectivos tienen en principio, un carácter normativo, desde el momento en que su finalidad es la de regular materias no previstas en convenio y que, por delegación de éste, se establecen a nivel de empresa. Pero no impide el que se suscriban solamente con carácter obligacional, para contemplar las condiciones fijadas por convenio

⁴²⁴ Vid. APILLUELO MARTÍN, M: “Los convenios colectivos extraestatutarios y los acuerdos plurales de empresa. Algunas precisiones de la jurisprudencia y la nueva LET (1980) de 1994”, Revista de Actualidad Laboral 1995, núm. 9

⁴²⁵ Serían a título de ejemplo, los pactos establecidos en los artículos 22. 1 ET respecto del sistema de clasificación profesional; artículo 24.1.ET en materia de ascenso; artículo 29.1 ET sobre el modelo del recibo de salarios; el artículo 34.2 ET para la distribución irregular de la jornada. Sin olvidar los acuerdos establecidos para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (artículo 41 ET), movilidad geográfica (artículo 40 ET) o despidos colectivos (artículo 51 ET) fundamentados en causas económicas, organizativas, técnicas o productivas.

⁴²⁶ Vid. “La reforma del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores”, en “Estructura de la Negociación Colectiva”, VIII Jornadas de estudio sobre la Negociación Colectiva, Madrid (MTSS) 1996, pág. 29.

⁴²⁷ Vid: “Derecho del Trabajo”, pág. 238 y ss.

o mejorarlas, en cuyo nos hallamos ante condiciones más beneficiosas de origen contractual, pero de ámbito colectivo y a nivel de empresa, que incluso pueden llegar a contemplar mejoras de carácter salarial y asistencial.

Estos pactos son válidos siempre que no contravengan lo contemplado en el convenio o la Ley y significan una mejora de los mínimos establecidos⁴²⁸, de manera similar al papel otorgado a la autonomía individual en la mejora de las condiciones de trabajo. En este caso, este papel puede ser asumido por la autonomía colectiva a la que se atribuye un margen de actuación, limitado, y ambas posibilidades –autonomía individual y colectiva- dentro del respeto del derecho a la negociación colectiva laboral del precepto constitucional.

El carácter normativo u obligacional del pacto u acuerdo está en función de su propio origen, sujetos y contenido lo que condiciona su eficacia que podrá ser general o limitada. Su denominación carece de trascendencia pues el hecho de denominarse de una u otra forma, por sí mismo, no es suficiente para concederle una mayor o menor eficacia u otorgarle una naturaleza contractual o normativa. En mi opinión, sea cual sea su denominación, si existe una delegación legal o convencional (ámbitos inferiores) y los sujetos que los negocian están legitimados conforme a las reglas del Título III ET, tiene naturaleza normativa sin que exista diferencia respecto de un convenio estatutario sin que pueda entenderse que viola el derecho a la negociación colectiva laboral establecido en el artículo 37.1 CE pues se trata de una manifestación de la autonomía colectiva de eficacia general aunque de ámbito reducido.

4.3.2. Tipología de Pactos

Es posible distinguir dos tipos de pactos u acuerdos de empresa⁴²⁹: los generales y específicos. Los podemos calificar, por un lado, de generales⁴³⁰ en

⁴²⁸ Por su interés y para un supuesto que resulta complejo, Vid. BORRAJO DACRUZ, E: "Derecho vivo del Trabajo: experiencia catalana: predeterminación por pacto colectivo de empresa de las causas económicas y de producción en los despidos colectivos y plurales", Revista Actualidad Laboral, 1996, núm.17, marginal 383 y ss., en especial pág. 386.

⁴²⁹ ALBIOL MONTESINOS agrupa en trece grupos las referencias estatutarias a los acuerdos en "acuerdos de reorganización productiva, acuerdos supletorios de convenio colectivo y acuerdos de descuelgue salarial". Vid. en "Los acuerdos de empresa", en "Estructura de la Negociación Colectiva", VIII Jornadas sobre la Negociación Colectiva, Madrid (MTSS) 1996, pág.59; "Los acuerdos de empresa", Revista Tribuna Social 1995, núm. 58. Mientras que OJEDA AVILÉS los agrupa en cinco: "Acuerdo de empresa defectivos, autónomos o independientes, modificativos de

el sentido que se adecúan a las reglas generales de la contratación civil y cuyo objeto es precisar o mejorar determinadas materias a nivel de empresa, dentro del respeto del convenio colectivo estatutario y evitando, con ello, la contratación individual en cadena de condiciones de trabajo que podría llegar a lesionar el derecho a la negociación colectiva laboral. Técnica fraudulenta, dicho sea de paso, y utilizada, que ha provocado pronunciamientos del Tribunal Constitucional, anteriores a la reforma, en donde ha dejado clarificados los respectivos espacios de la autonomía individual y la colectiva⁴³¹ concluyendo⁴³² que aceptar que la voluntad individual pueda modificar lo pactado con carácter general en un convenio colectivo, supondría la ruptura del sistema constitucional de negociación colectiva establecido en la Constitución aunque esto no puede significar que el convenio petrifique las condiciones de trabajo; por otro lado⁴³³, una utilización masiva de la autonomía individual podría

convenios, de crisis, de inaplicación y reajuste salarial”, Vid. “Derecho Sindical”, óp.cit. pág. 781.

⁴³⁰ Que son considerados como figuras intermedias o pactos plurales, pero “no se puede ignorar la eficacia obligatoria de los mismos”, Vid. ROMERO DE BUSTILLO, S: “Voluntad colectiva e individual en la relación laboral”, óp. cit. pág.20.

⁴³¹ Sobre el tema, Vid. BORRAJO DACRUZ, E: “Articulación entre autonomía individual y colectiva y las normas estatales en la regulación del trabajo: balance y nuevas perspectivas”, óp. cit.; GARCÍA PERROTE ESCARTÍN, I: “Ley y autonomía colectiva. Un estudio entre la norma estatal y el convenio colectivo”, óp. cit.; SALA FRANCO- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL- GOERLICH PESET (1980): “Manifestaciones de la autonomía colectiva en el Derecho español”, óp. cit.

⁴³² S.TC 105/1992 de 1 de julio. Sala Primera, (BOE de 24 de julio). Ponente: Magistrado, Excmo. SR. D. Fernando García- Mon y González Regueral. Fundamento Jurídico Sexto: “(...)si la voluntad individual de los trabajadores, manifestada por la aceptación de una oferta voluntaria formulada por la empresa, puede modificar respecto de los mismos el contenido de lo pactado con carácter general por el artículo 7º del Convenio Colectivo del sector, relativo a la jornada de trabajo en las empresas de seguros. La respuesta ha de ser necesariamente negativa, pues de lo contrario, de prevalecer la autonomía individual de los trabajadores sobre la autonomía colectiva plasmada en el convenio legalmente pactado entre los sindicatos y la representación empresarial, quebraría el sistema de negociación colectiva configurado por el legislador cuya virtualidad viene determinada por la fuerza vinculante de los convenios colectivos constitucionalmente prevista en el artículo 37.1 CE (...) Con ello no queremos decir, naturalmente, que los convenios petrifiquen o hagan inalterables las condiciones de trabajo en ellos pactados, sometidas siempre a las fluctuaciones técnicas(...)”.

⁴³³ S. TC 208/1993 de 28 de junio, Sala Primera, (BOE de 2 de agosto de 1993). Ponente Magistrado Excmo. Sr. D. Miguel Rodríguez- Piñero y Bravo Ferrer. Fundamento jurídico cuarto y quinto. “(...) la capacidad de incidencia del convenio colectivo sobre el contrato individual y la prevalencia del mismo sobre el contrato de trabajo, y el condicionamiento que supone sobre la voluntad unilateral del empleador,

suponer la marginación de la autonomía colectiva, que pondría en peligro el actual sistema de relaciones laborales, que intenta, compatibilizar la libertad sindical y la libertad de empresa, con el predominio de lo colectivo sobre lo individual.

En segundo lugar, los pactos colectivos específicos, para determinadas materias que tienen su origen en la Ley, dado que existe una delegación de materias a negociar y que se encuentran integradas en los convenios colectivos estatutarios o en defecto de su previsión, en el ET, y en donde podríamos situar dada su importancia y por relación con el tema que nos ocupa, los acuerdos sobre las cláusulas de descuelgue salarial⁴³⁴, para el supuesto en que el convenio no contenga la cláusula de inaplicación del régimen salarial previsto, podrá ser acordada entre los representantes de los trabajadores y empresario en la empresa y permitirá establecer “las nuevas condiciones salariales”, en donde, (ALBIOL MONTESINOS⁴³⁵) “parece clara la intención del legislador de dispositivizar a nivel de empresa el régimen salarial previsto en el convenio si se dan las condiciones para ello,” y que afectaría a la estructura del salario.

impide que la voluntad individual prevalezca sobre la colectiva, pero sólo esto, y no puede excluir un espacio propio para la autonomía individual y para el ejercicio de los poderes empresariales”(…) “Una utilización masiva de la autonomía individual, para jugar sistemáticamente en detrimento y marginación de la autonomía colectiva, sería dudosamente compatible con las bases constitucionales de nuestro sistema de relaciones laborales que trata de hacer compatibles, la libertad sindical, con el consiguiente predominio de lo colectivo sobre lo individual, y la libertad de empresa que es un espacio abierto a la autonomía individual (…).”

⁴³⁴ Que contempla el artículo 82.3 ET.

Sobre el tema, vid. BAYLOS GRAU, A: “Cláusulas de descuelgue en la negociación colectiva”, óp. cit.; CASAS BAAMONDE, M^a E: “Descuelgue salarial, acuerdos de empresa y conflicto de intereses”, óp. cit.; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F: “Mecanismos legales del descuelgue salarial”, óp. cit.

⁴³⁵ Vid. “Los acuerdos de empresa”, óp. cit. pág. 92 y ss.

CAPÍTULO SEGUNDO

LA DETERMINACIÓN DE LA ESTRUCTURA SALARIAL

I. CUESTIONES GENERALES

Como hemos señalado con anterioridad el ET (1980) se vio afectado por la profunda reforma efectuada por la Ley 11/1994 de 19 de mayo que incidió en la materia salarial y en una cesión de la norma estatal a la convencional, introdujo nuevas facultades para la negociación colectiva, nuevos poderes que resultan especialmente perceptibles en lo que se refiere a la ordenación de la estructura del salario⁴³⁶. Este proceso de reforma se completó con la sustitución y

⁴³⁶ Vid. Exposición de Motivos 4. Ley 11 /1994 de 19 de mayo.

Sobre los efectos de la Ley 11/1994 en la materia salarial, Vid. ALARCÓN CARACUEL, M.R.: "Duración del contrato, jornada y salario", en AA.VV. "La reforma laboral de 1994", Madrid (Marcial Pons), 1994, pág. 159 a 187; GONZÁLEZ- POSADA MARTÍNEZ, E: "Ordenación del salario", en AA.VV. "La Reforma del Mercado Laboral", Valladolid (Lex Nova) 1994, pág. 219 a 229; HERNAEZ MANRIQUE, F.J.: "Cuadro general sobre salarios y jornada en la Ley 11/1994, de Reforma del Estatuto de los Trabajadores", Actualidad Laboral 1994, Tomo 3, págs. 551 a 565; MARTÍNEZ EMPERADOR, R: "La nueva regulación del salario", en AA.VV. "Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores", (Dir. BORRAJO DACRUZ, E,) Madrid (EDERSA) 1994, Tomo I, Vol. 1º, pág. 9 y ss.; MONEREO PÉREZ, J.L.: "La estructura del salario", en AA.VV. Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores", (Dir. BORRAJO DACRUZ, E), Madrid, (EDERSA) 1994, Tomo I, Vol. 1º, pág. 45 y ss.; PEDRAJAS MORENO,A, "Nueva regulación de la estructura salarial: puntos críticos", Actualidad Laboral, 1994, Tomo 2, pág.394 a 412; RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M y ALFONSO MELLADO, C: "La reforma del salario", Tribuna Social, 1994, núm.43, pág. 32 a 38; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F: "La ordenación de la estructura salarial", en AA.VV. "Reforma de la Legislación Laboral. Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso García", Madrid (Marcial Pons) 1995, pág. 287 a 302; SALA FRANCO, T: "La Reforma del Mercado de Trabajo", Valencia (CISS) 1994, pág. 147 a 163.; SENRA BIEDMA, R: "La nueva regulación del salario", en "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

derogación de las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales⁴³⁷ y otras normas reglamentarias que aún se encontraban vigentes, en donde era patente el intervencionismo administrativo en su elaboración.

La reforma del ET (1980) afectó tanto a la determinación de la estructura legal del salario como a su configuración dado que, como veremos, se puede efectuar por regulación legal, convencional o contractual, habiéndose potenciado la negociación colectiva en esta materia al producirse una cesión de la norma estatal sobre la convencional⁴³⁸. Materias que en etapas anteriores eran exclusivas de la ley, fueron objeto de una cesión a la norma convencional, aumentando con ello la capacidad reguladora de la autonomía colectiva. “El legislador hace tabla rasa de la experiencia anterior y la nueva normativa se adentra por el camino de la dispositivización, otorgando un papel estelar al convenio colectivo y al contrato de trabajo como instrumentos básicos de normación en esta materia” (MERCADER UGUINA)⁴³⁹

tras la reforma de 1994 y los textos refundidos de 1995”, Barcelona (BOSCH) 1995, pág.212 a 224.

⁴³⁷ Vid. ALBIOL MONTESINOS, I: “Derogación de las Ordenanzas Laborales y fijación de las condiciones de trabajo”, Tribuna Social, 1996, núm. 68- 69, pág. 13; Sobre la regulación legal del salario, vigencia de preceptos de la LCT 1944 y LRL, DOS y ODOS que se verán afectados por la reforma, Vid. RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M.: “Las fuentes reguladoras del salario”, en AA.VV. “Estudios sobre el salario”, Madrid (ACARL), 1993.; “La reforma del salario”, Tribuna Social, 1994, núm. 43, pág. 33.

⁴³⁸ Como señalan SALA FRANCO “(...) Se prima así la estructura salarial fijada en convenio colectivo- estatutario ó extraestatutario- que deberá necesariamente respetar el contrato individual. No se trata de una remisión deslegalizadora absoluta, sino que la propia ley establece una estructura salarial obligatoria de carácter indicativo”. Vid. “La Reforma del Mercado de Trabajo”, óp.; cit.; pág. 149.; MONEREO PÉREZ “(...) La reforma da entrada al pluralismo jurídico de las fuentes reguladoras estableciendo un nuevo modelo de regulación de la estructura del salario que se cimenta en la articulación de las fuentes estatales (que se limitan a una fijación abstracta de la estructura salarial y al dictado de reglas generales; artículo 26. 2 ET) y las fuentes autónomas, la negociación colectiva y el contrato individual, optando por un principio de primacía de la primera sobre la segunda (...)”, Vid. “La estructura del salario”, en AA.VV. “Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores”, óp.; cit., pág. 61 y ss.

⁴³⁹ Vid. “Modernas Tendencias en la Ordenación Salarial. La Incidencia sobre el Salario de la Reforma Laboral”, Pamplona (Aranzadi) 1996, pág.30.; CASTRO CONTE, M: “El sistema normativo del salario: ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y poder del empresario”, Madrid (Dykinson) 2007, pág. 25. Como mantienen RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M y ALFONSO MELLADO.C “(...) la nueva Ley ha venido a simplificar el panorama regulador mediante la derogación de todas las normas reglamentarias que conservaban alguna aplicación general en materia salarial (...)” desaparecen así los preceptos de la LCT 1944 y LRL que estuvieran vigentes, el

La reforma de 1994 afectó al artículo 26 del ET (1980)⁴⁴⁰ en donde son evidentes los objetivos pretendidos cuya nueva redacción permanece la actualidad pues pese a que el ET ha sido objeto de otras muchas modificaciones con posterioridad, éstas no han afectado a la materia salarial allí contenida⁴⁴¹.

El artículo 26.1 ET⁴⁴² considera salario la “totalidad de las percepciones económicas” que perciben los trabajadores por la prestación de trabajo por cuenta ajena. En principio, todo lo que percibe el trabajador a cambio de la prestación de servicios que realiza es salario⁴⁴³. Se trata de una concepción

DOS y ODOS y, con carácter “diferido” los preceptos de Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales. Vid. “El salario”, Valencia (Tirant lo Blanch) 1994, pág.22. Sobre la necesidad de un nuevo diseño de una política salarial a nivel estatal y a nivel de empresa, Vid. PRADAS MONTILLAS, R: “Reflexiones generales sobre la ordenación jurídica del salario en el ordenamiento español”, en AA.VV. “Estudios sobre el salario”, óp.; cit.; pág.62 y ss.

⁴⁴⁰ Artículo 26 ET (1980): “1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo. 2. No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las percepciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos. 3. Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario. 4. 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. 5. Deberá existir constancia expresa en los convenios colectivos de la remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo”.

⁴⁴¹ En el mismo sentido, Vid. RODRÍGUEZ – SAÑUDO GUTIÉRREZ, F: “Cambio y continuidad en el régimen jurídico del salario”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005, núm. 58, pág. 46 y ss.

⁴⁴² Establece: “Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de percepciones salariales del trabajador”.

⁴⁴³ Como señala GARCÍA NINET “(...) En principio, según el Tribunal Supremo, la normativa establece en este punto que todo lo que recibe el trabajador de la empresa es debido, en principio, al concepto de salario, desplazándose la carga de la prueba

amplia puesto que “(...) es salario no sólo la contraprestación directa o inmediata por el trabajo prestado (concepción estricta), sino también, salvo exclusión legal constitutiva, toda prestación que siquiera de modo indirecto o mediato tenga su causa en el trabajo prestado por cuenta ajena y dependiente (concepción amplia del salario) (MONEREO PÉREZ)⁴⁴⁴.”

Esta concepción amplia de que todo lo que percibe el trabajador es salario ha sido también la aceptada por la jurisprudencia, por lo que quién niegue su existencia ha de probarlo, dado que se presume y las excepciones juegan solamente en caso de prueba⁴⁴⁵.

Sigue la línea que mantenía la normativa anterior al ET (1980) dado que los precedentes inmediatos del artículo 26 ET (1980) los encontramos en el

hacia aquél que afirme que un concepto retributivo es extrasalarial. En todo caso es preciso atender a la realidad salarial y no a la calificación interesada de las partes (...), refiriéndose a la STS de 25 de octubre de 1988 [RJ 1988, 8152] y STS de 2 de noviembre de 1989 [RJ 1989, 7791]; Vid. “El salario” en AA.VV. “Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (De 1980 a 2005)”, (Dir. GARCÍA NINET, J.I. Coord. VICENTE PALACIO, A), Madrid (CEF) 2005, pág. 78; “Un análisis jurídico del salario a la luz de la doctrina de los Tribunales. Algunos aspectos sustantivos”, Revista del Poder Judicial, 2003, núm.69 (Separata), pág. 145 y ss.

⁴⁴⁴ Vid. “El salario y su estructura después de la Reforma Laboral de 1997”, Valencia (Tirant lo Blanch) 1998, pág. 13. Esta concepción amplia que mantiene permite reconducir las zonas grises en conceptos salariales o no salariales; el precepto ejerce una “vis atractiva” y supone una opción de política legislativa garantista.

En el mismo sentido, Vid. GONZÁLEZ- POSADA MARTÍNEZ, E: “La determinación y estructura del salario”, Revista de Política Social, 1984, núm.141, pág.141.; MERCADER UGUINA, J: “Modernas tendencias en la Ordenación Salarial. La incidencia sobre el Salario de la Reforma Laboral”, óp.; cit.; pág.97 a 98; RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. y ALFONSO MELLADO, C: “El salario”, óp.; cit.; pág.27.

⁴⁴⁵ Así, la S.TS (Social) de 12 de febrero de 1985, [RJ 1985,636] considera que “(...) 1ª. El salario se integra, de acuerdo con el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores, por la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie, como contraprestación a la actividad profesional de los servicios realizados por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de la remuneración o los periodos de descanso computables como de trabajo.2ª. Aquellas percepciones no integradas en la expresión legal de salario en su concepto restringido no se excluyen tampoco del ámbito del Derecho del Trabajo y de la jurisdicción laboral, 3ª De la fórmula legal deriva, como dice la doctrina científica, la presunción “iuris tantum” de que todo lo que recibe el trabajador de la empresa le es debido en el concepto amplio de salario, con todas las importantes consecuencias que tal conclusión comporta, debiendo sólo jugar las excepciones legales cuando su existencia quede probada (...), criterio éste seguido por las S.TS (Social) de 5 de marzo de 1985 [RJ 1985, 1463], S. TS (Social) 25 de octubre de 1988 [RJ 1988, 8152].

artículo 37 LCT de 1944⁴⁴⁶ y artículo 2 (para el apartado uno) y 3 (para el apartado dos) del DOS, así como el artículo 10 (para el apartado cuatro) de la ODOS.

Sin embargo, pasa el legislador en el apartado siguiente a decirnos lo que no es salario, con la finalidad de excluir determinadas partidas salariales que forman parte de la remuneración por la prestación de servicios pero que no tienen esa consideración, por lo que vacía ese criterio “totalizador”⁴⁴⁷ de forma que no podremos considerar como salario las percepciones, de carácter económico también, que perciben los trabajadores pero que no se encuentran dentro del concepto legal de salario: no podremos considerar como partidas salariales aquellas cantidades que percibe el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos que ocasiona la prestación de servicios; las prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social; y las indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos (artículo 26.2 ET)⁴⁴⁸.

⁴⁴⁶ De cuyo precepto ALONSO OLEA, mantenía que “(...) es salario todo lo que recibe el trabajador, siempre que se obtenga por razón o en virtud del trabajo o servicio prestado (...)”, Vid. “Consideración general sobre las clasificaciones del salario”, en AA.VV. “Dieciséis Lecciones sobre salarios y sus clases”, Madrid (Universidad-Facultad de Derecho) 1971, pág.33

⁴⁴⁷ Vid. GONZÁLEZ- POSADA MARTÍNEZ, E: “Ordenación del salario”, en “La Reforma del Mercado Laboral”, óp. cit. pág. 119.; MONEREO PÉREZ, J.L. “El salario y su estructura después de la Reforma Laboral de 1997”, óp.; cit.; pág. 13, y que presupone la estructura.

⁴⁴⁸ Artículo 26.2 ET: “No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados suspensiones o despidos.”

Como afirma MARTÍNEZ EMPERADOR, R, este precepto “(...) aunque guarde armonía (...)” con el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, “(...) actúan en planos distintos (...)”, Vid. “La nueva regulación del salario”, en AA.VV. “Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores”,; MARTÍNEZ JIMÉNEZ, R, considera que “(...) la vinculación del salario al trabajo realizado determina que queden fuera del concepto las percepciones económicas no-retributivas(...)”, así sería el caso de las indemnizaciones aunque la causa remota se encuentre en el trabajo, ya que si no hay trabajo no hay derecho a indemnización, no puede considerarse como una retribución del trabajo realizado; los suplidos su causa será compensatoria mientras que las prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social derivan de la falta o ausencia de trabajo. Vid. “El salario en especie”, Cuadernos de Aranzadi Social 2002, núm.13, pág.24.

Como argumenta el Tribunal Supremo “(...)De todas estas “descripciones” legales del salario cabe deducir unas notas comunes, cuales son su “función remuneratoria como contraprestación debida por la empresa al trabajo prestado; su carácter de “totalidad”, de donde deriva la presunción del carácter salarial de toda percepción económica que

En este caso, se trata de cantidades que, como el salario, derivan de esa prestación de servicios por cuenta ajena⁴⁴⁹ que realiza el trabajador que, ya bien tienen lugar durante la prestación de servicios, como sería el caso de las indemnizaciones o suplidos compensadores de los gastos que ocasiona el trabajo; las prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social; o las que percibe como consecuencia de una cesación temporal o de la extinción definitiva de la prestación, como sería el caso de las suspensiones del contrato y los despidos.

Las cantidades que percibe el trabajador y que no forman parte del salario, por tanto, necesariamente han de integrarse en alguno de estos tres grupos; no podrán extrapolarse a otras percepciones, si tienen un carácter indemnizatorio o prestacional sí que podrán ser excluidas, en caso contrario no. Las partes no pueden crear partidas extrasalariales distintas⁴⁵⁰.

La prestación de servicios por cuenta ajena es la que da origen al salario, por lo que no podremos hablar de salario sin la prestación de trabajo en régimen de voluntariedad, dependencia o ajenidad. “Por esto, un contrato de trabajo sin salario no existe por falta de causa (...) El salario aparece pues como causa del contrato para una de las partes y se caracteriza por su naturaleza totalmente distinta de la causa de la otra parte (...)”⁴⁵¹.

reciba el trabajador del empresario como remuneración directa o indirecta de sus servicios, y la "indisponibilidad" de las partes para fijar su valor por debajo de lo establecido por el orden normativo vigente”. Vid. S.TS (Social) de 21 de febrero de 2007, [RJ 2007, 3169].

⁴⁴⁹ Con las notas de voluntariedad, dependencia y ajenidad que establece el artículo 1.1. ET que configuran el trabajo por cuenta ajena y que se canalizan a través del contrato de trabajo, cuya presunción de existencia se extrae del intercambio de trabajo por retribución que como tal se encuentra prevista en el artículo 8.1. ET. Vid. BORRAJO DACRUZ, E: “Configuración jurídica del salario”, Revista de Política Social, 1961, núm.50, pág.18; MONEREO PÉREZ, J.L.: “El salario y su estructura después de la Reforma Laboral de 1997”, Valencia (Tirant lo Blanch) 1998, pág.13

⁴⁵⁰ Vid. CASTRO CONTE, M: “Sistema normativo del salario: ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y poder del empresario”, óp.; cit.; pág. 94; FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. “Configuración jurídica del salario”, Granada (Comares) 2001, pág. 101 y ss. La calificación de salarial o extrasalarial se sustrae de la voluntad de las partes por la intervención normativa en materia salarial, Vid. MONTOYA MELGAR, A: “La retribución del trabajo”, en AA.VV.: “El ordenamiento laboral español y los límites de la autonomía de las partes ya las facultades del empresario”, Madrid (MTSS) 1987, pág. 239 y ss.

⁴⁵¹ Vid. BAYÓN CHACÓN, G: “Introducción sobre el salario y sus problemas”, en AA.VV.: “Estudios sobre el salario y sus clases”, óp.; cit.; pág.25; CASTRO CONTE, M: “Sistema normativo del salario: ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y poder del

Se presume o existe un contrato de trabajo, cuya forma no impide el que no podamos hablar de salario, lo único que podrá ocurrir es que en función del tiempo de la prestación la cantidad o cuantía a percibir variará, puesto que dependerá tanto de la jornada (a tiempo parcial, reducida) como de la modalidad contractual (contrato de formación) y quedará circunscrita al hecho de trabajar, si no hay trabajo por cuenta ajena, no podremos hablar de salario⁴⁵², dado que, como hemos dicho, el salario es la causa del contrato de trabajo y la obligación principal de abonarlo le corresponde al empresario. Así “(...) la causa de la obligación salarial radica en la prestación de trabajo (...) que implicará la existencia correlativa de la obligación laboral que no puede ser ilegal ni inhumana, ha de ser verdadera y duradera en el tiempo⁴⁵³”.

El precepto, además, es integrador, pues incluye en el salario tanto los tiempos de descanso computables como los tiempos de trabajo. No nos dice el precepto a qué tiempos de descanso se refiere como computables de trabajo, lo que nos obliga a acudir a diferentes preceptos del Estatuto de los que se puede inferir que quedan incluidos tanto el derecho a esos periodos de tiempo de descansos (diario, semanal o anual) como los supuestos de ausencias con derecho a retribución⁴⁵⁴, al seguir el criterio establecido en la ODOS según el

empresario”, óp.; cit.; pág.88; GARCÍA MURCIA, J: “Concepto y estructura del salario”, Revista española de Derecho del Trabajo, 2000, núm. 100, pág.616 a 617; MARTÍN JIMÉNEZ, R: “El salario en especie”, óp.; cit.; pág. 20.; MARTÍNEZ EMPERADOR, R: “La nueva regulación del salario”, en “Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores”, óp.; cit.; pág.21 a 22.

⁴⁵² Vid. JUANES FRAGA, E: “Derecho al salario sin prestación de servicios”, en AA.VV: “Estudios sobre el salario”, óp.; cit.; pág.135.

⁴⁵³ Como señalaba ALMANSA PASTOR, J.M.: “La obligación salarial”, en AA.VV. “Estudios sobre la Ordenación del Salario”, Valencia (Universidad) 1976, pág. 88 y ss.; Vid. GARCÍA NINET, J.I.: “El salario”, en AA.VV. “Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (De 1980 a 2005)”, óp.; cit.; pág.75 en donde mantiene que “(...) incluso el derecho a anticipos se articula sobre trabajo ya realizado(...)” ; FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. “Configuración jurídica del salario”, óp.; cit.; pág. 139 y ss.

⁴⁵⁴ Al seguir el criterio establecido en el artículo 2º y 3º de la ODOS al considerar que (artículo 2º) “Son periodos de descanso computables como de trabajo, a los efectos que establece el artículo segundo del Decreto: 1. El descanso dominical o el semanal, en su caso, y el de los días festivos no recuperables. 2. Las vacaciones anuales. 3. La media hora de interrupción de labor, prevista respecto del personal femenino, por el artículo 9 del Real decreto- Ley de quince de agosto de mil novecientos veintisiete, y decreto de veinticuatro de julio de mil novecientos cuarenta y siete. 4. Media hora de interrupción de la labor, que será obligatorio conceder al trabajador siempre y cuando concurren las circunstancias siguientes: - Que la jornada legal de trabajo que está obligado a realizar sea de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales.- Que dicha

cual las cantidades percibidas lo eran en concepto de salario en sentido legal, al derivar de la propia prestación de servicios. De esta forma hay que considerar incluidos: los treinta días naturales de vacaciones que, como mínimo anual, tiene derecho el trabajador (art. 38 ET⁴⁵⁵); el descanso mínimo semanal de día y medio o dos días (art. 37.1 ET⁴⁵⁶); los quince o treinta minutos de descanso en jornadas diarias superiores a seis horas o cuatro horas y media si así se ha establecido (art. 34.4 ET⁴⁵⁷); la ausencia retribuida de seis horas semanales para buscar un nuevo empleo en el caso de despido objetivo (art. 53 ET⁴⁵⁸); los catorce días anuales de fiestas laborales (art. 37.2

jornada sea continuada, entendiéndose por tal aquella en que no exista, dentro de las expresadas ocho horas, una interrupción intermedia superior a treinta minutos. La media hora de descanso a que se refiere el párrafo anterior se retribuirá como de trabajo, salvo que dicha retribución no comprenderá, si lo hubiere, el complemento de calidad o cantidad... (...) Artículo 3º ODOS. “Lo establecido en el artículo anterior se entenderá con independencia de: 1. Las ausencias justificadas al trabajo con derecho a retribución,... (...).2. las ausencias permitidas por disposiciones legales o pactadas a los trabajadores que ejercen cargo electivo de carácter sindical. 3 Las licencias, permisos y cualesquiera otras ausencias al trabajo con derecho a retribución... (...) 4. La hora al día que podrán disponer las mujeres mientras tengan hijos en periodo de lactancia, dentro de la jornada de trabajo, divisible en dos periodos de media hora.5. Las interrupciones del trabajo que sean ajenas a la voluntad de los trabajadores y que no den lugar a recuperación del tiempo perdido, siempre que deban ser retribuidas en virtud de precepto legal o pactado”.

⁴⁵⁵ Artículo 38. 1 ET: “El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales”.

⁴⁵⁶ Artículo 37.1 ET: “Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos”.

⁴⁵⁷ Artículo 34. 4 ET: Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo. En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el periodo de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos y, deberá de establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

⁴⁵⁸ Artículo 53.2 ET: “Durante el periodo de preaviso el trabajador, o su representante legal si se trata de un disminuido que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar un nuevo empleo.

ET⁴⁵⁹); así como los supuestos de ausencias retribuidas como es la media hora para lactancia de un menor de nueve meses (art. 37.4 ET⁴⁶⁰), los permisos retribuidos (art. 37. 3 ET⁴⁶¹); la hora de ausencia retribuida por los hijos prematuros u hospitalizados tras el parto (art. 37 4 bis ET⁴⁶²). Todas estos supuestos tienen la consideración de tiempo de trabajo a los que cabe añadir aquellos otros que puedan supuestos ausencias retribuidas o permisos retribuidos que puedan articularse a través de la negociación colectiva o el contrato individual de trabajo. En suma, comprende tanto interrupciones periódicas, como no periódicas de la prestación laboral⁴⁶³. Todos ellos se caracterizan porque la retribución no tiene un carácter indemnizatorio, sino que se trata de una prestación salarial al asimilarlo a tiempo de trabajo, de forma salario y tiempo de trabajo van unidos.

El artículo 26.1 ET se refiere, además, a las dos formas de hacer efectivo el pago⁴⁶⁴ del salario: en dinero o en especie⁴⁶⁵.

⁴⁵⁹ Artículo 37. 2 ET “Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales.”

⁴⁶⁰ Artículo 37. 4 ET. “Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones....”

⁴⁶¹ Artículo 37.3 ET: “El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: a) Quince días naturales en caso de matrimonio, b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización(...), c) Un día por traslado del domicilio habitual, d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal(...), e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo”.

⁴⁶² Artículo 37. 4 bis ET: “En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora (...).”

⁴⁶³ Vid. COLINA ROBLEDO, A: “El salario”, Valencia (CISS) 1995, pág. 103 y ss. ; JUANES FRAGA, E: “Derecho al salario sin prestación de servicios”, en AA.VV. “Estudios sobre el salario”, óp.; cit.; pág.137 y ss. Para los supuestos, Vid. GARCÍA NINET, J.I. “El salario”, en AA.VV. “Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (De 1980 a 2005)”, óp., cit.; pág. 79 a 80.

⁴⁶⁴ Debe tener un contenido económico, es indistinto que la percepción lo sea en dinero o especie, señala CASTRO CONTE, M. Vid. “El sistema normativo del salario: ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y poder del empresario”, óp.; cit.; pág. 90.

Por lo que se refiere al dinero, es necesario poner en relación este párrafo del precepto con su punto 4 (artículo 26. 4 ET)⁴⁶⁶ que nos señala que puede efectuarse el pago del salario, así como el pago delegado de las prestaciones de Seguridad Social, tanto en moneda de curso legal como mediante talón u otra modalidad de pago similar.

Por lo que se refiere al salario en especie, la norma legal fija un límite: el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, por lo que lo percibido en especie, sea cualquiera la forma, puesto que no se establece indicación alguna, no podrá superar el máximo del 30% del total de las percepciones salariales del trabajador. Este límite fue incorporado al precepto a raíz de la reforma del ET (1980) por el artículo 3 la Ley 11 /1994 de 1994, cuyo antecedente cabe ubicar en el artículo 5º de la ODOS⁴⁶⁷ en desarrollo del DOS, lo que supone que estaremos siempre ante un salario “mixto”, sin que se pueda

COLINA ROBLEDO, A: “El salario”, óp.; cit.; pág. 45 y ss. GARCÍA MURCIA, J: “Concepto y estructura del salario”, óp.; cit.; pág.617.

⁴⁶⁵ En moneda de curso legal o en bienes que no son dinero, dentro del que tendrían cabida pluralidad de bienes y cuyos requisitos básicos serían: contraprestación del trabajo, valor patrimonial, atribución individual y prestación obligatoria para el empleador, como consideraba respecto al art. 54 LCT 1944. Vid. ALEGRE LÓPEZ, J.T.: “Salarios en dinero y en especie, porcentajes y comisiones”, en AA.VV. “Estudios sobre la ordenación del salario”, óp.; cit.; pág. 154; CRUZ REQUEJO, J.A.: “Cumplimiento de la obligación retributiva”, en AA.VV. “Estudios sobre la Ordenación del Salario”, óp.; cit.; pág. 358 2 365; MARTÍN JIMÉNEZ, R: “El salario en especie”, óp.; cit.; pág. 31 y ss.; SÁNCHEZ- CERVERA SENRA, J.J. “Los salarios en especie”, en AA.VV. “Dieciséis Lecciones sobre salarios y sus clases”, óp.; cit.; pág.218.

⁴⁶⁶ Artículo 26. 4 ET: “ El salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal.” Vid. GARCÍA NINET, J.I. El salario”, en AA.VV. “Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (De 1980 a 2005)”, óp., cit.; pág. 85, en donde indica que la única obligación que asume el empresario es la de informe previo a los representantes de los trabajadores sobre la modalidad de pago elegida.

⁴⁶⁷ Artículo 5º, párrafo primero de la ODOS: “En las percepciones en especie, cualquiera que sea su modalidad, la cuantía de esta clase de salarios no podrá exceder del 30 por 100 del salario total resultante de la suma del importe del salario en dinero y del salario en especie”. Y que en la actualidad éste máximo solamente se encuentra superado en el caso de la relación especial de del servicio del hogar familiar, que establece el porcentaje máximo del 45 por 100 del salario total para los casos de prestaciones como alojamiento o manutención (artículo 6.2 RD 1424/1985 de 2 de agosto). Vid. GARCÍA NINET, J.I.: “El salario”, en AA.VV: “Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (De 1980 a 2005)”, óp. cit. pág. 89.

fijar un salario en especie puro.⁴⁶⁸ “(...) Estos salarios combinados son los que dominan e incluso absorben por completo al salario en especie, hasta el punto de que resulta difícil hoy día pensar en un salario que sea pagado íntegramente en especie distinta del dinero (...)”⁴⁶⁹.

1. EL SALARIO BASE

En cuanto a la referencia a la composición del salario, esta aparece contemplada en el artículo 26.3 ET al establecer que la estructura del salario necesariamente deberá de comprender el salario base y, en su caso, los complementos salariales⁴⁷⁰.

El precepto hace alusión a la fijación del salario base⁴⁷¹ que, a su vez, podrá efectuarse por unidad de tiempo o unidad de obra. “(...) La nueva ordenación

⁴⁶⁸ En el mismo sentido, Vid. HERNÁNDEZ MANRIQUE, F.J.: “Cuadro general sobre salarios y jornada en la Ley 11/ 1994, de Reforma del Estatuto de los Trabajadores”, Actualidad Laboral 1994, núm. 35, pág. 555; PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: “El concepto de salario en especie”, en AA.VV. “Estudios sobre el salario”, óp.; cit.; pág.398; SAMPEDRO GUILLAMÓN, V: “Los supuestos del salario en especie”, en AA.VV. “Estudios sobre el salario”, óp.; cit.; pág.418.

⁴⁶⁹ Vid. SÁNCHEZ- CERVERA SENRA, J.J: “Los salarios en especie”, en AA.VV. “Dieciséis lecciones sobre salarios y sus clases”, óp.; cit.; pág. 224. Por otra parte “(...) Las percepciones económicas, sean en metálico o en especie, pueden integrarse tanto en el salario base como en los complementos salariales, pues no es la naturaleza pecuniaria o en especie del salario sino la causa de la atribución patrimonial el elemento decisivo de la incardinación de la partida salarial que se trate en el salario base o en los complementos salariales (...)” como afirma MARTÍN JIMÉNEZ, R: “El salario en especie”, óp.; cit.; pág. 23.

⁴⁷⁰ Artículo 26.3 ET: “Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, los complementos salariales fijados en función de las circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa”.

⁴⁷¹ Vid. GONZÁLEZ- POSADA MARTÍNEZ, E: “La determinación y estructura del salario”, Revista de Política Social, 1984, núm.141, pág.55.; MARTÍNEZ EMPERADOR, R. “Salario: su concepto; estructura; salario base y complementos salariales”, en AA.VV. “El salario y las garantías salariales”, Madrid (CGPJ) 1993, pág. 13 y ss.; RODRÍGUEZ- SAÑUDO GUTIÉRREZ, F: “Complejidad y racionalización de la estructura del salario”, Revista Española de Derecho del Trabajo, 1984, núm.17,

diferencia con nitidez el salario base por tiempo y por obra, exigiendo su determinación de manera diferenciada y, por tanto, resulta imposible establecer con carácter automático en tal caso el carácter subsidiario del salario base por unidad de tiempo respecto a la retribución por unidad de obra (...)⁴⁷².

El artículo 26. 3 ET hace mención a los criterios de fijación del salario⁴⁷³ que venían utilizándose en la normativa anterior. Como hemos señalado con anterioridad, estos criterios se establecieron en la Orden de 8 de mayo de 1961⁴⁷⁴, que completaba el Decreto 1844/1960 de 21 de septiembre de 1960,

pág.37.; DE LA VILLA GIL, L.E. "Aspectos jurídicos sobre el salario y su estructura", en AA.VV.: "Comentarios al Acuerdo marco Interconfederal sobre Negociación Colectiva", Madrid (IES), 1980, pág.79.

⁴⁷² Como mantiene GONZÁLEZ- POSADA MARTÍNEZ, E: "Ordenación del salario", en AA.VV.: "La Reforma del Mercado Laboral", óp.; cit.; pág.220; MERCADER UGUINA, J: "Modernas Tendencias en la Ordenación Salarial. La Incidencia sobre el Salario de la Reforma Laboral", óp. , cit...; pág.104. Así mismo considera que el salario base ha perdido protagonismo como "cifra básica" en el ajuste de la estructura salarial, queda referido a una cantidad fija que puede ser considerada como un "seguro indirecto" para el trabajador", Vid., pág. 98 a 99. En el mismo sentido, CASTRO CONTE, M: "El sistema normativo del salario: ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y poder del empresario" óp. cit. pág. 165.

⁴⁷³ Vid. ALBIOL MONTESINOS, I. "El salario. Aspectos legales y jurisprudenciales", Bilbao (Deusto), 1992, pág.53; "(...) Ha sido suprimido, pues, el principio potenciador del salario fijado por unidad de tiempo, lo cual puede conducir a que en un futuro adquiera mayor peso relativo la percepción ligada a la productividad, si tal sea el camino por el que haya de discurrir la negociación colectiva (...)", como señala MARTÍNEZ EMPERADOR, R: "La nueva regulación del salario" en AA.VV."Comentarios a la Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores", óp.; cit.; pág. 21; MONEREO PÉREZ, J.L.: "La estructura del salario", en AA.VV. "Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores", óp.; cit.; pág.91 y ss. "(...)Por otro lado, nada impide que subsista la modalidad salarial denominada "trabajo a tarea" pues aún cuando se regulaba en el artículo 38 LCT, ahora derogado, la posibilidad de que las partes establezcan un salario a cambio de una determinada producción, entendiéndose cumplida la jornada laboral una vez finalizada esa tarea, sigue vigente en atención a la amplia libertad de que gozan aquellas para fijar los sistemas de jornada y retribución que les vinculen", como mantienen RAMIREZ MARTÍNEZ, J.M. y ALFONSO MELLADO, C: "El salario", óp.; cit.; pág. 29; "La reforma del salario", óp.; cit.; pág. 34.C

⁴⁷⁴ Artículo 1º Orden de 8 de mayo de 1961: "Es salario por unidad de tiempo el que se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento mínimo en la actividad y categoría profesional correspondiente. Este salario es de aplicación a toda clase de trabajadores cualquiera que sea su clasificación, al servicio de la Empresa. Salvo que por disposición legal, pacto expreso colectivo o individual o costumbre indiscutida no se determine otra cosa, se presumirá que el salario está calculado por unidad de tiempo". Artículo 21º Orden de 8 de mayo de 1961: "El salario por unidad de obra se atenderá al resultado de la que se ejecute, según su cantidad y calidad.

en desarrollo del artículo 38 de la LCT de 1944 que, a su vez, contemplaba los sistemas salariales por unidad de tiempo y unidad de obra, pudiendo darse de forma mixta, de conformidad con lo establecido en la normativa reglamentaria⁴⁷⁵, en los convenios colectivos o en el contrato individual de trabajo. Pero hemos de recordar que, de acuerdo con la normativa reglamentaria (artículo 4º DOS), el salario base se fijaba únicamente por unidad de tiempo.

No contamos actualmente con una normativa reglamentaria que complemente el precepto legal, por lo que con la finalidad de cubrir dicho vacío⁴⁷⁶ podemos seguir utilizando los conceptos contenidos en la normativa anterior⁴⁷⁷, salvo en aquellos casos en que la negociación colectiva defina el sistema salarial aplicable a la hora de determinar el salario base, que podrá ser por unidad de tiempo, unidad de obra o de forma mixta, dada la dificultad de que tanto uno como otro sistema se puedan dar de forma “pura”⁴⁷⁸.

Este salario se determinará tomando como base las piezas, trozos o medidas, sin atender al tiempo invertido en su realización”.

Como señalaba ALBIOL MONTESINOS respecto a las exigencias de los sistemas de determinación de la cuantía del salarial “(...) Al mayor rendimiento- esfuerzo- del trabajador, corresponderá también un aumento de la cuantía de la partida salarial variable, y los diversos sistemas de racionalización del trabajo tenderán a forzar al trabajador a aumentar este rendimiento (...)”, Vid. “La cuantía salarial”, Revista de Derecho Privado, 1971, pág. 399.

⁴⁷⁵ Artículo 24º Orden de 8 de mayo de 1961. “Las remuneraciones de modalidad mixta a tiempo y por unidad de obra pueden adoptar todas las manifestaciones que resulten de la combinación de estos dos factores, con arreglo a lo establecido en disposiciones reglamentarias, Convenios Colectivos o contratos de trabajo escritos.”

⁴⁷⁶ Consideramos en el mismo sentido que PEDRAJAS MORENO, que se debería haber ponderado casos por caso “(...) aquellos aspectos de las disposiciones derogadas que resultaban verdaderamente trascendentes, incorporándolas a la nueva Ley, aún cuando hubiese sido con carácter dispositivo, evitando de este modo que, en defecto de convenio, se produzcan lagunas normativas (...)”. Y así, uno de los supuestos que podría derivar en una laguna normativa ante la falta de convenio colectivo, sería la derogación del artículo 38 de la LCT 1944, que definía los sistemas salariales por unidad de tiempo y de obra, a los que ahora se refiere el artículo 26. 1 ET. Vid. “Nueva regulación de la estructura salarial: puntos críticos”, óp.; cit.; pág. 406 a 407.

⁴⁷⁷ Vid. COLINA ROBLEDOS, A. “El salario”, óp.; cit.; pág. 51 y ss.

⁴⁷⁸ Vid. SALA FRANCO, T. “El salario por rendimiento”, en AA.VV.: “Estudios sobre el salario”, óp.; cit.; pág. 367.

Si el salario base se fija por unidad de tiempo, cuenta tanto el tiempo como el rendimiento mínimo exigible al trabajador, pues "(...) no se olvide nunca que lo que el trabajador debe no es exactamente un tiempo de trabajo, sino el trabajo prestado durante un determinado tiempo; de ahí que aún siendo la remuneración a tiempo puede preverse que durante el mismo haya un mínimo de actividad (...)"⁴⁷⁹. En definitiva, cuenta tanto el tiempo como el resultado, la cantidad de trabajo que con carácter de mínimo debe efectuar el trabajador durante la jornada de trabajo⁴⁸⁰. Si efectúa más trabajo al debido, al superar el rendimiento mínimo percibirá los correspondientes incentivos o primas⁴⁸¹.

Si el salario base se fija por unidad de obra, se atiende, en principio, al resultado, a la cantidad de trabajo que ha de ejecutar el trabajador sin atender al tiempo invertido, por lo que el trabajador percibe su salario en función del número o cantidad de trabajo que haya efectuado, independientemente del tiempo invertido. Cuanto más cantidad, mayor es la remuneración a percibir⁴⁸². Sin embargo, siguiendo a ALONSO OLEA, haremos "(...) la misma observación anterior: lo que se debe por el trabajador no es un tiempo de trabajo, sino el trabajo realizado en un determinado tiempo, y decir que se paga el salario por unidad de obra- por piezas, medidas etc.- no es decir nada en cuanto a la intensidad del trabajo debido si previamente no se ha evaluado el tiempo de

⁴⁷⁹ Como señalaba ALONSO OLEA, M. "Consideración general sobre las clasificaciones del salario" en AA.VV.: "Dieciséis lecciones sobre salarios y sus clases", óp.; cit.; pág. 36; GONZÁLEZ ENCABO, J. "Salario por unidad de tiempo : los jornales" en AA.VV.: "Dieciséis Lecciones sobre salarios y sus clases", óp.; cit.; pág.47 y ss.; HERNÁNDEZ MARTÍN, D: "Salarios por unidad de tiempo: los sueldos", en AA.VV. "Dieciséis Lecciones sobre salarios y sus clases", óp.; cit.; pág.77 y ss. ; HERRAIZ MARTÍN, M.S. "Los complementos por mayor trabajo realizado", Madrid (CES) 1997, pág. 62 y ss.

⁴⁸⁰ Que se ha denominado salario fijo por rendimiento; Vid. DIÉGUEZ CUERVO, G: "Salario y rendimiento", Revista de Política Social, 1963, núm. 59, pág. 55 y ss.; GÁRATE CASTRO, F.J.: "Régimen jurídico del salario fijo por rendimiento", Actualidad Laboral, 1987, núm.9, pág. 449 a 457; HERRAIZ MARTÍN, M. S: "Los complementos por mayor trabajo realizado", óp., cit.; pág. 62 y ss.

⁴⁸¹ Así el salario fijo por rendimiento se sitúa frente al salario variable por rendimiento que constituye un complemento por cantidad de trabajo del DOS, el trabajador tenderá a un rendimiento superior al requerido por el sistema de retribución a tiempo: el rendimiento es superior al mínimo y dará lugar al percibo de incentivos, pluses de productividad, primas de producción... Vid. MARTÍNEZ GIRÓN, J: "Salario variable por rendimiento: régimen jurídico y criterios jurisprudenciales ", Actualidad Laboral 1986, núm. 46, pág. 2365 y ss.

⁴⁸² Que, siguiendo a PEDRAJAS MORENO, habría que reconducirlo al correspondiente complemento por trabajo realizado. Vid. "Nueva regulación de la estructura salarial: puntos críticos", óp.; cit., pág. 410.

ejecución de la obra (...)”⁴⁸³. Tanto en uno como en otro sistema se entremezcla la cantidad del trabajo con el tiempo invertido, no pudiendo hablar de forma pura de un sistema u otro puesto que la cantidad de trabajo está en función del tiempo y éste, el tiempo, condiciona también la cantidad de trabajo, por lo que se trata de un sistema mixto⁴⁸⁴ a la hora de poder determinar tanto uno como otro⁴⁸⁵.

Si pensamos que en el sistema por unidad de obra solamente depende de la cantidad de obra ejecutada, ya se trate de número de piezas por ejemplo, para abonar al trabajador lo que le corresponde en relación al número de éstas, necesariamente hay que fijar un valor a cada una de ellas, y en la determinación del valor tenemos que considerar el tiempo, calcular el tiempo que invierte el trabajador en su confección a los efectos de poder ser remunerada y no poner unas tarifas o precios sobre el valor que sean excesivos para que el trabajador durante una jornada ordinaria de trabajo no pueda ejecutarlos.

⁴⁸³ Vid. “Consideración general sobre las clasificaciones del salario” en AA.VV. “Dieciséis Lecciones sobre salarios y sus clases”, óp.; cit.; pág.36; FERNÁNDEZ MARCOS, L y PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: “Salarios por unidad de obra: los destajos”, en AA.VV. “Dieciséis Lecciones sobre salarios y sus clases”, óp.; cit.; pág.95 y ss. ; HERRAIZ MARTÍN, M.S. “Los complementos por mayor trabajo realizado”, óp.; cit.; pág. 66 y ss.

⁴⁸⁴ Vid. FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, V: “Salarios mixtos: incentivos y primas al rendimiento” en AA.VV. “Dieciséis Lecciones sobre salarios y sus clases”, óp.; cit.; pág. 125, que consideraba que los convenios colectivos (sindicales) en especial, los de empresa “ (...) son el medio más apropiado para establecer las tarifas de incentivos o de primas al rendimiento (...)”; GÁRATE CASTRO, J: “Régimen jurídico del salario fijo por rendimiento”, Actualidad Laboral 1987, núm.9.; GARCÍA NINET, J.I.: “El salario”, AA.VV: “Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (De 1980 a 2005)”, óp.; cit.; pág.90.

⁴⁸⁵ Es criterio es mantenido también por el TS, así la S.TS (Social) de 15 de febrero de 2006, en Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina [RJ 2006, 2106], considera que: “(...) En efecto, la retribución del empleado por el trabajo realizado corresponde al sistema salarial que la doctrina llama salario mixto, en cuanto al salario por unidad de tiempo se le adiciona una cantidad variable en función del resultado- prima o incentivo- que puede establecerse con carácter individual o colectivo. Esta parte complementaria del salario tiene apoyo legal en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando, con referencia a la estructura del salario, dispone que el mismo deberá comprender “el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo, y en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularan conforme a los criterios que a tal efecto se pacten (...)”

En definitiva, que se utilizan los criterios para definir los sistemas salariales que se encontraban vigentes tras la promulgación de la LCT 1944 y normativa reglamentaria y, que de acuerdo con la Disposición Adicional Final del ET (1980), se mantuvieron vigentes hasta la modificación introducida en virtud de la Ley 11/1994 de 19 de mayo.

2. LOS COMPLEMENTOS SALARIALES: TIPOLOGÍA

Es en la determinación legal de la estructura del salario donde encontramos las novedades introducidas a través de la modificación del art. 26 ET por el artículo 3 de la Ley 11/1994 de 19 de mayo. Frente a la anterior redacción del artículo 26 ET (1980) que no contenía referencia alguna a la estructura del salario ni a su contenido (dado que en virtud de la Disposición Final Cuarta se encontraban en vigor con carácter reglamentario la normativa anterior referida a salarios, tanto la legal como la reglamentaria⁴⁸⁶), la nueva redacción encomienda la determinación de la estructura del salario tanto a la negociación colectiva como al contrato individual de trabajo, pero no se produce un vacío legal al determinar el contenido necesario de la estructura del salario⁴⁸⁷.

⁴⁸⁶ La Disposición Final Cuarta ET (1980) contempla lo que ha venido considerándose como una degradación normativa al establecer la ley la vigencia de la normativa legal anterior con carácter reglamentario. Así establecía: “Las disposiciones con rango de ley que regulan cuestiones relativas a jornada, salarios y cualesquiera otros aspectos y circunstancias de las relaciones laborales individuales no reguladas por esta ley, continuarán en vigor en calidad de normas reglamentarias y podrán ser derogadas o modificadas por el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo.

Quedan vigentes los Decretos de 17 de agosto de 1973, sobre ordenación del salario; de 23 de abril de 1976, sobre descanso semanal en las empresas con sistemas de trabajo a turnos y en el comercio, y el de 16 de septiembre de 1976, sobre régimen de jornada y de descansos en el trabajo en el mar. Asimismo seguirá aplicándose la normativa específica sobre jornadas, descansos y movilidad geográfica en el sector de transporte, respetándose en todo caso el tiempo máximo anual de trabajo, hasta que por el Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, se dicten las normas de adecuación de la presente ley a dicho sector y en tales materias.

⁴⁸⁷ En el mismo sentido, Vid. MONTOYA MELGAR, A, SEMPERE NAVARRO, A.V. y RÍOS SALMERÓN, B: “Salarios y garantías salariales, en “Comentarios al Estatuto de los Trabajadores”, Pamplona (Aranzadi) 1995, pág. 113 y ss.; PEDRAJAS MORENO, A: “Nueva regulación de la estructura salarial: puntos críticos”, óp.; cit., pág. 409.; RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. y ALFONSO MELLADO, C. “El salario” óp.: cit., pág.31, en donde consideran que el reenvío se hace con gran amplitud. En cuanto a la negociación colectiva, el convenio colectivo de cualquier ámbito puede fijar la estructura mientras que la determinación por la autonomía individual es residual; SALA FRANCO, T: “La Reforma del Mercado de Trabajo”, óp.; cit.; pág. 149.

Así la estructura salarial debe ser fijada a través de la negociación colectiva o el contrato individual del trabajo. Necesariamente, ha de comprender el salario base “y, en su caso, complementos salariales”, lo que implica que no necesariamente se darán siempre los complementos⁴⁸⁸. Si no hay complementos salariales solamente se atenderá al salario base.

Además, si se fijan complementos salariales estos han de corresponderse a los tres tipos o clases antes apuntados: los personales, que se fijan en función de las circunstancias personales del trabajador; los de trabajo realizado, que están en función del trabajo que realiza el trabajador; y los que derivan de la situación y los resultados de la empresa. Del tenor legal se desprende que los complementos salariales han de ser causales y deben estar en relación a la tipología de referencia, dado que estamos ante una lista cerrada⁴⁸⁹.

⁴⁸⁸ Se evidencia así el carácter obligatorio del salario base mientras que los complementos salariales “pueden o no incluirse”, como señala MERCADER UGUINA, J: “Modernas tendencias en la Ordenación Salarial. La incidencia sobre el Salario de la Reforma Laboral”, óp.; cit.; pág.107.Vid. GARCÍA NINET, J.I.: “Un análisis jurídico del salario a la luz de los Tribunales. Algunos aspectos sustantivos”, óp.; cit., pág. 173; PEDRAJAS MORENO, A: “Nueva regulación de la estructura salarial: puntos críticos”, óp.; cit.; pág. 409; RODRÍGUEZ- SAÑUDO GUTIÉRREZ, F: “La ordenación de la estructura salarial”, en AA.VV. “Reforma de la Legislación Laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García”, Madrid (Marcial Pons) 1995, pág. 295 a 296.

⁴⁸⁹ En el mismo sentido, MERCADER UGUINA, que considera que la primera nota distintiva es “el principio de causalidad en el establecimiento de los complementos”, vid. “Modernas Tendencias en la Ordenación salarial. La Incidencia sobre el Salario de la Reforma Laboral”, óp.; cit.; pág. 105. Por otra parte, MONEREO PÉREZ, J.L., considera que “(...) la causa jurídica de los complementos salariales modula su tratamiento jurídico, su carácter continuado o permanente (antigüedad y otras condiciones personales del trabajador...) ó instantáneo o funcional (peligrosidad o análogos de puesto de trabajo...), su carácter disponible (antigüedad y hoy en día casi todos) o no (horas extraordinarias, trabajo nocturno), su carácter subjetivo u objetivo (...)”, es la causa la que permite establecer criterios o factores de diferenciación, Vid. “La estructura del salario”, en AA.VV. “Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores”, óp.; cit.; pág. 95.

Para RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. y ALFONSO MELLADO. C. se trata de una lista cerrada y “fuera de estos tres grupos no existe ningún otro complemento salarial”, Vid. “El salario”, óp.; cit.; pág.34 y ss.; “La reforma del salario”, óp.; cit.; pág. 34; FERNÁNDEZ AVILÉS. J.A. “Configuración jurídica del salario”, óp.; cit.; pág. 126 y ss. Por otra parte, PEDRAJAS MORENO, A. considera también que se trata de una lista cerrada pero genérica y omnicomprensiva, así una lista cerrada se convierte en abierta, “(...) puesto que en ella cabe todo (...)”, Vid. “Nueva regulación de la estructura salarial. Puntos críticos”, óp.; cit.; pág. 411.

Sin embargo, ALARCÓN CARACUEL, no comparte la opinión de que se trate de una lista cerrada “(...) dado que los tipos de complementos recogidos por el precepto no cierran, ni mucho menos, todos los conceptualmente posibles, ello representa una dificultad insalvable a la interpretación según la cual esos- y solamente esos- son los

El precepto legal establece una libertad del pacto de complementos, pudiendo fijarse o no, son potestativos pero una vez fijados se encuadrarán en esta tipología⁴⁹⁰. Se deja también libertad a las partes para establecer el carácter consolidable o no de los complementos, indicando que a falta de pacto, no tendrán carácter consolidable los de puesto y los que derivan de los resultados de la empresa⁴⁹¹.

Esta amplia tipología de los complementos permite que podamos incluir la variedad de complementos contenida en la normativa anterior, en concreto el artículo 5 del DOS⁴⁹². Así los complementos que pueden fijarse en atención a las circunstancias personales del trabajador se corresponden con los complementos personales del artículo 5 A) DOS, que también se fijaban en función de las circunstancias personales del trabajador y “que no habían sido

tipos de complementos que la negociación colectiva, o el contrato individual, puede establecer. Con lo cual queda la puerta abierta a la proliferación de complementos que, si tienen causa objetiva, serán reconducibles a aquellos tres tipos ideales, pero que pueden carecer de ella y ser en realidad “falsos complementos”, que deberían ser considerados, por imperativo legal, salario base. Pero ahora el imperativo legal no existe: de ahí que se haya producido una desregulación en esta materia (...)”, Vid. “Duración del contrato, jornada y salario”, en AA.VV.: “La Reforma Laboral de 1994”, óp.; cit.; pág. 185.

⁴⁹⁰ Vid. HERRAIZ MARTÍN, M.S.: “Los complementos por mayor trabajo realizado”, óp.; cit.; pág. 51.

⁴⁹¹ Como señala CASTRO CONTE “(...) En definitiva la actual regulación queda de la siguiente forma: a) Un nivel legal no disponible que comprende exclusivamente la fijación del tipo de partidas que integran la estructura salarial y proporciona criterios sobre la consolidación de tales complementos, en defecto de convenio colectivo; b) Un nivel negociado colectivo que respetando el legal, ve ampliado sus facultades en orden a los conceptos salariales aplicables, a los criterios para su cuantificación y las reglas sobre la posible consolidación de los complementos; c) Un nivel contractual individual que sólo opera con sumisión al legal en defecto de convenio colectivo. El contrato de trabajo igualmente podrá mejorar o completar lo dispuesto en el convenio colectivo de acuerdo con la regla general del artículo 3.1c) ET”. Vid. “El sistema normativo del salario: ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y poder del empresario”, óp.; cit.; pág. 147 a 148.

⁴⁹² Vid. GONZÁLEZ- POSADA MARTÍNEZ, E: “La determinación y estructura del salario”, Revista de Política Social, 1984, núm. 141, pág. 63 y ss., que consideraba que pese a parecer que el DOS contenía una lista “cerrada” de complementos, no era así al tener “(...) una ilimitada posibilidad de variantes (...)”; GRAULLERA SANZ, V: “Complementos salariales”, en AA.VV.: “Estudios sobre la Ordenación del Salario”, óp.; cit., pág. 133 y ss.; RODRÍGUEZ – SAÑUDO GUTIÉRREZ, F: “La ordenación de la estructura salarial”, en AA.VV. Reforma de la Legislación Laboral”, óp.; cit.; SALA FRANCO, T considera que se podrán “reconducir”, Vid. “La Reforma del Mercado de Trabajo”, óp.; cit.; pág. 149.

valoradas al ser fijado el salario base”. Así se incluía dentro de éstos la antigüedad, los títulos académicos, los idiomas o conocimientos especiales “o cualquier otro de naturaleza análoga”. Estos complementos siguen teniendo la misma correspondencia en la normativa vigente aunque, en la actualidad, comprendan situaciones que no se ajustan al carácter que siempre han tenido por aparecer unidos, bien a una condición personal, bien a una particularidad del puesto de trabajo, que constituye lo que la doctrina⁴⁹³ denomina “individualización” de las partidas salariales y “que han pasado a disfrutar del carácter de legalidad”⁴⁹⁴

En cuanto a los complementos por trabajo realizado, cabe situar entre estos los complementos que “dependen exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado⁴⁹⁵, por lo que no tienen el carácter consolidable” que contemplaba el artículo 5 B) del DOS como complementos de puesto de trabajo. También podemos incluir los denominados complementos de calidad o cantidad (artículo 5 C DOS) que se deben de percibir “por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento”. Dentro de estos podríamos situar un amplio abanico de complementos que el DOS nos ejemplificaba. Así para los de puesto de trabajo: penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, vuelo, navegación, embarque, turnos, trabajo nocturno “o cualquier otro que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte conceptualización distinta del trabajo corriente”. Dentro de los de calidad o cantidad, incluiríamos las primas e incentivos, pluses de actividad, asistencia o asiduidad, horas extraordinarias, que igualmente tendrían cabida dentro de los complementos por trabajo realizado. Entre los complementos por la situación y resultados de la empresa, cabría incluir los

⁴⁹³ Vid. MERCADER UGUINA, J. “Modernas Tendencias en la Ordenación Salarial. La Incidencia sobre el Salario de la Reforma Laboral”, óp.; cit.; pág. 110 a 111. Para GONZÁLEZ- POSADA MARTÍNEZ, E, no es que se produzca “(...) una marcada individualización del salario, sino que la forma de ordenación de su estructura posibilita acuerdos en el sentido indicado (...)”, Vid.”Ordenación del salario” en AA.VV.”La Reforma del Mercado Laboral”, óp.; cit.; pág. 119.

⁴⁹⁴ HERRAIZ MARTÍN, M.S. “Los complementos por mayor trabajo realizado”, óp.; cit.; pág. 51.

⁴⁹⁵ Para los que se requiere que exista una identidad en las funciones para poder percibirlo, no basta por ejemplo que se encuentren encuadrados dentro del mismo grupo profesional o categorías equivalentes, tal y como se argumenta en la S.TS (Social) de 3 de diciembre de 2007, en Recurso de casación para la Unificación de Doctrina, [RJ 2008/1190].

denominados complementos de vencimiento superior al mes que contemplaba el artículo 5 D) DOS, tales como la gratificación extraordinaria por la participación en beneficios⁴⁹⁶ que utiliza el Decreto a título enunciativo, aunque hemos de tener en cuenta que el ET regula de forma autónoma las gratificaciones extraordinarias en el artículo 30, dejando a la negociación colectiva que las complemente, por lo que este grupo de complementos no cuenta con antecedentes en el artículo 5 del DOS. El precepto se refiere a complementos por la situación y por resultados de la empresa, y en torno a este último podríamos incluir la ya considerada usual gratificación extraordinaria por participación en beneficios de la empresa.⁴⁹⁷

Dentro de la comparativa que hemos efectuado entre el precepto legal y el DOS respecto a la estructura salarial, nos quedaría por “situar” los complementos por la situación⁴⁹⁸ y por los resultados de la empresa y los denominados complementos por residencia (artículo 5 F DOS) “tales como los de las provincias insulares y los de las plazas de Ceuta y Melilla”, que vienen a compensar la residencia por razón del trabajo en un determinado lugar⁴⁹⁹ y que, en atención a su finalidad, cabría incluir dentro de los complementos de trabajo realizado, ya que se devengan o no en función del lugar de la prestación de trabajo y no en atención a las circunstancias personales del trabajador.⁵⁰⁰

⁴⁹⁶ Considerada como un complemento salarial, Vid. GARCÍA ORTEGA, J. “El salario en régimen de participación en ingresos o beneficios”, en AA.VV.: “Estudios sobre el salario”, óp.; cit.; pág.508. Como sistema retributivo, Vid. SERRANO CARVAJAL, J: “Salarios: la participación en beneficios”, en AA.VV. “Dieciséis Lecciones sobre salarios y sus clases”, óp.; cit.; pág. 267.

⁴⁹⁷ Vid. RODRÍGUEZ – SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. “ La ordenación de la estructura salarial”, en AA.VV. “Reforma de la Legislación Laboral”, óp.; cit...; pág. 298. En el mismo sentido, Vid. PEDRAJAS MORENO, A: “Nueva regulación de la estructura salarial: puntos críticos”, óp.; cit., pág. 410.

⁴⁹⁸ Para SENRA BIEDMA, R, parece que podría tratarse de complementos que retribuyan la competitividad de la empresa en el mercado y no la productividad del trabajador, Vid. “El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social tras la Reforma de 1994 y los Textos Refundidos de 1995”, óp.; cit., pág. 222.

⁴⁹⁹ Vid. HERRAIZ MARTÍN, M.S.: “Los complementos por mayor trabajo realizado”, óp.; cit.; pág. 54.; RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. y ALFONSO MELLADO, C: “El salario”, óp.; cit.; pág. 35; YANINI BAEZA, J: “Complementos salariales por residencia”, en AA.VV. “Estudios sobre el salario”, óp.; cit., pág. 480 y ss.

⁵⁰⁰ Para PEDRAJAS MORENO, A habrá que reconducirlo “(...) al nuevo complemento que atiende a las condiciones personales del trabajador (...)”, Vid. “Nueva regulación de la estructura salarial: puntos críticos”, óp.; cit., pág. 410.

El apartado E) del artículo 5 del DOS contempla los complementos en especie, a los que el artículo 26.1 ET hace referencia, no como un complemento salarial, sino como una modalidad de la prestación salarial. Así incluye la manutención, alojamiento, casa-habitación o cualesquiera otros “cuando dichos beneficios no forman parte del salario base” por lo que permitía que el salario en especie fuera configurado como un complemento salarial, al igual que en la nueva regulación que, siguiendo el límite máximo del 30 por 100 que establecía la ODOS (artículo 5º), establece que no podrá superar del total de las percepciones del trabajador, no teniendo carácter de complemento por lo que se reconducirá al salario base⁵⁰¹.

Todos estos complementos serán establecidos a través de la negociación colectiva o el contrato individual de trabajo así como la forma del cálculo de sus correspondientes cuantías que, igual que en la normativa anterior podrá consistir en un porcentaje a calcular sobre el salario base⁵⁰², pero no necesariamente, al producirse una “plena dispositivización” en el establecimiento de los complementos “(...) El tenor del precepto evidencia que la regulación del salario base es contenido obligatorio de la regulación llevada a cabo por tales fuentes, pero, por el contrario, los complementos pueden o no incluirse en la misma”⁵⁰³.

II. LA DETERMINACIÓN CONVENCIONAL.

Como hemos señalado, el artículo 26.3 ET remite a la negociación colectiva la determinación de la estructura salarial, convirtiéndose en fuente por excelencia de la estructura salarial. Por otra parte, hemos visto cómo aparece el derecho a

⁵⁰¹ Vid. RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. y ALFONSO MELLADO, C: “El salario”, óp.; cit.; pág.35; SAMPEDRO GUILLAMÓN, V. “Los supuestos del salario en especie”, óp.; cit.; pág. 420 y ss.

⁵⁰² MERCADER UGUINA considera que se ha producido “una neta liberalización legislativa de los criterios del cálculo de la cuantía de los complementos”, dado el margen de libertad que deja “el terreno libre al proyecto autonomista impulsado por la reforma”, Vid. “Modernas Tendencias en la Ordenación del Salario. La Incidencia sobre el Salario de la Reforma Laboral”, óp.; cit. págs. 107 a 108.

⁵⁰³ Como mantiene MERCADER UGUINA Vid. “Modernas Tendencias en la Ordenación del Salario. La Incidencia sobre el Salario de la Reforma Laboral”, óp.; cit. pág. 107. Teniendo el salario base “(...) un carácter residual, al incluirse en el mismo toda percepción retributiva no asimilable a ninguno de los tres grupos de la clasificación legal (...)”, como señala MONEREO PÉREZ, J.L.: “La estructura del salario” en AA.VV. “Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores”, óp., cit., pág. 90.

la negociación colectiva del artículo 37.1 CE desarrollado en nuestra legislación a través del reconocimiento de dos modalidades de convenios, los estatutarios y los extraestatutarios que difieren en cuanto a su aplicación, ya sea general o limitada, reconociéndose a ambos la fuerza vinculante que deriva del precepto constitucional. Al margen de estos dos tipos de convenios hemos podido ver cómo existe la posibilidad de que se produzcan pactos o acuerdos de empresa que pueden llegar a modificar lo pactado en convenio colectivo estatutario.

Pues bien, el artículo 26. 3 ET remite, como hemos dicho, a la negociación colectiva la determinación de la estructura del salario, sin que nos diga a qué negociación se refiere, si estatutaria o extraestatutaria. Podemos considerar que sea cual fuera se está refiriendo al convenio colectivo como expresión del derecho a la negociación colectiva laboral que reconoce la Constitución.

Si consideramos que el propio ET reconoce la existencia de convenios que no sean solamente estatutarios sino también aquéllos que se negocien al margen de las previsiones en él contenidas⁵⁰⁴, podemos entender que tendrían cabida tanto los convenios estatutarios como aquellos otros convenios o pactos negociados al margen de las previsiones estatutarias para llegar a determinar la estructura del salario, desde el momento en que el precepto no atribuye a la negociación colectiva estatutaria el carácter de ser la única fuente para la determinación de la estructura salarial.

1. EL SALARIO BASE Y EL SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL

El artículo 26. 3 ET establece que la estructura del salario necesariamente ha de contener el salario base⁵⁰⁵. Es necesario que la estructura del salario comprenda el salario base y, en su caso, los complementos salariales. En la fijación del salario base, a través de la negociación colectiva o pacto individual,

⁵⁰⁴ A título de ejemplo serían las previsiones contenidas en el artículo 82. 3 ET, al decir “Los convenios regulados por esta Ley, obligan a todos los empresarios y trabajadores (...)”, lo que permite reconocer la existencia de convenios al margen de esta Ley (ET). Como también sería la previsión del artículo 90. 1 ET cuando al referirse a la validez de los convenios señala que “1.Los convenios colectivos a que se refiere esta Ley han de efectuarse por escrito, bajo sanción de nulidad.”, permite con ello diferenciarlos de otros convenios.

⁵⁰⁵ COLINA ROBLEDO, A., considera que se trata de un “mandato imperativo expreso” el establecer el concepto y la cuantía. Vid. “El salario”, óp.; cit.; pág. 66.; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: “La ordenación de la estructura salarial”, AA.VV. “Reforma de la Legislación Laboral”, óp.; cit.; pág. 296.

hemos de considerar que la nueva regulación de la estructura del salario en base y complementos, sigue la misma estructura que la normativa anterior.

Las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales al establecer el sistema retributivo⁵⁰⁶ por sectores establecían la misma estructura: salario base y complementos, estableciendo que éstos se percibirían en función del encuadramiento profesional del trabajador, por lo que el salario base cuenta con una función unificadora de los salarios dentro del grupo o categorías profesionales. A la hora de determinar el salario base, se realiza a través de dos sistemas salariales: por unidad de tiempo o por unidad de obra, sin que defina lo que deba entenderse por cada uno de ellos, por lo que habrá que ser determinado también a través de la negociación colectiva.

Este esquema es similar al que utilizaban las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales, que tras la promulgación del Texto Refundido del ET quedaron vigentes de forma provisional hasta el 31 de diciembre de 1995, mientras no fueran sustituidas por convenios colectivos. Así las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales, vigentes tras la promulgación del ET, contemplaban en la estructura del salario, un salario base, además de los complementos. Ese salario base se fijaba ya bien por unidad de tiempo o por unidad de obra, dependiendo de la actividad o sector y establecían un salario base en función del encuadramiento profesional de los trabajadores. En función del grupo o categoría profesional, los trabajadores percibían un salario base. Ese salario base fijado en Reglamentaciones u Ordenanzas, tenía el carácter de mínimo⁵⁰⁷, y a su vez servía para el cálculo de los complementos salariales que se calculaban en función de cada salario base, por lo que al ser un mínimo, venía a cumplir una función semejante al actual salario mínimo interprofesional ya que el salario base de todos los trabajadores de un determinado sector equivalía a un salario mínimo dentro del grupo o categoría correspondiente, actuando como “suelo de la contratación”⁵⁰⁸.

⁵⁰⁶ Sobre el intervencionismo en material salarial, Vid. MARTÍNEZ EMPERADOR, R: “Limitaciones a los aumentos convencionales de los salarios” en AA.VV. “Dieciséis Lecciones sobre salarios y sus clases”, óp.; cit.; pág. 303 y ss.

⁵⁰⁷ Vid. ALBIOL MONTESINOS, I: “El salario mínimo”, en AA.VV. “Estudios sobre la Ordenación del Salario”, óp.; cit.; pág. 103 y ss.

⁵⁰⁸ Vid. BAYÓN CHACÓN, G: “Aspectos jurídicos del salario mínimo”, Revista Derecho Privado, 1960, XII, pág.940 a 956; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. “El salario mínimo interprofesional” en AA.VV.”Estudios sobre el salario”, Madrid (ACARL) 1993, pág.303 a 370.; LÓPEZ CUMBRE, L: “La remuneración del trabajo: el derecho al salario”, en AA.VV. “Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (De 1980 a 2005)”, óp.; cit.; pág. 35; MERCADER UGUINA, J. “Modernas Tendencias en la

Tras la entrada en vigor del nuevo Texto Refundido del ET y al prorrogarse con carácter temporal las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales, se promulgó el Acuerdo de Cobertura de Vacíos el 13 de mayo de 1997⁵⁰⁹ para evitar los vacíos por la desaparición de estas normas reglamentarias (en adelante, AICV). En el AICV se estableció la estructura salarial y contemplaba el binomio salario base y salario mínimo. Considera el salario base “(...) como el salario mínimo que por todos los conceptos percibe el trabajador perteneciente a una empresa”⁵¹⁰, y que “(...) el salario base de grupo en ningún caso podrá ser inferior al SMI en cómputo anual”, de donde se infiere claramente se está refiriendo a un salario mínimo “profesional”, y no al SMI.

Como señala MONEREO PÉREZ, el salario base no se confunde con el salario mínimo, al limitar la cuantía del salario base del grupo, por lo que podrá ser mayor en su cuantía que el salario mínimo y aunque coincidieran “(...) la función de ambos institutos seguirá estando bien diferenciada para el ordenamiento jurídico (...)”⁵¹¹. Dado que “(...) el salario mínimo y el salario base son dos conceptos jurídicos claramente diferenciados aunque instrumentalmente pueden coincidir en un mismo trabajador (...)”⁵¹²

Ordenación Salarial. La Incidencia sobre el Salario de la Reforma Laboral”, óp.; cit.; pág.31.

Sobre las diferencias entre salario mínimo interprofesional y salario mínimo profesional, Vid. SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: “Instrumentación jurídica de la suficiencia del salario”, Revista de Política Social 1970, núm. 85, pág. 179 y ss.; “La suficiencia del salario y el salario mínimo”, en AA.VV.: “Estudios sobre el salario”, óp.; cit.; pág. 287 a 288.; SAMPEDRO GUILLAMÓN, V. “El salario mínimo en España. Evolución histórica 1900- 1936”, Revista de Trabajo 1976, núm. 54-55, pág. 129 a 131.

⁵⁰⁹ Suscrito el 28 de abril de 1997, entre la CEOE, CEPYME, CC.OO y UGT. BOE de 9 de junio de 1997. En adelante AICV.

⁵¹⁰ Artículo 12.2. AICV.

⁵¹¹ Vid. “El salario y su estructura después de la Reforma Laboral de 1997”, óp.; cit.; pág. 30 a 31. Para este autor, el AICV de una parte potencia la institución del salario base como “criterio racionalizador de las estructuras salariales” y de otra parte “como partida salarial mínima”, pero a pesar de ello considera que las nociones de salario base- salario mínimo no pueden identificarse por sus diferentes funciones; HERRAIZ MARTÍN, M.S. también considera que no es posible la identificación del salario base con el salario mínimo obligatorio, Vid. “Los complementos por mayor trabajo realizado”, óp. ; cit.; pág.48, pero piensa que es posible con la entrada en vigor de la Constitución europea, ya que se podrá llegar a una identificación del salario base con el salario mínimo como de hecho ya ocurre en algunos países como Francia, vid.”Salario mínimo interprofesional” en AA.VV. “Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (De 1980 a 2005)”, óp.; cit.; pág. 126.

⁵¹² Vid. MONEREO PÉREZ, J.L.: “La estructura del salario “, en “Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores”, óp.; cit., pág. 89.

El AICV introduce un elemento de cuantificación del salario base de grupo, ya que éste en cómputo anual no puede ser inferior al salario mínimo interprofesional, por lo que permite percibir un salario base mensual que sea inferior al salario mínimo legal siempre que el cálculo anual de éste sea igual o superior⁵¹³.

Hemos de señalar que tras la reforma del ET (1980), el salario base dejó de ser el módulo para el cálculo de determinados complementos salariales, ya que con la reforma desapareció la consideración del salario base como modelo de cálculo de determinados complementos, como es en el caso de la promoción económica del trabajador o antigüedad⁵¹⁴ al pasar a ser potestativo el derecho a la misma. En la nueva regulación desaparecieron esos límites máximos, pudiendo establecerse o no dicho complemento, pudiendo también sobrepasar el límite del porcentaje del cálculo sobre el salario base, dada la regulación abierta que de la promoción económica efectúa el legislador de 1995⁵¹⁵.

Al respecto podríamos, sin embargo, seguir considerando al salario base como el módulo para el cálculo de los complementos salariales cuando no se exprese

⁵¹³ Para poder saber si la revisión del salario mínimo interprofesional tiene que afectar a la cuantía (estructura) de los salarios profesionales, necesitamos saber cuál es su cuantía anual, dado que la comparación ha de efectuarse entre ambos (interprofesional y profesional) en cómputos anuales sin que sea posible hacerlo sobre la cuantía diaria o mensual, porque resultaría imposible. Como señala GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I: "El salario mínimo interprofesional", en AA.VV. "Estudios sobre el salario", óp. ; cit.; pág. 337. "(...) En definitiva, los salarios mínimos interprofesionales, establecidos para diferenciar sectores o ramas de producción, se recogen en la normativa sectorial, y en cómputo anual, no pudiendo ser inferiores a la cuantía establecida anualmente como salario mínimo interprofesional (...) sólo en el supuesto que el salario mínimo profesional fuera inferior en cómputo anual al mínimo interprofesional, se vería afectado por la revisión de éste último, viendo incrementado en su cuantía para equipararse al nuevo salario mínimo interprofesional (...)", como mantiene HERRAIZ MARTÍN, M.S.: "El salario mínimo interprofesional", en AA.VV. "Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (De 1980 a 2005)", óp.; cit.; pág. 125.

⁵¹⁴ El artículo 25 ET (1980) establecía, los máximos de la promoción económica así el apartado dos señalaba que "La acumulación de los complementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del diez por ciento a los cinco años, del veinticinco por ciento a los quince años, del cuarenta por ciento a los veinte años y del sesenta por ciento, como máximo a los veinticinco años o más años. Los incrementos se calcularán sobre el salario base".

⁵¹⁵ Artículo 25 ET: "1. El trabajador, en función del trabajo desarrollado, podrá tener derecho a una promoción económica en los términos fijados en el Convenio Colectivo o contrato individual".

de forma clara, si aplicamos lo establecido en el Decreto de Salarios Mínimos⁵¹⁶ para el cálculo de los complementos allí previstos, ya que dicho Decreto establece como módulo para el cálculo de los complementos el salario mínimo, de forma que este actúa como un salario base sobre el que se aplican los complementos previstos legalmente o por convenio colectivo o contrato de trabajo.

El artículo 10 ODOS⁵¹⁷ consideraba dentro del salario base aquellas percepciones que percibía el trabajador que no podían encuadrarse dentro de ninguno de los complementos salariales por no ser causales⁵¹⁸. Esta consideración desapareció tras la reforma del ET y la derogación del DOS y ODOS, lo que implica que no cabría asimilarlas al salario base. Sin embargo, la doctrina y jurisprudencia habían considerado el salario base como un salario de cierre, de forma que todas aquellas partidas salariales que no pudieran encuadrarse dentro de alguno de los complementos salariales se asimilaban al salario base y debe mantenerse esta presunción⁵¹⁹ dado que si no hay relación

⁵¹⁶ Así, el RD 2030/2009 de 30 de diciembre por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2010 (BOE 31 de diciembre de 2009), lo establece en el artículo 2. “Al salario mínimo consignado en el artículo 1 se adicionarán, sirviendo el mismo como módulo, en su caso, y según lo establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo, los complementos salariales a que se refiere el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción”.

⁵¹⁷ Artículo 10 ODOS: “En los Convenio Colectivos sindicales, Reglamentos de Régimen Interior y contratos de trabajo individuales o de grupo, las percepciones económicas de carácter salarial, cualquiera que sea la denominación que las partes les asignasen, se entenderán automáticamente referidas al salario base a que se contrae el artículo 4º del Decreto, o a sus complementos, según la naturaleza y el carácter de cada percepción, de conformidad con lo que establece el artículo 5º del propio Decreto. Las percepciones de tal carácter no asimilables a alguno de los aludidos complementos se imputarán al salario base”.

⁵¹⁸ Como señala SENRA BIEDMA, R “(...) Se trataba así de una presunción que actuaba como mecanismo sancionador contra el fraude de ley en la objetivación del salario, ya que la atribución al salario base suponía no sólo el encarecimiento del salario por unidad de tiempo, sino que al actuar éste como salario “de referencia” para fijar el importe de muchos complementos, podía suponer el automático aumento de todos ellos (...)”, Vid. “La nueva regulación del salario” en “El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social tras la Reforma de 1994 y los Textos Refundidos de 1995”, óp.; cit., pág. 220.

⁵¹⁹ Para MERCADER UGUINA, J., en la anterior regulación tendría cabida, pero en la actualidad darle “una vigencia ultractiva” sería contradictoria con la derogación

de causalidad para poder conformar un complemento salarial debe ser considerado como salario base, actuando el salario base y los complementos como una relación entre el género y la especie, por lo que si determinadas partidas salariales no pueden integrarse en un complemento necesariamente habría de integrarse en el salario base⁵²⁰.

normativa. Vid. “Modernas Tendencias en la Ordenación Salarial. La Incidencia sobre el Salario de la Reforma Laboral”, óp.; cit.; pág.101. Para MONEREO PÉREZ, en la actualidad el debate de su subsistencia resultaría superfluo al ser muy difícil no poder encuadrar algún complemento por analogía a alguno de los grupos legales de complementos, Vid. “El salario y su estructura después de la reforma de 1997”, óp.; cit.; pág. 25-26; CASTRO CONTE, M. considera que se encuentran “vigentes” a pesar de la derogación los presupuestos de aplicación “(...) es decir, el principio de causalidad continúa rigiendo el devengo de los complementos salariales (artículo 26.3 ET) (...) cuando se acredite que la fijación de una determinada percepción salarial no puede enmarcarse en ninguno de los tres complementos que relaciona el mencionado artículo, dicha cuantía económica deberá adscribirse a la noción de salario base (...)”, con ello se manifestaría la irrelevancia del “nomen iuris” y operaría una “vis atractiva” del salario base, Vid. “El sistema normativo del salario: ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y poder del empresario”, óp.; cit.; pág. 169. GONZÁLEZ- POSADA MARTÍNEZ, E, considera que “(...) dada la invariabilidad de la estructura necesariamente deberá asimilarse a retribución por unidad de tiempo o de obra, es decir al salario base (...)”, Vid. “Ordenación del salario”, en AA.VV. “La Reforma del Mercado Laboral”, óp.; cit.; pág.221.

Así, el Tribunal Supremo consideraba que “(...)como el artículo 10 de la Orden 22 noviembre 1973, que desarrolla el Decreto 2380/1973, sobre Ordenación del salario indica que las percepciones económicas de carácter salarial, cualquiera que sea la denominación que las partes les asignen, se entenderán automáticamente referidas al salario base, es claro, como la Administración y la sentencia apelada declararon, que las cantidades no imputadas a ningún complemento salarial, de los autorizados por la norma, artículo 73 de la Ley de la Seguridad Social, en el recibo de salarios, se han de considerar como salario base, y por tanto es adecuado estimar como la Administración hizo, que del salario señalado por la Magistratura de Trabajo, sólo se podían descontar, las cantidades que como plus figuraban en el recibo de salarios, y no otras, máxime, cuando incluso el propio apelante en su escrito de alegaciones refiere, alegación tercera, que no pudo aportar la justificación de las 155.425 pesetas que la trabajadora percibió por dietas por haber sido extraviada (...)”, por lo que cabía la presunción iuris tantum. Vid. S.TS (Contencioso- Administrativo) de 17 de diciembre de 1996 [RJ 1996, 9765].

⁵²⁰ Vid. ESCUDERO RODRÍGUEZ, R y PALOMO BALDA, E.: “La reforma del régimen de los salarios”, Relaciones Laborales 1994, núm.17-18 pág.13 a 52; GONZÁLEZ POSADA, E: “Ordenación del salario”, en AA.VV.”La Reforma del Mercado Laboral”, óp.; cit.; pág.221; MERCADER UGUINA, J: Modernas Tendencias en la Ordenación Salarial. La Incidencia sobre el Salario de la Reforma Laboral”, óp.; cit.; pág.101.

2. LOS COMPLEMENTOS SALARIALES.

Como venimos manteniendo, los complementos salariales se fijan a través de la negociación colectiva o el contrato individual. En el supuesto en que se establezcan complementos salariales éstos necesariamente han de ser causales: han de obedecer a circunstancias personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa.

Dentro de esta tipología, existe libertad para que la negociación colectiva y, en su defecto, la voluntad de las partes establecer complementos, o en su caso, no establecerlos, en cuyo caso, la retribución del trabajador estará constituida exclusivamente por el salario base, dado que “(...) no cabrá fijar individualmente un complemento salarial no incluido en la estructura convenida colectivamente (...)”⁵²¹ pero, sin embargo, si se diera la causa sería necesario fijarlos⁵²² al igual que el salario base.⁵²³

⁵²¹ Si lo que se trata es de aumentar la retribución total del trabajador habrá que incrementar las otras partidas. Vid. GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E: “Ordenación del salario”, en AA.VV. “La Reforma del Mercado Laboral”, óp., cit. pág. 220.

⁵²² De lo contrario si la clausula del convenio le otorga un carácter extrasalarial podría incurrir en fraude de ley. Así lo ha venido considerando el Tribunal Supremo, al argumentar que “(...)la calificación que las partes otorguen a las cláusulas del convenio no vincula a los Tribunales para examinar la naturaleza jurídica verdadera de su contenido, pues las cosas son lo que son y no lo que las partes dicen que son y los convenios están sometidos al imperio de la ley según dispone el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores y puede ocurrir que alguna cláusula pactada se ampare formalmente en el texto de una norma jurídica para conseguir un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, incurriendo en el fraude de ley previsto en el artículo 6.4 del Código Civil, con lo que puede producirse la nulidad por infracción de normas legales de derecho necesario(...)El fraude de ley, en el que sin duda inspira la impugnación del convenio, no se presume y debe ser probado por la parte que lo alega, según reiterada jurisprudencia, aunque esto no significa que tenga que justificarse la intencionalidad fraudulenta de los negociadores de este convenio, sino que es suficiente con que los datos objetivos que constan en el mismo revelen el ánimo de ampararse en el texto de una norma para conseguir un resultado prohibido o contrario a la ley y, en este caso, se aprecia que la llamada gratificación por vestuario se ha pactado con la voluntad de incrementar el nivel de ingresos de los trabajadores, pero a costa de ahorrar en cotizaciones a la Seguridad Social, tanto el empresario como el trabajador, y eludir el abono de las cargas fiscales, para lo cual el artículo 18 del convenio enmascara dentro del concepto de compensación por gastos, en todo o en parte, una auténtica retribución de naturaleza salarial, mientras que esta cláusula podría ser válida si regulara una indemnización por vestuario que fuera más proporcionada en relación a otros conceptos retributivos y en una forma más adecuada a su naturaleza (...). Vid. S.TS (Social) de 9 de junio de 1995 [RJ 1995,5204].

Si la remuneración del trabajador cuenta exclusivamente con el salario base, éste debe ser igual o superior al salario mínimo interprofesional que fija anualmente el Gobierno, pues no puede pactarse un salario base inferior al fijado anualmente, por lo que “condicionará y limitará las posibilidades de actuación del convenio colectivo, del contrato de trabajo y del poder de determinación empresarial”⁵²⁴. Si, además del salario base, la remuneración del trabajador cuenta con complementos salariales, para su fijación nos encontramos con que no hay un mínimo, puesto que será la autonomía colectiva o la individual la que la establecerá, pudiendo fijarse un salario base inferior al salario mínimo mensual pero que, en cómputo anual, tendrá que respetarlo o superarlo para poder respetar la única norma mínima existente en materia salarial⁵²⁵.

2.1. El complemento por antigüedad

Antes de la reforma de la Ley 11/1994, el complemento por antigüedad era un complemento personal típico cuyo objeto era incentivar la permanencia del trabajador en la empresa⁵²⁶ y que, en su caso, podría suponer el “amortizar” el coste de la formación profesional que hubiera efectuado el empresario, como también en algunos casos la antigüedad quedaba referida a la “fidelidad” en el trabajo⁵²⁷.

⁵²³ En el mismo sentido, Vid. CASTRO CONTE, M., “El sistema normativo del salario. ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y poder del empresario”, óp., cit.; pág. 173.

⁵²⁴ Vid. GARCÍA- PERROTE ESCARTÍN, I: “El salario mínimo interprofesional”, óp.; cit.; pág.307.

⁵²⁵ Vid. GARCÍA- PERROTE ESCARTÍN, I: “El salario mínimo interprofesional”, óp.; cit.; pág.344; MERCADER UGUINA, J: “Modernas Tendencias en la Ordenación Salarial. La Incidencia sobre el Salario de la Reforma Laboral”, óp.; cit.; pág. 31.

⁵²⁶ Como mantenía GRAULLERA SANZ, era “uno de los complementos que tiene mayor solera en nuestra legislación laboral” ya que tras la promulgación de la Ley de Reglamentaciones, todas ellas incluían “un sistema de aumentos periódicos por años de servicio en la empresa”, posteriormente en el Decreto de Ordenación del Salario de 1960, pasa a considerarse como un complemento denominado “percepciones por antigüedad”. Vid. “Complementos salariales”, AA.VV. “Estudios sobre la Ordenación del Salario”, óp.; cit.; pág. 134 y ss.

⁵²⁷ Vid. ALBIOL MONTESINOS, I. “El salario. Aspectos legales y jurisprudenciales”, óp.; cit.; pág.87; CAMPS RUIZ, L.M.: “Antigüedad”, en AA.VV. “Comentarios a las Leyes Laborales: El Estatuto de los Trabajadores”, Tomo V. pág. 383; RENTERO JOVER, J: “El complemento salarial por antigüedad”, en AA.VV.”El salario y las garantías salariales”, Madrid (CGPJ) 1994, pág.357-377; MERCADER UGUINA, J.

El complemento por antigüedad contaba con unos límites máximos⁵²⁸, puesto que el artículo 25 ET (1980) los establecía para antigüedades de tramos de cinco, quince, veinte y veinticinco o más años, fijándolos en un porcentaje máximo del diez, veinticinco, cuarenta y sesenta por ciento respectivamente a calcular sobre el salario base⁵²⁹.

Tras la derogación de esta norma, nos encontramos con entera libertad para poder establecer o no el complemento por antigüedad, así como también para determinar el modo del cálculo de dicho complemento, por lo que deja de tener la garantía de ser un precepto de derecho necesario, al desaparecer la consideración legal de su reconocimiento⁵³⁰.

Esta nueva regulación permite extraer dos consecuencias “(...) En primer término, que el derecho a la promoción económica queda ahora vinculado al trabajo desarrollado, con lo que su fundamento deja de hallarse en el simple mantenimiento por el trabajador de una vinculación con la empresa. Y, en segundo lugar, la norma contiene una regulación plenamente dispositiva de los complementos salariales por antigüedad, que prescinde de cualquier precepto integrador de mínimos o máximos de derecho necesario (MERCADER UGUINA)”⁵³¹.

“Modernas Tendencias en la Ordenación Salarial. La Incidencia sobre el Salario de la Reforma Laboral”, óp.; cit.; pág. 113.

⁵²⁸ Esos límites máximos y su “inmutabilidad” llevó a la doctrina a la confirmación de que no son una consecuencia del trabajo desarrollado ni por lo tanto una contraprestación directa y no se pueden considerar como una manifestación del derecho a la promoción económica. Vid. CAMPS RUIZ, L.M.: “Los complementos salariales por antigüedad: el régimen actual y su proyectada reforma”, Valencia (Tirant lo Blanch) 1994, pág. 17 y ss.

⁵²⁹Vid. CAMPS RUIZ, L.M.: “Complementos salariales de carácter personal”, en AA.VV. “Estudios sobre el salario” óp.; cit.; pág. 468 y ss.

⁵³⁰Ya no se garantizan ni mínimos, ni máximos, como señala MONEREO PÉREZ, J.L.: “La estructura del salario” en AA. VV. “Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores”, óp.; cit.; pág. 105; PEDRAJAS MORENO, A: “Nueva regulación de la estructura salarial: puntos críticos”, óp.; cit. pág. 408.

⁵³¹ Vid. “Modernas Tendencias en la Ordenación Salarial. La Incidencia sobre el Salario de la Reforma Laboral” pág.114.; CAMPS RUIZ, L.M.: “Los complementos salariales por antigüedad: el régimen jurídico actual y su proyectada reforma”, Valencia (Tirant lo Blanch) 1994, pág.75 a 83; CASTRO CONTE, M: “Sistema normativo del salario: ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y poder del empresario”, óp.; cit.; pág.184 a 192; GARCÍA MURCIA, J: “Concepto y estructura del salario” en AA.VV.”El Estatuto de los Trabajadores veinte años después”, Madrid, Edición especial revista

Hemos de precisar que si bien la negociación colectiva o individual no tiene limitadas sus facultades de negociación al no existir normas limitativas a la hora de poder determinar la estructura salarial, no queremos decir que exista una desregularización. Los vacíos que se hubieran podido producir a consecuencia de la derogación de la normativa anterior y la sustitución de las Reglamentaciones de Trabajo u Ordenanzas Laborales por convenios colectivos fueron cubiertos por el ya citado AICV, que se alcanzó entre las Centrales Sindicales y Asociaciones Empresariales más representativas dentro del marco de los acuerdos sobre materias concretas y sobre la estructura de la negociación colectiva, previstas en los artículos 83.3 y 90. 2 y 3 ET. Entre las materias que el AICV regula, dedica su Capítulo III a la estructura salarial (artículos 12 a 16) distinguiendo entre el salario base y los complementos salariales. El salario base, como hemos visto, se equipara a un salario mínimo correspondiente al Grupo, es decir conforme al encuadramiento profesional del trabajador. En cuanto a los complementos salariales, el AICV establece pautas⁵³² para su creación en defecto de regulación legal o convencional, y los agrupa en personales o por el trabajo realizado que no se han valorado a la hora de fijar el salario base señalando entre éstos como “más usuales: De penosidad, toxicidad, peligrosidad; de nocturnidad; de turnicidad; de domingos

española de Derecho del Trabajo (Civitas) 2000, pág. 625; GARCÍA NINET, J.I. “El salario” en AA.VV. “Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (de 1980 a 2005)” óp.; cit.; pág. 101; RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M y ALFONSO MELLADO, C.: “El salario” óp.; cit.; pag.81 y ss.; “La reforma del salario”, óp.; cit., pág. 35 a 36. Como considera el Tribunal Supremo “(...) –Con este complemento se compensa la adscripción de un trabajador a la empresa o la experiencia adquirida durante el tiempo de servicios, circunstancias que no se modifican por el hecho de haber existido interrupciones más o menos largas en el servicio del mismo empleador, máxime si tales interrupciones fueron un interrupción de este último- quiere decir lo expuesto que el efecto que pudiera tener esta interrupción de servicios, vendrá determinada por lo ordenado en el convenio colectivo de aplicación”. (S.TS. (Social) de 4 de abril de 2007 [RJ 2007/3977]).

⁵³² Artículo 14.3 AICV: “Se consideran complementos salariales aquellos de carácter personal u otros no vinculados exclusivamente a condiciones personales del trabajador o a la realización del trabajo en cantidad o calidad y que no hayan sido valorados al determinar el salario base. En particular los más usuales serán: De penosidad, toxicidad y peligrosidad; de nocturnidad; de turnicidad; de domingos y festivos; de vencimiento periódico superior al mes; de cantidad y calidad en el trabajo; de carácter extrasalarial; personales de distinto tipo. Tales complementos son debidos a circunstancias de la producción o personales, que pueden ser variables a tenor de la actividad de las empresas y de las condiciones en las que se preste el trabajo, siendo necesario para su existencia que, además, la Dirección de las empresas los establezca o los pacte. Todo ello en defecto de que dichos complementos vinieran regulados por imperativo legal o convencional.”

y festivos; de vencimiento periódico superior al mes; de cantidad y calidad en el trabajo; de carácter extrasalarial; personales de distinto tipo”.

2.2. Las Gratificaciones Extraordinarias

Si hemos visto cómo la promoción económica del trabajador y, con ella, el complemento por antigüedad cuenta en el ET con una propia regulación distante de la del ET (1980), dentro de la línea de libertad en la negociación así como de flexibilización de las relaciones laborales, dando amplio margen a la autonomía colectiva e individual para su fijación, otro tanto ocurre con las gratificaciones extraordinarias o los “mal” denominados complementos de vencimiento periódico superior al mes⁵³³, que contiene el artículo 31 del ET⁵³⁴. Se trata de complementos salariales que carecen de una causa “específica” propia⁵³⁵ por los que, en principio, habría que reconducirlos al salario base.

El precepto contempla, de igual forma como lo hacía el ET (1980) puesto que el tenor literal del mismo se mantiene, el derecho al percibir dos gratificaciones extraordinarias al año. Se trata de un derecho necesario, inmodificable a través de la negociación colectiva o el contrato individual de trabajo, en cuanto al número, pero que podemos considerarlo como un mínimo.

La actuación de la autonomía colectiva e individual cuenta con un espacio de actuación muy amplio dado que, por imperativo legal, se fija el número de gratificaciones a que se tiene derecho pero son las partes negociadoras, ya a través de la vía del convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa o por defecto la vía individual, quienes fijen tanto la fecha del percibo como la cuantía y el cómputo del devengo, y siempre y en todo caso pueden mejorar el número de gratificaciones extraordinarias.

⁵³³ Como los califica PEDRAJAS MORENO, A: “Nueva regulación de la estructura salarial: puntos críticos”, óp.; cit., pág. 408.

⁵³⁴ Artículo 31 ET: “El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. Igualmente se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones.

No obstante, podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades”.

⁵³⁵ Como mantiene MONEREO PÉREZ, y que considera de “dudosa” su calificación como complementos salariales dentro de la “lógica casuística inserta en el artículo 26.3 ET”, Vid. “El salario y su estructura después de la Reforma Laboral de 1997”, óp.; cit.; pág. 39.

Hemos de significar que en cuanto a su regulación, el precedente inmediato del artículo 31 del ET (1980) se encontraba en el artículo 29 de la LRL⁵³⁶ que las consideraban con carácter de mínimos y concretaba, por una parte, la fecha del percibo de una de ellas -el 18 de Julio-, y, de otra parte, la cuantía a que se correspondía el devengo -veintiún días de salario-. Sin embargo, ni el ET (1980) ni la actual regulación determina la fecha del devengo, que debe ser fijada a través de convenio, por acuerdo con los representantes de los trabajadores o mediante el contrato individual.

En cuanto a la cuantía de las gratificaciones extraordinarias hemos de señalar que, así como la LRL establecía el mínimo a percibir de cada una de ellas, en la actual regulación legal no contamos con esta indicación. Podemos considerar, sin embargo, aplicable la cuantía mínima que fija el Decreto anual de salario mínimo⁵³⁷, que establece su cuantía en treinta días de salario para los trabajadores temporales o con contratos inferiores a ciento veinte días⁵³⁸. Esos

⁵³⁶Artículo 29 LRL: “Todo trabajador tendrá derecho, como mínimo, a dos gratificaciones extraordinarias al año, con ocasión de las fiestas del 18 de Julio y Navidad, no pudiendo ser estas inferiores a veintiún días de salario”.

Para los antecedentes remotos, Vid. DILLA GUITÉRREZ, J.M. “Las gratificaciones extraordinarias”, en AA. VV: “Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores”, (Dir. BORRAJO DRACUZ) Madrid (EDERSA) 1982, Tomo VI, pág. 249 a 251

⁵³⁷ Así fija el artículo 4. DSMI año 2010 (D. 2030/2009 de 30 de diciembre): “1 Los trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días percibirán, conjuntamente con el salario mínimo a que se refiere el artículo 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 todo trabajador, correspondientes al salario de treinta días en cada una de ellas, sin que en ningún caso la cuantía del salario profesional pueda resultar inferior a 30,00 euros por jornada legal en la actividad”.

⁵³⁸ Esta cuantía mínima de treinta días, se fijó por primera vez en el DSMI de 1990, que la aumentó al estar establecida en veintiún días de salario de cada una de ellas en el art. 29 de la LRL, y como mantiene GARCÍA- PERROTE ESCARTÍN, se trata de “un mínimo de origen reglamentario” al estar fijado en una norma que no tiene el rango de ley. Vid. “El salario mínimo interprofesional”, en AA.VV. “Estudios sobre el salario”, óp.; cit.; pág. 348.

RAMÍREZ MARTÍNEZ y ALFONSO MELLADO, consideran dudosa esta interpretación por referirse el Decreto a la determinación de las gratificaciones extraordinarias solamente de los trabajadores temporales o eventuales, y no se determina con carácter general, sino que solamente para determinar el SMI de estos trabajadores; Vid. “El salario”, pág. 79.

En cambio, CASTRO CONTE, adopta un posición intermedia al considerar que la única fuente que determina la cuantía es la negociación colectiva y el vacío normativo se suple acudiendo a la normativa reglamentaria; Vid. “El sistema normativo del

treinta días de salario deben ser, en principio, calculados sobre la cuantía del salario base, que actúa como un mínimo, pudiendo a través de convenio, e incluso contrato individual, computar o adicionar otros complementos.

Respecto al cómputo del devengo, normalmente está en proporción al tiempo trabajado⁵³⁹, por tratarse de complementos de vencimiento superior al mes no

salario. ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y poder del empresario”, óp.; cit.; pág. 196.

⁵³⁹ Así, la S.TS (Social) de 6 de mayo de 1999, en Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina [RJ 199, 4709], determina que al tratarse de salario diferido el cálculo del importe de cada una de ellas debe hacerse de forma proporcional, así lo expresa cuando dice que “(...) el importe de cada una de las dos pagas extraordinarias reguladas en el art. 31 del ET desde las fechas respectivas de percepción de la correspondiente del año anterior, radica en la naturaleza de estos complementos retributivos, que son salario diferido devengado día a día cuyo vencimiento tiene lugar, salvo pacto en contrario, en festividades o épocas señaladas. Esta cualidad de salario diferido de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias se pone de manifiesto en la mencionada posibilidad de que sean prorrateadas (...)”.

Criterio este que es reiterado en S.TS(Social) de 15 de febrero de 2007, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, al señalar que “(...) el método de cálculo de las partes proporcionales de la remuneración de las pagas extras en caso de extinción del contrato de trabajo, indicando al respecto que el criterio correcto es el del cálculo de cada una de las dos pagas reguladas en el art. 31 ET desde las fechas respectivas de percepción de la del año anterior, habida cuenta de que son salario diferido devengado día a día, y cuyo vencimiento tiene lugar, salvo pacto en contrario, en festividades o épocas del año señaladas (...)”.

identificable con el salario base⁵⁴⁰. Puede de igual forma prorratearse en doce mensualidades pero solamente a través de convenio colectivo⁵⁴¹.

Se admite, por tanto, establecer su cómputo anual, semestral o mensual, aunque solamente a través de la vía de convenio colectivo. En defecto de previsión convencional, entendemos que el cómputo del devengo será anual⁵⁴², puesto que así se desprende del texto legal desde el momento en que establece el percibo de las dos gratificaciones al año. No obstante, como veremos, podemos encontrar en la negociación colectiva distintas formulas para proceder a su cálculo.

⁵⁴⁰ Así se encontraban incluidas dentro del DOS (artículo 5ºD) que se aplicaba tras la promulgación del ET (1980) aunque también contaran con una regulación autónoma al igual que en la actualidad, Vid. DILLA GUTIÉREZ, J.M.: “Gratificaciones extraordinarias”, en AA.VV. “Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores”, óp.; cit.; pág. 254 y ss.

Nos referimos a ellas como complemento de vencimiento superior al mes y reconociéndoles su naturaleza salarial siguiendo la doctrina unificada del Tribunal Supremo, cuando señala que “(...)dentro de la estructura del salario la paga extraordinaria, al menos cuando es abonada como tal y no prorrateada por meses o días u otras unidades de cómputo temporal, no forma parte del salario base (salario por unidad de tiempo o de obra, según la clásica definición doctrinal, que acogió en su día el hoy derogado Decreto de ordenación de salarios de 1973, y que siguen acogiendo las sucesivas normas reglamentarias anuales de salarios mínimos) sino que es un complemento de carácter especial, de vencimiento periódico superior al mes (...)” (S.TS (Social) de 2 de marzo de 1999 [RJ 1999,2058] que ratifica doctrina, entre otras, Sentencias TS (Social) de 6 de julio de 1998 [RJ 1998, 6157]; 15 de julio de 1988 [RJ 1998, 6524]).

⁵⁴¹ Dado que como mantiene el TS “(...)El legislador ha dispuesto en esta materia reglas que reservan a la Ley una parte de la disciplina de las gratificaciones extraordinarias, como es el número de ellas y que una se abone con ocasión de las fiestas de Navidad; en lo que respecta al mes en que se deba abonar la otra gratificación, la cuantía de ambas y la posibilidad de un prorrateo en las doce mensualidades, se remite a lo que conste en la negociación colectiva, bien en el convenio colectivo aplicable, bien a través de acuerdos de empresa, excluyendo del pacto individual cualquier modificación de esta condiciones, salvo cuanto tenga por objeto mejorar las que corresponden a los trabajadores. Así pues, y en lo que ahora interesa, el acuerdo individual entre empresario y trabajador para prorratear el abono de las gratificaciones extraordinarias en los doce meses del año no parece contar con la necesaria autorización legal para legitimarlo, en cuanto que el artículo 31 de los Estatutos de los Trabajadores reserva la ordenación de este aspecto a la negociación colectiva (...) en S.TS (Social) de 8 de marzo de 2008 [RJ 2006, 5411], donde aplica doctrina unificada en S.TS (Social) de 19 de septiembre de 2004 [RJ 2005, 7330]

⁵⁴² Vid. GARCÍA NINET, J.I.: “Un análisis jurídico del salario a la luz de los Tribunales. Algunos aspectos sustantivos”, óp., cit., pág. 186; MONTOYA MELGAR, A, GALIANA MORENO, J, SEMPERE NAVARRO, A.V. y RIOS SALEMRÓN. “Salario y garantías salariales”, en Comentarios al Estatuto de los Trabajadores”, óp.; cit.; pág. 140.

El cómputo anual se aplica para esas dos gratificaciones extraordinarias, pero siempre con carácter subsidiario y a falta de consignación expresa de otro cómputo. En el momento de introducir otras gratificaciones extraordinarias, además de las “legales”, podemos encontrar dificultades para introducir un cómputo distinto del anual, lo que podría no ser posible al depender de la gratificación extraordinaria, como ocurre en el caso de una gratificación extraordinaria por beneficios de la empresa. Si la gratificación extraordinaria se encuentra en función de los beneficios de la empresa, estos se determinan al finalizar el ejercicio contable, por lo que su cómputo necesariamente tiene que ser anual, pues de lo contrario nos encontraríamos que se tratan de anticipos a cuenta de los beneficios que, en caso de ser negativos, pueden significar unos anticipos a cuenta del salario. En el caso que se trate de una cuantía determinada, la gratificación extraordinaria por participación en beneficios la razón de ser de la gratificación no admitiría su prorrateo mensual. En cualquier caso, la jurisprudencia⁵⁴³ viene considerando que la cuantía de la paga de

⁵⁴³ S. TS (Social) de 18 de abril de 2005 [RJ 2005, 4511] “(...)Así, en relación a la base del cálculo para la aludida “participación de beneficios”, ambas partes convienen que se tomen dos de los distintos conceptos contenidos en el POA, concretamente “resultados de explotación más resultados financieros” y, no se habla de ningún otro concepto, y ni se pacta una base calculada sobre “los resultados después de impuestos”, que es lo que pretende la parte actora al resultarle más favorable que lo realmente recogido en el Acuerdo. Tampoco se alude a un cálculo sobre el resultado de la actividad, ni del resultado antes de impuestos. Por último, es irrelevante el argumento esgrimido de que el Plan Operativo Anual viene establecido por la propia empresa sin intervención de los trabajadores y, por ello se aduce que de no acceder a la interpretación que hace la recurrente el Acuerdo de Productividad viene supeditado a la sola voluntad de la empresa, pues dicho Plan es conocido por la parte actora cuando se firma el Acuerdo de 1 de marzo de 2001 y, ésta siendo concedora de su contenido se aviene a su firma en los términos ya indicados, sin hacer ningún tipo de protesta ni formular observaciones o aclaraciones. En conclusión, si fuese intención de la parte actora la de distribuir los beneficios en forma distinta de lo que resulta del contenido literal del Acuerdo de Productividad, debía de haberlo aclarado o incorporado al documento del Acuerdo, o mostrar su disconformidad con éste en los términos en que aparece redactado y, al no haberlo hecho así, no puede ir en contra de sus actos (...); S.TS (Social) 30 de abril de 2004 [RJ 2004, 5412] “(...)ha de considerarse que el art. 18 del Convenio de la Banca Privada, para la determinación del importe de la paga de beneficios, compara dos magnitudes económicas: el dividendo abonado a los accionistas y el importe líquido de la paga a los trabajadores, y parece lógico tomar como términos del parangón el importe del dividendo abonado al grupo y el total del importe líquido de la paga de todos los trabajadores del mismo, pues actuar de otro modo conduciría a admitir comparaciones heterogéneas del resultado del grupo en cuanto a dividendos, de una parte y del líquido de la paga de un determinado núcleo de trabajadores de ese grupo, y de otra parte, a desconocer los pactos entre las empresas integrantes del grupo(...). Criterios estos reiterados en Sentencias TS (Social) de 30 de enero de 2004 [RJ 2004, 2008]; TS (Social) 14 de junio de 2002 [RJ 2002, 8373] y TS (Social) de 29 de abril de 2002 [RJ 2002, 5682].

beneficios se efectuará de acuerdo con lo previsto en el convenio colectivo o acuerdo de empresa

2.3. El Complemento de Nocturnidad

La jornada de trabajo constituye un elemento esencial del contrato de trabajo y desempeña un papel significativo en la retribución del trabajador, puesto que cuando hablamos de remunerar el trabajo, éste se desarrolla en el tiempo y es el tiempo invertido, la duración de la jornada, lo que delimita la prestación salarial. La distribución de la jornada puede efectuarse libremente siempre y cuando se respeten las limitaciones que impone la normativa legal y reglamentaria relativa al descanso. La prestación de trabajo durante la jornada laboral podrá efectuarse en horario diurno o nocturno, teniendo en cuenta las horas en que se desempeñe la prestación de trabajo.

Los artículos 34 a 38 ET contienen la regulación del tiempo de trabajo, debiendo completarse con las disposiciones reglamentarias relativas al tiempo de trabajo contenido en el RD 1561/1995 de 21 de septiembre⁵⁴⁴ sobre jornadas especiales. El artículo 36 ET establece el régimen jurídico del trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmos de trabajo y en su apartado 2⁵⁴⁵ establece que el trabajo nocturno tendrá una retribución específica siempre y cuando no se hayan establecido descansos compensatorios o el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza. Si la prestación de trabajo se efectúa en el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana (artículo 36.1 ET) esas horas prestadas en ese periodo de tiempo devengarán un complemento salarial de nocturnidad que normalmente se encontrará previsto en la negociación colectiva.⁵⁴⁶

⁵⁴⁴ BOE de 26 de septiembre.

⁵⁴⁵ Artículo 36.2 ET: “El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos”.

⁵⁴⁶ Vid. GARCÍA NINET, J.I.: “El salario” en AA.VV: “Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (De 1980 a 2005)”, óp.; cit.; pág. 106; MERCADER UGUINA, J: “Modernas Tendencias en la Ordenación Salarial. La Incidencia sobre el Salario de la Reforma Laboral”, óp.; cit.; pág.123 a 124.

Así, viene reconociendo el Tribunal Supremo el poder establecer como condición más beneficiosa en contrato individual una retribución superior a la prevista, al argumentar que “(...) lo que hay que decidir es si la regla del artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores es aplicable al contrato de trabajo y, aunque en principio podría serlo, lo cierto es que lo que dice el precepto es que la retribución específica del trabajo

Por consiguiente, tras la reforma introducida por la Ley 11/1994 de 19 de mayo, se deja en manos de la negociación colectiva la determinación de la cuantía del complemento por nocturnidad al desaparecer el incremento mínimo del veinticinco por ciento sobre el salario base de las horas trabajadas en periodo nocturno que se preveía en el artículo 34.6 ET⁵⁴⁷ y cuyo precedente inmediato se encontraba en el artículo 23.5 LRL⁵⁴⁸ y que el artículo 5º B) del DOS lo consideraba como un complemento de puesto de trabajo a adicionar al salario base. De acuerdo con la regulación actual podemos considerarlo como un complemento que se encuentra en función del trabajo realizado, cuya cuantía es disponible por la negociación colectiva o, en su caso, el contrato individual de trabajo al haber desaparecido el carácter de norma mínima con el que se contaba en la redacción anterior del ET (1980). Es ahora una norma de

nocturno se determinará en la negociación colectiva. La regla excluye al contrato de trabajo y sólo prevé el establecimiento de una retribución por la negociación colectiva. Cumplida por ésta el mandato legal, nada impide que el contrato pueda regular como condición más beneficiosa una retribución global de los complementos salariales que supere la que procedería de aplicar esos complementos en su regulación convencional. Es cierto que con ello se produce una retribución para el trabajo nocturno y el diurno, pero se ha hecho respetando el nivel marcado por el convenio para el primero, con lo que se cumple la exigencia del artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores y, en consecuencia, la autonomía privada actúa aquí dentro del margen que le es propio sin vulnerar el orden público laboral -exigencia de una retribución específica del trabajo nocturno en el convenio-, ni el principio de norma mínima (...". Vid. S.TS (Social) 10 de abril de 2001, en Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina [RJ 2001, 4904].

⁵⁴⁷ Artículo 34.6 ET (1980): "Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, 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"

⁵⁴⁸ Artículo 23.5 LRL: "Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y la seis de la mañana, 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 ordinario. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el indicado periodo nocturno, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificado y expresamente autorizados por el Ministerio de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical".

derecho dispositivo⁵⁴⁹ lo que no es obstáculo para poder seguir considerándolo como un complemento de puesto de trabajo⁵⁵⁰.

Hemos de significar que el artículo 36.1 ET regula también la figura del trabajador nocturno que es aquél que efectúa un tercio de su jornada anual o tres horas de su jornada ordinaria diaria dentro de este periodo de tiempo (diez de la noche a seis de la mañana). Tanto se trate de un trabajador nocturno como no, lo que el citado precepto indica a efectos del devengo del complemento por nocturnidad es la retribución “específica” (que entendemos es adicional), la que se devenga cuando el trabajo se presta durante el periodo de tiempo que es considerado como de trabajo nocturno y que deriva de las propias peculiaridades de la prestación de trabajo así como de los inconvenientes que le puedan significar al trabajador.

Si contamos con la figura del trabajador nocturno significa que el trabajador, además de la retribución específica, tiene limitada su jornada de trabajo, no pudiendo hacer horas extraordinarias y el empresario debe garantizarle las medidas de prevención y protección a la salud que se establecen en el precepto y normativa de prevención específica, sin olvidar que la prestación de trabajo nocturno se encuentra prohibida a los menores de dieciocho años por el artículo 6.3 ET.

2.4. Las Horas Extraordinarias

Cuando hablamos de jornada de trabajo, solemos distinguir entre jornada ordinaria de trabajo y horas extraordinarias. El artículo 35.1 ET define las horas extraordinarias como aquellas horas que superan la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo; son horas adicionales a la jornada ordinaria diaria y suponen la prestación de una mayor cantidad de trabajo.

Cuando el trabajador realiza esa mayor cantidad de trabajo el empresario puede optar entre abonarlas o compensarlas con descansos. El artículo 35.1 ET, no impone en la actualidad una retribución específica para el abono de las horas extraordinarias, queda “descolgada” del campo protector del legislador la

⁵⁴⁹ Vid. HERRAIZ MARTÍN, M.S. “Los complementos por mayor trabajo realizado”, óp.; cit.; pág. 53.

⁵⁵⁰ En el mismo sentido, Vid. GONZÁLEZ –POSADA MARTÍNEZ, E: “Ordenación del salario”, en AA.VV. “La Reforma del Mercado Laboral”, óp.; cit. pág. 223; MONEREO PÉREZ, J.L.: “La estructura del salario” en AA.VV. “Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores”, óp.; cit.; pág. 109 a 112.

determinación del valor del incremento sobre la hora ordinaria⁵⁵¹, pero sí impone un límite mínimo a la negociación de esas horas desde el momento en que nos dice que “en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria”, por lo que no cabe su abono en cantidad inferior al valor dado a la hora ordinaria, pues se trata de una norma configurada con el de carácter de mínima⁵⁵². Igualmente dispone que, en defecto de pacto, deban ser compensadas con descansos⁵⁵³. No cabe duda que se trata de una

⁵⁵¹ Vid. GARCÍA NINET, J.I.: “Ordenación del tiempo de trabajo”, en AA.VV.: “Jornada laboral, Movilidad y modificación de condiciones. Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores”, Tomo I, Vol. 2º, pág. 59. “(...) se produce así una dispositivación casi plena...frente a la negociación colectiva y frente a la contratación individual. Con ello a caso se pretenda luchar contra las horas extraordinarias desincentivando a los trabajadores para su realización (...)”, Vid. SALA FRANCO, T: “La Reforma del Mercado de Trabajo”, óp.; cit.; pág. 137.

⁵⁵² Que así viene considerando la Jurisprudencia cuando dice que: “(...) La especificación, que hace el artículo 35.1 ET de que “el valor de las horas extraordinarias en ningún caso podrá ser inferior a la hora ordinaria”, por su propia dicción literal no permite a la autonomía colectiva fijar ese valor en relación únicamente a uno de los elementos componentes de la estructura salarial, cuál es el salario base. De haberlo querido el legislador así lo hubiera dispuesto, como acaeció en su día, en otros preceptos hay modificaciones; así, p.ej. el artículo 25 ET, disponía, en su redacción originaria, respecto a los incrementos económicos por antigüedad que los mismos “se calcularían sobre el salario base” e igual referencia contenía el artículo 3.4.b) que al regular la retribución por nocturnidad (...)Debe concluirse, pues, que el artículo 35.1 del 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 aquella, 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, tal como dice expresamente el artículo 35.1, de cuya aplicación se trata, y resulta conforme a los artículo 3.3 y 85.1, todos ellos del Estatuto de los Trabajadores (...)la norma legal del art. 35.1 del ET sobre el precio mínimo de la hora extraordinaria es una norma de derecho necesario absoluto, siendo por tanto indisponibles para la negociación colectiva, los derechos que confiere: 2) «la garantía que respecto de la negociación colectiva atribuye a trabajadores y empresarios el art. 37.1 de la Constitución Española, no impide en modo alguno que el legislador coloque a los convenios en un plano jerárquicamente inferior al de las disposiciones legales y reglamentarias (art. 3.1.b) del ET), y exija también (art. 85.1) que lo que en tales convenios se pacte lo sea dentro del respecto a las Leyes (...)”. Vid. S.TS (Social) de 21 de febrero de 2007 [RJ 2007,3169] que aplica doctrina unificada; S.TS (Social) 12 de enero de 2005 [RJ 2005,1500]; S.TS (Social) de 28 de noviembre de 2004 [RJ 2005, 1059]; S.TS (Social) de 2 de junio de 2003 [RJ 2005,4899].

⁵⁵³ Se trata de preceptos de imperatividad directa y subsidiaria respectivamente, como los califica PEDRAJAS MORENO, A. “Nueva regulación de la estructura salarial: puntos críticos”, óp.; cit.; pág. 408.

Lo que a tenor de la Jurisprudencia no cabría tampoco compensarlas con el percibo de otros complementos salariales, así la S.TS (Social) de 29 de enero de 2007 [2007,

modificación importante respecto del anterior artículo 35.1 ET (1980)⁵⁵⁴ que establecía un incremento del 75 por ciento sobre el valor de la hora ordinaria, con el carácter de mínimo lo que superaba el fijado en su precedente inmediato, el artículo 23.4 LRL⁵⁵⁵, que lo fijaba en el 50 por ciento sobre el valor de la hora ordinaria.

Por otro lado, si bien se establece cuál ha de ser el valor mínimo de cada hora, el precepto no nos indica cómo debe calcularse esa hora ordinaria de trabajo: si hay que calcularla exclusivamente sobre el salario base o, por el contrario, sobre el salario base adicionando todos, o en su caso, algunos de los complementos que percibe el trabajador, por lo que necesariamente tendremos

1361], en Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, y que aplica doctrina unificada en S.TS (Social) de 2 de diciembre de 2005 [RJ 2006,2889]; S.TS (Social) de 4 de julio de 2005 [RJ 2005,9191] y S.TS (Social) de 30 de mayo de 2005 [RJ 2005, 6141], establece que: "(...) por imperativo del artículo 35-1 del Estatuto de los Trabajadores el valor pactado de las horas extraordinarias no puede ser en ningún caso inferior al valor de las horas ordinarias. Toca ahora resolver si, establecido el valor de las horas extras con escrupuloso respeto del citado art. 35, cabe compensar lo adeudado por ese concepto con lo pagado por el "plus complemento de actividad". La respuesta debe ser negativa porque, como se deriva del artículo 31-7-1 del Convenio Colectivo, el referido plus compensa de los excesos sobre la jornada anual de 1.687 horas que se puedan producir como consecuencia de las vacaciones y descansos, como consecuencia de continuar embarcado el operario o de no ser desembarcado a tiempo, al objeto de que no se vea alterada la travesía del barco. El precepto citado dice que "Este plus complementa y compensa el exceso de jornada en cómputo anual...", tenor literal del que se deriva que con su pago no se retribuyen las horas extras realizadas, sino que se complementa lo pagado por ellas y se compensa por la obligación de realizarlas, al igual que acaece con el "plus de operatividad" que establece el número 15 del citado artículo 31. El propio Convenio así lo reconoce en el párrafo segundo del citado artículo 31-7-1, donde con relación al plus complemento actividad establece: "Este plus no compensa en ningún caso las horas extraordinarias que puedan realizarse a bordo, sobre la jornada ordinaria diaria de ocho horas pactada en el presente Convenio, las cuales se compensarán conforme a lo pactado en el artículo 8 del Convenio Colectivo", donde se establece que su retribución se hará con arreglo a lo establecido en las Tablas anexas al Convenio, esto es pagándolas como horas ordinarias y sin compensarlas con el plus examinado (...)".

⁵⁵⁴ Artículo 35.1 ET (1980): "Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior, se abonará con el incremento que se fije en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso el incremento será inferior al setenta y cinco por ciento sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria".

⁵⁵⁵ Artículo 23.4 LRL: "Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada laboral ordinaria se abonará con un incremento de un cincuenta por ciento sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria, sin discriminación personal alguna. El número de horas no podrá ser superior a dos al mes día, veinte al mes y ciento veinte al año, salvo lo previsto en el número tres del presente artículo."

que pactar el valor de la hora de trabajo para poder configurar la remuneración del complemento salarial por horas extraordinarias, especificando los componentes del valor hora, sin que pueda resultar una cantidad inferior⁵⁵⁶.

La normativa reglamentaria anterior a la reforma de 1994 (artículo 6º DOS⁵⁵⁷ y el artículo 6º ODOS⁵⁵⁸) establecía con claridad cuáles eran los complementos que integraban el módulo de cálculo⁵⁵⁹ para el incremento de la hora, lo que

⁵⁵⁶En el mismo sentido, Vid. BALLESTER PASTOR, I- RUANO ALBERTOS, S. "Horas extraordinarias", en "Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (De 1980 a 2005)", óp.; cit.; pág. 385 y ss.; GONZÁLEZ – POSADA MARTÍNEZ, E: "Ordenación del salario", en AA.VV. "La Reforma del Mercado de Trabajo", óp.; cit.; pág. 223; COLINA ROBLEDO, A "El salario", óp.; cit.; pág. 71; HERRAIZ MARTÍN, M.S. "Los complementos por mayor trabajo realizado", óp.; cit.; pág. 55.; MONEREO PÉREZ, J.L.: "La estructura del salario", en AA.VV. "Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores", óp.; cit. pág. 123 y ss.

⁵⁵⁷ Artículo 6º DOS: "El módulo para el cálculo o el pago del complemento por horas extraordinarias será, salvo pacto en contrario, el cociente que resulte de dividir el salario base de cada trabajador más los complementos personales, de puesto de trabajo, de residencia y de vencimiento periódico superior al mes, referidos todos ellos a la semana normal de trabajo, por el número de horas de trabajo de dicha semana (...)"

⁵⁵⁸ Artículo 6º ODOS:"A los solos fines del cálculo a que se refiere el artículo 6º del Decreto, se entenderá por semana normal de trabajo el número de horas que resulte de dividir las previstas como de trabajo efectivo en el transcurso del año por las cincuenta y dos semanas del mismo.

El módulo para el cálculo y el pago del complemento por horas extraordinarias, salvo pacto o disposición específica de Ordenanza o Reglamentación de Trabajo en contrario, será el cociente que se obtenga de la operación de dividir que a continuación se indica: Dividendo: el salario base más los complementos personales, de puesto de trabajo y residencia, correspondientes a seis días; más la retribución del domingo; más la cantidad que resulte de dividir el importe de los complementos de vencimiento superior a un mes por cincuenta y dos. Divisor: El cociente que resulte de dividir el número de horas de trabajo efectivo al año por cincuenta y dos (...)"

⁵⁵⁹ Vid. CONDE MARTÍN, V: "La retribución de las horas extraordinarias; normas generales y normas sectoriales. Un caso práctico", Actualidad Laboral, núm.46, pág.2289 a 2294; DURÁN LÓPEZ, F: "Los pactos para la retribución de las horas extraordinarias y su consideración jurisprudencial", Documentación Laboral 1983, núm. 8 pág. 55 a 68; GARCÍA- PERROTE ESCARTÍN, I: "Ley y autonomía colectiva. Un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo", Madrid (MTSS) 1987,págs. 377 a 388; GONZÁLEZ ORTEGA,S: "La retribución de las horas extraordinarias, la problemática del módulo para el cálculo de su valor", Revista de Política Social, 1980, núm.126, pág.271 a 287;PÉREZ ESPINOSA,F: "La retribución de las horas extraordinarias", Relaciones Laborales, 1985, Tomo I, pág.175 a 188; ROA RICO,L.F.: "Horas extraordinarias y su retribución. Nuevas orientaciones legislativas y convencionales", Actualidad Laboral, 1984, núm.8, pág. 409 a 425; SÁNCHEZ PEGO, F.J.: "La actuación de la supremacía de la Ley ante el convenio

significaba que se conformaba el complemento por hora extraordinaria en función de la remuneración del trabajador. Así se incluían los complementos personales, de puesto y de residencia, así como la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias anuales para poder contar con el importe del valor de la hora extraordinaria⁵⁶⁰. En mi opinión, en la actualidad y a falta de convenio colectivo o contrato individual de trabajo que establezca el cálculo, bien conforme al precepto legal o mejorándolo, el valor del incremento de la hora extraordinaria, o lo que es lo mismo, el complemento salarial por hora extraordinaria, no puede ser nunca inferior al valor de la hora ordinaria establecido en el DSMI del año correspondiente, que es, por tanto, el mínimo a la hora de calcular para integrar el vacío legal⁵⁶¹.

2.5. La consolidación de los complementos.

El artículo 26.3 ET en su último párrafo alude a la consolidación de los complementos salariales disponiendo que, de igual forma que cabe el pacto, individual o colectivo para poder conformar la estructura salarial, estos pactos pueden también establecer el carácter consolidable o no de los complementos, lo que significa que si son consolidables los complementos acompañarán siempre al trabajador durante su vida laboral en la empresa con independencia de los cambios que puedan operarse sobre la ejecución del contrato sin afectar a su retribución solo para superarla: cambios de puesto de trabajo, de funciones, cambios de centro de trabajo⁵⁶². El precepto no establece reglas o pautas para la consolidación sino que lo deja a la entera libertad de las partes pero, con la finalidad de evitar una total desregularización, establece subsidiariamente el carácter no consolidable de los complementos “vinculados

colectivo (especial referencia a las horas extraordinarias)”, Actualidad Laboral, 1987, núm.48, pág.2657 a 2669.

⁵⁶⁰ Vid. GARCÍA NINET, J.I. “La retribución de las horas extraordinarias”, en AA.VV.: “Estudios sobre el salario”, óp.; cit.; pág. 202 y ss.

⁵⁶¹ En el mismo sentido, Vid. CASTRO CONTE, M: “El sistema normativo del salario: ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y poder del empresario”, óp.; cit.; pág. 209; LANVIN DE LA FUENTE, M: “El régimen jurídico de las horas extraordinarias”, Granada (Comares) 2002, pág. 126; MERINO SENOVILLA, H: “La jornada de trabajo” en “La Reforma del Mercado Laboral”, pág. 288.

⁵⁶²Vid. CASTRO CONTE, M:”El sistema normativo del salario: ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y poder del empresario”, óp.; cit.; pág. 178.

al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa”, sin impedir el pacto en contrario⁵⁶³.

El precepto se refiere, por tanto, a dos categorías de complementos para excluirlos de la consolidación general de los complementos: los vinculados al puesto de trabajo y los de situación y resultados de la empresa.

A tenor de lo establecido en el primer párrafo del artículo 26.3 ET y en función de la estructura salarial que contiene, nos encontramos con que a tenor de lo expresado en el párrafo segundo del mismo es necesario pactar claramente la consolidación o no de los complementos a los efectos de evitar problemas futuros⁵⁶⁴. En principio y a falta de pacto, los complementos personales son consolidables⁵⁶⁵. Aunque, cuando hablamos de complementos personales parece que nos estamos refiriendo exclusivamente a la antigüedad, que dicho sea de paso, no plantearía problema alguno, no es el único; además de la antigüedad, dentro de la categoría de complementos personales, podemos encontrarnos otros que sí pueden llegar a plantear problemas al tratarse de complementos que, adicionalmente a su carácter personal, pueden tener atribuido también a través del convenio colectivo carácter funcional lo que podría suponer perder esa consolidación ante un cambio de puesto de trabajo. Esto ocurre, por ejemplo, con el complemento por idiomas, que además de ser personal tiene también carácter funcional y, como viene reconociendo la jurisprudencia⁵⁶⁶, si se produce un cambio de puesto de trabajo en donde no

⁵⁶³ Vid. MERCADER UGUINA, J. “Modernas Tendencias en la Ordenación Salarial. La Incidencia sobre el Salario de la Reforma Laboral”, óp.; cit.; pág. 132.

⁵⁶⁴ Dado que el Estatuto de los Trabajadores “(...) no impone nada sólo da pautas; permite cualquier opción (...)”, como mantiene GARCÍA NINET, J.I.: “El salario”, en AA.VV. “Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (De 1980 a 2005)” óp.; cit.; pág. 108.

⁵⁶⁵ Vid. COLINA ROBLEDO, A: “El salario”, óp.; cit., pág. 73; RODRÍGUEZ- SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. “La ordenación de la estructura salarial”, en AA.VV. “Reforma de la Legislación Laboral”, óp.; cit., pág. 299 a 300.

⁵⁶⁶ Así, la S.TS (Social) de 20 de octubre de 2008, en Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina [RJ 2008/5661], considera que: “(...) Es claro que en el régimen convencional aplicable el concepto debatido se configura como un complemento funcional que solo se devenga cuando se desempeña un puesto de trabajo que implica la utilización de los conocimientos de idiomas. No se retribuye por tanto el conocimiento de idiomas como cualidad personal, lo que hubiera dado lugar a un complemento de este carácter, sino la utilización de ese conocimiento en un puesto de trabajo determinado. A ello se ha ajustado también la conducta de las partes, pues el complemento no se ha abonado a los trabajadores por su conocimiento de los idiomas, sino por su destino a un puesto de trabajo que requiere ese conocimiento.

fuera necesaria la práctica del idioma, el complemento por idiomas perdería su carácter consolidable si así lo contempla el convenio colectivo o el contrato de trabajo. En definitiva, no nos aventuramos a afirmar que todos los complementos personales tienen siempre carácter consolidable; lo tendrán aquellos cuyo devengo obedezca a circunstancias exclusivamente dependientes de las características personales del trabajador siempre que no guarden relación con la función a desempeñar.

En cuanto a los complementos fijados en función “al trabajo realizado”, nos encontramos con una categoría o tipología amplia de complementos ya que la amplia dicción legal permite incluir, tanto los complementos de puesto de trabajo como los complementos por una mayor cantidad o calidad del trabajo.

El precepto establece que los complementos de puesto de trabajo no tienen en principio, y en defecto de pacto, carácter consolidable. Pero no por ello cabe generalizar y considerar que todos los complementos en función del trabajo realizado están incluidos en la categoría de “no consolidables”, claramente el artículo legal se refiere a una especie dentro de un género de complementos porque, en principio, los asignados al puesto de trabajo tienen ese carácter funcional al estar su percibo vinculado al puesto de trabajo desempeñado, pero aunque los complementos por calidad y cantidad de trabajo se corresponden también a esa categoría de complementos en función del trabajo realizado, no dependen directamente del puesto, pues se pueden percibir al efectuar el trabajo en otro puesto, por lo que podrían ser consolidables pero no en todo caso pues las horas extraordinarias no pueden tener nunca el carácter de consolidables. En definitiva, que no todos los complementos en función del trabajo realizado van a tener carácter de no consolidable con carácter subsidiario; habrá que estar a las circunstancias concretas o la causa del complemento para poder considerarlos o no como consolidables, en defecto de pacto en contrario.

En cuanto a los complementos por la situación y resultados de la empresa, nos encontramos con la misma situación. Habrá que ver con claridad la causa que justifica el complemento, dado que si el complemento “usual” dentro de esta categoría ha venido siendo la participación en los beneficios de la empresa,

Por ello, del mismo modo que, conociendo el idioma no cobraban el complemento antes de ser destinados a los puestos de trabajo de referencia, dejaron de percibirlo cuando cesaron en esos puestos (...)El complemento por idiomas puede configurarse como un complemento personal por el conocimiento de idiomas o como un complemento funcional por el empleo del idiomas en el trabajo, y hay que estar a la opción del convenio o, en su caso, del contrato (...).
Este mismo criterio es aplicado por la S.TS de 16 de abril de 2007 [RJ 2007, 5000].

habrá que ver si, en realidad, estamos hablando de un complemento de esta naturaleza u otra, ya que puede confundirse con los de vencimiento superior al mes, y tratarse no de un complemento que estaría en función de los resultados, de los beneficios obtenidos en cuyo caso no podría tener ese carácter de consolidable ya que al variar los beneficios podría llegar a no percibirse, mientras que si se tratara de una cantidad fija, no variable, nos encontraríamos con una gratificación extraordinaria más que sí tendría el carácter de consolidable en defecto de pacto.

Como mantienen RAMÍREZ MARTÍNEZ y ALFONSO MELLADO, el precepto hace referencia a la no consolidación de los complementos vinculados al puesto y a la situación y resultados de la empresa, y una "(...) interpretación lógica del precepto lleva a entender que, si en relación con los restantes complementos no se hace la misma matización, es porque se entiende que la solución es la contraria; por eso habría que admitir que, en defecto de pacto, todos los complementos distintos de los mencionados son consolidables (...)"⁵⁶⁷.

El precepto legal no aborda el tema de la consolidación o no de las gratificaciones extraordinarias, dado que existe una regulación autónoma de las mismas en el artículo 31 del ET. Si las consideramos como complementos de vencimiento superior al mes, a percibir durante las fiestas de Navidad o en la fecha que se fije, así como la cuantía y la forma del devengo podríamos entender que tienen un carácter consolidable al estar previstas legalmente. Por tanto, solamente cabe pactar el carácter de no consolidable de aquellas otras gratificaciones, adicionales a las fijadas por Ley, y que pueden establecerse en función a otras circunstancias, como puede ser en este sentido lo apuntado respecto de la gratificación extraordinaria pactada por beneficios, por ejemplo, en función de los beneficios obtenidos, pero que al desnaturalizarse, se ha convertido en un complemento más y con ello puede llegar a perder su carácter de complemento consolidable.

3. LAS CLÁUSULAS DE DESCUELGO SALARIAL Y LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Hemos visto, como tras la reforma del ET (1980), la negociación colectiva ocupa un lugar fundamental a la hora de determinar la estructura del salario. Se potencia la negociación y, con ello, se refuerza el papel del convenio colectivo,

⁵⁶⁷ Vid. "El salario", óp.; cit.; pág.39.

fruto de esa negociación, a la hora de determinar el contenido de la remuneración del trabajo asalariado.

Si bien es el convenio colectivo el que determina la estructura del salario, garantizando con ello su aplicabilidad en función del sector o actividad, esta aplicabilidad puede verse afectada a través de dos mecanismos que le restan esa eficacia general a los salarios fijados en el convenio colectivo estatutario. Estos mecanismos son las cláusulas de descuelgue salarial y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo pues través de ellas puede llegarse a la inaplicación del régimen retributivo contemplado en el convenio colectivo, ya bien por haberse establecido o pactado cláusulas de descuelgue salarial que impiden que sea aplicado a los trabajadores el incremento de los salarios pactados, o a través de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, los trabajadores pueden ver afectado su sistema de remuneración a través del acuerdo logrado en la empresa⁵⁶⁸.

3.1. Las Cláusulas de descuelgue salarial.

Efectivamente, una de las novedades de la reforma operada por la Ley 11/1994 fue la posibilidad, a través de las denominadas cláusulas de descuelgue salarial⁵⁶⁹, de excluir de la aplicación general del convenio en lo referente al incremento salarial pactado, a aquellas empresas cuya estabilidad pudiera verse dañada debido a su precaria situación económica. “Su admisibilidad legal supone la posibilidad de desaplicar o inaplicar por vía exclusiva de negociación colectiva (que impide que sea el empresario quien adopte la decisión unilateralmente) el régimen salarial establecido en el convenio supra empresarial, atendiendo al perjuicio que para la estabilidad económica de la concreta empresa (empresa en crisis o en dificultad) pudiera tener su aplicación⁵⁷⁰”

⁵⁶⁸ Vid. SAN MARTÍN MAZZUCONI, C: “EL Régimen jurídico de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Estudio del artículo 41 del estatuto de los Trabajadores”, Pamplona (Aranzadi) 1999, pág. 24 a 25; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F: “Mecanismos legales de descuelgue salarial”, Actualidad Laboral 1995, Tomo I, pág. 191.

⁵⁶⁹ Sobre la naturaleza jurídica de las cláusulas de descuelgue, Vid. AGUT GARCÍA, C: “La clausula de descuelgue salarial”, Valencia (Tirant lo Blanch) 1999, pág. 81 y ss.

⁵⁷⁰ Como mantiene MONEREO PÉREZ, Vid. “El salario y su estructura después de la reforma laboral de 1997”, óp.; cit.; pág.129-130. Sobre el término, Vid: BAYLOS GRAU, A. “Cláusulas de descuelgue en la negociación colectiva”, en AA.VV. “La Reforma del Estatuto de los Trabajadores”, (Coord. Valdés Dal- Ré y Casas Baamonde), Madrid (La Ley) 1994, pág. 322 a 323.

El artículo 82.3 ET⁵⁷¹ al establecer la eficacia general personal de los convenios colectivos estatutarios establece un mecanismo de excepción a esa eficacia general al establecer, bien en el propio convenio, las condiciones y procedimientos para no aplicar el régimen salarial o, en su defecto, a través de acuerdo a nivel de empresa⁵⁷². Si el convenio es de ámbito superior a la empresa estas condiciones y procedimientos para el descuelgue salarial forma parte, en su caso, del contenido mínimo del convenio conforme al artículo 85.3c) ET⁵⁷³.

La justificación para la previsión de estas cláusulas es claramente causal: la situación económica negativa de la empresa. En términos generales, nos podemos encontrar con dos situaciones económicas de la empresa: una, en la

⁵⁷¹ Artículo 82.3 ET: “Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, los Convenios Colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Si dichos Convenios Colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última solo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la Comisión Paritaria del Convenio. La determinación de las nuevas condiciones salariales 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”.

De dicho precepto podemos interpretar que el descuelgue previsto queda referido solamente a los convenios estatutarios y no a los extraestatutarios, al referirse el precepto a la obligatoriedad de los convenios regulados por la Ley.

Vid. CASTRO CONTE, M: “El sistema normativo del salario: ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y poder del empresario” óp., cit.; pág. 310.

⁵⁷²“(…) Se rompe así la fuerza para imponer condiciones de trabajo generales frente al poder del empleador bien con carácter limitado- sólo en materia salarial- y de forma excepcional- ante una situación de crisis de la empres que se descuelga(…)”, como mantiene, LÓPEZ CUMBRE, L: “La remuneración del trabajo: el derecho al salario”, en AA.VV. “Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (De 1980 a 2005) “, óp.; cit.; pág.38.

⁵⁷³ Artículo 85. 3 ET “Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los Convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente: (...) c) Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo, respecto de la empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3”.

que la empresa no atraviesa de momento una situación económica difícil pero podría llegar a ella a consecuencia de la aplicación del aumento salarial previsto en el convenio colectivo; la otra, en la que la empresa se encuentra ya en una situación difícil, en suma contiene la previsión presente y futura de la situación económica de la empresa. "(...) Lo que pretende poner de manifiesto (el art. 82.3 ET) es que la inestabilidad económica no tiene forzosamente por qué ser actual, siempre que dicha previsión pueda preverse razonablemente a través de los datos fidedignos que en cada momento se posean"⁵⁷⁴.

En cuanto a la consignación de estas cláusulas de descuelgue salarial, vienen referidas al Convenio Colectivo de ámbito superior a la empresa, por lo que no comprendería la negociación a nivel de empresa, al carecer de sentido⁵⁷⁵. Pero "nada impide" que el convenio extraestatutario lo establezca, ya que "concorre la misma "ratio essendi" que en los convenios de eficacia general, aunque las previsiones legales (ex art. 82.3 ET) sean "inexigibles e inaplicables" (SEMPERE NAVARRO y MELÉNDEZ MORRILLO-VELARDE)⁵⁷⁶.

Estas cláusulas de descuelgue salarial deben ser explícitas, su causa ha de ser objetiva y la temporalidad de las mismas será otra de sus características (MERCADER UGUINA⁵⁷⁷). La causa del descuelgue en los convenios colectivos "(...) puede estar fundada en diversos motivos, todos ellos tendentes a configurar la existencia de cláusula de descuelgue (...)"⁵⁷⁸.

Es posible que el Convenio supra empresarial no incluya estas cláusulas de descuelgue lo que no significa que no puedan incluirse, dada la posibilidad de

⁵⁷⁴ Como mantiene COLINA ROBLEDO, A. "El salario" óp.; cit., pág. 82.

⁵⁷⁵ Así, para SEMPERE NAVARRO Y MELÉNDEZ MORRILLO-VELARDE, "(...) resulta inadecuado hablar de descuelgue en tales casos pues suele faltar el presupuesto para ello: que el resto de empresas continúe aplicando a sus empleados lo que la empresa afectada deja de observar (...)", Vid. "El descuelgue salarial", Cuadernos de Aranzadi Social, 2009, pág.21.

⁵⁷⁶ Vid. "El descuelgue salarial", óp.; cit.; pág. 20

⁵⁷⁷ Vid. "Modernas Tendencias en la Ordenación Salarial. La Incidencia sobre el Salario de la Reforma Laboral", óp.; cit.; pág. 52 a 54.

⁵⁷⁸ AGUT GARCÍA, C. "La cláusula de descuelgue", óp.; cit.; pág. 96 y ss., en donde cita causas referidas a diversas situaciones que atraviesan las empresas, como serían, entre otras, las situaciones de déficit o pérdidas en ejercicios anteriores, peligro para la viabilidad de la empresa, daños irreparables en la economía de la empresa.

hacerlo a través de pacto con los representantes de los trabajadores⁵⁷⁹. Esto significa que estaríamos ante un acuerdo de empresa que, de llevarse a cabo con las partes legitimadas para la negociación a nivel de empresa, podríamos considerar como un convenio de empresa de carácter estatutario, aunque normalmente se tratará de un pacto o convenio de empresa impropio⁵⁸⁰.

Lo que no tiene cabida es un pacto individual a través del contrato de trabajo sobre la inaplicación salarial prevista en el convenio colectivo, ya que significaría una renuncia prohibida de derechos (artículo 3.5. ET)⁵⁸¹. Pues "(...)" esta atribución de competencias a favor de la autonomía colectiva en el sistema instaurado en el nuevo artículo 82.3 L.ET, permite un *control colectivo* tanto en el momento genético (implantación) como en el dinámico (aplicación efectiva, verificación de las circunstancias, condiciones salariales específicas, etc.), impidiendo o dificultando la utilización de las mismas por decisión unilateral empresarial como mecanismo para incidir en la proporcionalidad de la retribución en los supuestos en que la empresa se halle en situación de crisis económica o dificultades (MONEREO PÉREZ)⁵⁸².

En caso de no lograrse el acuerdo, se le encomienda a la Comisión Paritaria del Convenio la función de resolver el conflicto, por lo que nos encontramos incluso con la posibilidad de que la Comisión Paritaria utilice los medios de solución de conflictos colectivos (mediación o incluso arbitraje) para resolver las discrepancias que puedan surgir a la hora de resolver dentro de la Comisión Paritaria.

Para la previsión en el convenio de cláusulas de inaplicación del régimen salarial es necesario que, por un lado, se establezcan las condiciones que han de producirse en la empresa para que pueda ser aplicado ese descuelgue, así como también el procedimiento a seguir. Son los propios negociadores los que establecen el procedimiento a seguir así como también, entiendo, que pueden

⁵⁷⁹ Dado que el descuelgue sería posible al establecerse un "procedimiento subsidiario". Vid. RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. y ALFONSO MELLADO, C: "El salario" óp.; cit.; pág. 46 y ss.

⁵⁸⁰ Vid. GARCÍA VALVERDE, M.D."Descuelgue salarial", en AA.VV. "Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (de 1980 a 2005)", óp. cit. pág. 619; SEMPERE NAVARRO, A.V. y MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L "El descuelgue salarial", óp. cit. pág.50.

⁵⁸¹ Como mantienen SEMPERE NAVARRO, A.V. y MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L "El descuelgue salarial", óp. cit. pág.31.

⁵⁸² Vid."La estructura del salario" en "Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores", óp.; cit.; pág.74.

incluir los procedimientos para solucionar extrajudicialmente las discrepancias que surjan en la adopción de acuerdos por la propia Comisión Paritaria.

3.2. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Tras la reforma del artículo 41 ET (1980) operada por la Ley 11/1994 se posibilitó también la modificación sustancial de las condiciones de trabajo contenidas en un convenio colectivo estatutario⁵⁸³, lo que con anterioridad era imposible pues las condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo eran totalmente inmodificables, existiendo también un fuerte intervencionismo en la materia ya que la modificación de las condiciones precisaba un procedimiento administrativo por el que la autoridad laboral confirmaba o no el acuerdo logrado a nivel de empresa.

Tras la reforma, el artículo 41 ET permite actualmente que, ante una causa económica, técnica, organizativa o de producción, se acuerde la modificación de las condiciones sustanciales del contrato de trabajo. El artículo 41.1 ET⁵⁸⁴, enumera a título ejemplificativo una serie de materias que tienen carácter de modificación sustancial pero, sin embargo, como vienen reconociendo la doctrina y la jurisprudencia “no están todas las que son, ni son todas las que están”⁵⁸⁵, al no tratarse de una lista cerrada. Entre este listado de

⁵⁸³ Vid. ALFONSO MELLADO, C, PEDRAJAS MORENO, A y SALA FRANCO, T: “La modificación sustancial de las condiciones establecidas en convenios estatutarios”, Relaciones Laborales 1995, núm.8, pág.92 a 102; CANOS VICTORIA, I: “La modificación sustancial de las condiciones de trabajo reconocidas en virtud de un acuerdo o pacto colectivo o fijadas en un convenio colectivo estatutario y su incidencia en el sistema de fuentes”, Actualidad Laboral, 1996, núm.29, pág. 545 a 556; GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I: “Acuerdos de empresa y modificación de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo”, Revista Española de Derecho del Trabajo, 1996, núm.75, pág.89 a 125; VALDEOLIVAS GARCÍA, Y: “La modificación sustancial de condiciones pactadas en convenio colectivo”, Madrid (CES) 1996.

⁵⁸⁴ Artículo 41.1 ET: La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o de producción podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias: a) Jornada de trabajo; b) Horario; c) Régimen de trabajo a turnos; d) Sistema de remuneración; e) Sistema de trabajo y rendimiento; f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

⁵⁸⁵ Tal y como lo expresa el TS, al argumentar que: “(...) es claro que la lista no comprende todas las modificaciones que son -pueden ser, según veremos- sustanciales, pero también ha de afirmarse tampoco atribuye carácter sustancial a toda modificación que afecte a las materias expresamente listadas. Y decíamos que

modificaciones sustanciales, el legislador sitúa en su apartado d) el sistema de remuneración por lo que la materia salarial tiene la consideración de modificación sustancial⁵⁸⁶ y no accidental⁵⁸⁷, en cuyo caso no entra dentro de lo preceptuado en el artículo 41 ET, y viene referida al sistema de remuneración.

Cuando se habla de sistema de remuneración como materia susceptible de modificación sustancial, hay que entender que se refiere a los sistemas salariales, en definitiva, a la modificación de los criterios que se han tenido en cuenta a la hora de determinar el salario base que, como hemos visto, de conformidad con el artículo 26.1 ET, son por unidad de tiempo o unidad de obra; en estos casos de modificación de los sistemas de remuneración la cuantía del salario base se ve también afectada, así como los complementos salariales, se considere o no el base como modelo del cálculo de los

las alteraciones en las materias enumeradas no necesariamente son sustanciales, sino que tan sólo “pueden” serlo, porque es unánime criterio de este Tribunal el de que la aplicación del art. 41 ET no está “referida al hecho de que la condición sea sustancial, sino a la exigencia de que sea sustancial la propia modificación” (así, Sentencia 09/04/01 - Rec. 4166/00-). Con lo que podemos concluir, utilizando expresión del todo gráfica, que ni están todas las que son ni son todas las que están (...), Vid. S.TS (Social) de 26 de abril de 2006, en Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina [RJ 2006,3105], y que aplica doctrina S.TS (Social) de 22 de noviembre 2005[2005, 10053]; S.TS (Social)10 de octubre de 2005 [RJ 2005,7877] y S.TS (Social) de 9 de abril de 2001 [RJ 2001, 5112].

⁵⁸⁶ Respecto a la posibilidad de que la modificación de la materia salarial pueda llevarse a cabo a través del procedimiento de descuelgue salarial (art. 82.3 ET) o el de modificación sustancial de condiciones de trabajo, como señala CASTRO CONTE “(...) hemos de recurrir al artículo 82.3 ET para modificar el régimen salarial siempre que el cambio desborde el ámbito de aplicación del artículo 41.2 ET. Se produce una excepción a la regla general por la que el artículo 41 ET se configura como una norma de inclusión de todos aquellos supuestos de modificaciones sustanciales no regulados específicamente en otros preceptos estatutarios. En efecto, en materia salarial el artículo 41.2 asume el papel de norma especial frente a la general del artículo 82.3. ET (...)”, óp. cit.; pág. 303 a 304.

⁵⁸⁷“(...)Por modificación sustancial de las condiciones de trabajo hay que entender aquéllas de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas las previstas en la lista “ad exemplum” del artículo 41.2 pasando a ser otras distintas, de un modo notorio, mientras que cuando se trate de simples modificaciones accidentales éstas no tienen dicha condición siendo manifestaciones del poder de dirección y del “ius variandi” empresarial”, así ha venido reconociéndolo la Jurisprudencia en reiterada doctrina unificada del TS. Vid. S.TS (Social) de 28 de febrero de 2007 [RJ 2007, 3388]; S.TS (Social) de 10 de octubre de 2005 [RJ 2005, 7877]; S.TS(Social) 7 de febrero de 2005 [RJ 2005, 4791]]S.TS (Social) 11 de mayo de 2004 [RJ 2004, 5157]; S.TS (Social) 22 de septiembre de 2003 [RJ 2003,7308] y S.TS (Social)de 11 de noviembre de 1197 [RJ 1997, 9163], entre otras.

complementos⁵⁸⁸. En definitiva, este concepto debe ser entendido en sentido amplio comprendiendo la estructura del salario⁵⁸⁹.

Pero hay que significar que aunque del listado de materias susceptible de modificación sustancial de condiciones de trabajo, la referida al salario no es la única pues la modificación de otras materias pueden derivar en modificaciones salariales; así a título ejemplificativo cabe señalar que la modificación que afecte al sistema de trabajo y rendimiento (artículo 41 e) ET), supone una modificación del salario, ya que se puede pasar de un trabajo no medido a un sistema de valoración de puestos de trabajo y el salario se verá afectado por las primas o incentivos que se establezcan, lo también puede ocurrir en el supuesto en que se produzca, tanto una ampliación como una reducción de la jornada de trabajo, que puede llevar aparejada una ampliación o reducción del salario, puesto que el salario y el tiempo de trabajo son instituciones que están unidas y no pueden tener caminos divergentes.

Si lo que se pretende es modificar las condiciones sustanciales previstas en convenio colectivo estatutario⁵⁹⁰, es necesario que se produzca un acuerdo

⁵⁸⁸Vid. MERCADER UGUINA, J: "Modernas Tendencias en la Ordenación Salarial. La Incidencia sobre el Salario de la Reforma Laboral", óp.; cit.; pág.61.

Así, de acuerdo con el TS se tratará de una modificación sustancial la variación de la forma de abono de un determinado complemento salarial, Vid. S .TS (Social) de 7 de febrero de 2005, en Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina [RJ 2005,4791], cuando señala que "(...) Hasta la fecha en la que la empresa impuso la nueva forma de retribución del complemento salarial por "tiempo trabajado con armas de fuego", éste se venía haciendo efectivo, en su parte proporcional, en las pagas extraordinarias y vacaciones. La modificación consistió en incrementar la percepción mensual en la cantidad suficiente de modo que dejaba de retribuirse en pagas extras y vacaciones, todo ello sin merma de la cuantía total a percibir (...) La modificación de la forma de hacer efectivas las pagas extraordinarias -aunque no suponga disminución de lo recibido- es considerada por el legislador como algo de especial trascendencia. Así lo evidencia el texto del art. 31 del Estatuto de los Trabajadores que, en su párrafo segundo, establece que el prorrateo mensual del importe de las pagas extraordinarias ha de ser acordado en convenio colectivo, reservando así la posibilidad del prorrateo al acuerdo de convenio estatutario (...)".

⁵⁸⁹ Vid. RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. Y ALFONSO MELLADO, C: "El salario", óp.; cit.; pág.50 y ss.

⁵⁹⁰ En la regulación del ET (1980) no había unanimidad en la doctrina sobre la posibilidad de modificar lo pactado en un convenio colectivo estatutario, así en contra de ellos se encontraban CRUZ VILLALÓN, J:" Las modificaciones de la prestación de trabajo", Madrid (MTSS) 1983, pág. 221 y ss.; LÓPEZ TARRUELLA, F. "La modificación sustancial de las condiciones de trabajo", Alicante (universidad) 1984, pág. 131 y ss. A favor de la posibilidad: DURÁN LÓPEZ, F: "Autonomía colectiva y autonomía individual en la fijación y modificación de las condiciones de trabajo",

entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, puesto que el precepto⁵⁹¹ es claro cuando se refiere a que las modificaciones sustanciales de carácter colectivo previstas en convenio colectivo estatutario solo pueden producirse si hay acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores⁵⁹².

Por lo tanto, es posible que a nivel de empresa se pueda llegar a modificar lo pactado en un convenio colectivo estatutario de ámbito superior pero exclusivamente sobre las materias allí señaladas, ya que el precepto excluye de las materias susceptibles de un pacto novatorio la jornada y las funciones cuando excedan de los límites de la movilidad funcional. Si no se da ese acuerdo entre las partes que, dicho sea de paso, son las mismas que si se negociara un convenio de empresa, no se puede modificar el convenio.

Es apartado 4 del artículo 41 ET⁵⁹³ el que establece el procedimiento para la modificación de las condiciones. Ante la existencia de una causa económica,

Relaciones Laborales 1991, núm. 20-21, pág. 118 y ss.; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. “Los pactos de reorganización productiva” en AA.VV. “Manifestaciones de la autonomía colectiva en el ordenamiento español”, Madrid (ACARL) 1989, pág. 154 y ss.

⁵⁹¹ Artículo 41.2 ET “(...) La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III der esta Ley sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y respecto de las materias a que se refiere n los párrafos b), c), d) y e) del apartado anterior”.

⁵⁹² Así, se produciría la nulidad de la modificación por incumplimiento de los requisitos legales, Vid. S.TS (Social) de 5 de junio de 2009 (JUR 2009/340033), al señalar que: “(...) La empresa recurrente entiende que está obligada a negociar pero no a llegar a un acuerdo y que, ante la falta de voluntad de los representantes de los trabajadores para consensuarlo, estaba autorizada para imponer un nuevo calendario de vacaciones teniendo en cuenta que el convenio establece una preferencia (...). Es claro que la discrepancia no autorizaba al empresario a imponer el nuevo calendario de vacaciones como obligatorio; por el contrario, le obligaba a acudir al procedimiento previsto en el art. 41 del ET para llevar a cabo esta modificación sustancial colectiva de las condiciones de trabajo, y ni se acreditan las razones productivas que menciona la recurrente -solamente alude a ellas-, ni tuvo lugar la apertura formal de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, pues no equivale a ello presentar a dicha representación un nuevo calendario de vacaciones con la simple advertencia de que de no recibir sugerencias en un determinado plazo se impondría como definitivo(...)”

⁵⁹³ Artículo 41.4 ET: “La decisión de la modificación sustancial de condiciones de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días. Dicho periodo de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las

técnica, organizativa o productiva⁵⁹⁴, se abre por el empresario un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, cuya duración mínima es de quince días. Durante este periodo de consultas se trata de la causa, así como los efectos que pueda producir la modificación. Si se logra un acuerdo mayoritario⁵⁹⁵, el empresario puede introducir la modificación tras la notificación individual a cada uno de los trabajadores afectados con una antelación de treinta días a su efectividad⁵⁹⁶. En caso de desacuerdo, el empresario no puede introducir la modificación, si se trata de un convenio colectivo estatutario. Sin embargo, cuando la modificación pretendida se refiere a un convenio extraestatutario, la falta de acuerdo no impide que el empresario pueda llevarla a cabo la modificación, puesto que el precepto solamente exige el acuerdo cuando se trate de un convenio colectivo estatutario, y si el convenio colectivo es extraestatutario quedaría circunscrito a una modificación de condiciones de carácter colectivo pero referida a un pacto colectivo, y no a un convenio colectivo estatutario como prevé el Título III ET, con eficacia personal limitada.

Aunque la Ley distingue entre el acuerdo modificadorio de un convenio colectivo estatutario y los pactos, convenios no estatutarios, acuerdos de empresa etc.,

medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen la mayoría de aquéllos.

Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos una vez haya transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 3 de este artículo.

Contra las decisiones a que se refiere este apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición de conflicto paralizará la tramitación de acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el periodo de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

⁵⁹⁴ Que recordemos, el precepto dice que debe ser “probada” por lo que ha de ser real y verdadera, la causa ha de ser cierta, no basta la mera alegación de su existencia.

⁵⁹⁵ Se considera por la doctrina que ha de ser mayoría absoluta, aunque la ley no lo exprese.

⁵⁹⁶ Artículo 41.3 ET: “La decisión de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a los representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. (...)”.

los efectos son los mismos⁵⁹⁷, puesto que la ley no distingue entre efectos derivados de una modificación de un convenio estatutario de la que no lo sea (artículo 41. 4 y 3 ET).

Aunque los cambios que afectan al salario pueden llevarse a cabo tanto a través de la vía del descuelgue salarial como a través de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, existen importantes diferencias entre estos procedimientos, como ha puesto de manifiesto la doctrina⁵⁹⁸. En primer lugar, la causa exigida para aplicación del descuelgue es más limitada pues se refiere al régimen salarial previsto en el convenio, mientras que la de la modificación sustancial se contempla en términos más amplios al comprender tanto el sistema de remuneración como el sistema de trabajo. En segundo lugar, por la vía de la modificación cabe modificar siempre el aspecto cualitativo del salario y en algunos supuestos, el cuantitativo⁵⁹⁹, mientras que a través del descuelgue únicamente cabe afectar el aspecto cuantitativo; y, finalmente, en tercer lugar, la utilización del descuelgue salarial precisa de una situación de crisis de la empresa pero de carácter reversible, mientras que en el procedimiento de modificación de condiciones no necesariamente se ha de partir de una crisis de la empresa (aunque se pueda), pues está dirigido a la consecución de una mayor competitividad por la empresa, a conseguir que la empresa sea más competitiva.

⁵⁹⁷ Artículo 41.4 ET: "(...) Contra la decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución".

Artículo 41.3. ET "(...) En los supuestos previstos en los apartados a), b) y c) del apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado 1 a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses (...)

⁵⁹⁸ Vid. AGUT GARCÍA, C: "La cláusula de descuelgue salarial", óp. ; cit.; pág. 322; CASTRO CONTE, M: "El sistema normativo del salario: ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y poder del empresario", óp.; cit.; pág. 304; MORENO DE VEGA Y LOMO, F: "La inaplicación salarial del convenio colectivo", Valencia (Tirant lo Blanch) 2001, pág. 64; SAN MARTÍN MAZZUCONI, C: "El régimen jurídico de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Estudio del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores", óp.; cit.; pág. 191.

⁵⁹⁹ Sobre las modificaciones cuantitativas y de la estructura del salario, Vid: GONZÁLEZ- POSADA MARTÍNEZ, E: "La determinación y estructura del salario", óp.; cit.; pág. 67 y ss.

III. LA DETERMINACIÓN CONTRACTUAL

En el ordenamiento laboral la autonomía de las partes tiene una función fundamentalmente constitutiva y también, pero en mucha menor medida, una función reguladora de la relación laboral⁶⁰⁰. Es necesario, a los efectos que nos interesa, analizar cuál es el ámbito de actuación que confiere la Ley a la autonomía individual en materia salarial así como la actuación de ésta dentro del respeto a la autonomía colectiva en la materia salarial.

1. ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LA AUTONOMÍA INDIVIDUAL.

1.1. La condición más beneficiosa.

La autonomía individual o la voluntad individual de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, juega un importante papel a la hora de fijar condiciones de trabajo porque las partes pueden establecer condiciones de trabajo, que solamente se aplican con preferencia frente a las contenidas en normas de rango jerárquico superior cuando resultan más favorables para los trabajadores que éstas.

La autonomía de la voluntad cumple una función constitutiva de la relación laboral, dado que son las partes las que manifiestan libremente su voluntad y quedan sometidas a las condiciones que en tal contrato se pactan.

Por otro lado el contrato de trabajo es un contrato normado (BAYON CHACÓN)⁶⁰¹ dado que su contenido se encuentra prefijado a través de normas legales, reglamentarias, convenios colectivos, por lo que a la hora de fijar las condiciones de trabajo, la autonomía de la voluntad de las partes se encuentra limitada, no anulada⁶⁰². Los espacios de actuación vendrán delimitados por el

⁶⁰⁰ Vid. BORRAJO DACRUZ, E. "Modulación contractual de las mejoras salariales", Actualidad laboral, 1991, núm.9, pág. 105.; BLASCO PELLICER, A. "La individualización de las relaciones laborales", Madrid (CES) 1995, pág. 198 y ss.; CASTRO CONTE, M: "El sistema normativo del salario: ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y poder del empresario", óp.; cit.; pág. 392; ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J: "Autonomía individual y colectiva en el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo", Madrid (CES) 2000, pág. 85.

⁶⁰¹ Vid. "La autonomía de la voluntad en el Derecho del Trabajo", Madrid (Tecnos) 1955, pág. 12 y ss.

⁶⁰² Vid. DEL VALLE VILLAR, J.M.: "Autonomía de la voluntad y fijación del salario", en AA.VV: "Estudios sobre el salario", óp.; cit.; pág.75.

carácter de las normas⁶⁰³, por lo que si se trata de normas imperativas o de derecho necesario, su actuación se permite solamente sobre el derecho necesario relativo (mínimo o máximo) mientras que si se trata de derecho dispositivo, el campo de actuación de la autonomía individual es mucho más amplio.

El artículo 3.1 c) ET, al establecer las fuentes de la relación laboral, contempla la intervención de la autonomía de la voluntad de las partes al indicar que los derechos y obligaciones de la relación laboral se regularán por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que se puedan establecer condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos.

Por tanto, de mutuo acuerdo o por decisión unilateral del empresario, se pueden establecer condiciones de trabajo más favorables que las contenidas en normas legales o convencionales. De este modo el contrato, además de constituir la relación laboral, sirve de fuente de las obligaciones⁶⁰⁴. Pero esos pactos en ningún caso pueden establecer “en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos” [artículo 3.1 c) ET].

Por lo tanto, a través del contrato individual de trabajo se pueden establecer en materia salarial, por una parte, mejoras al régimen convencional⁶⁰⁵, por lo que la estructura salarial (salario base y complementos) puede ser determinada en el contrato de trabajo siempre y cuando se trate de mejorar los mínimos o, en su caso, reducir sus máximos. Lo que no es posible es sobrepasar lo establecido con carácter de normas mínimas, dado que podemos encontrarlos

⁶⁰³ Así IGLESIAS CABERO, M: considera que tras la reforma de 1994, la autonomía individual ha resultado “poco favorecida” pese a reconocer la cesión de parte de las normas a los pactos colectivos y contratos individuales. Vid. “Autonomía individual y principio de igualdad en la fijación de salarios en la empresa”, *Actualidad Laboral*, 1996, núm. 4, pág.65.

⁶⁰⁴ Como afirma LÓPEZ CUMBRE, L “(...) Hasta tal punto es importante esta intervención contractual que individualiza el contrato de trabajo toda vez que el salario que se fije en el contrato, respetando las pautas legales y convencionales, será para cada trabajador concreto sin que quepa identidad entre trabajadores de la misma categoría, grupo, empresa o sector (...)”, vid. “La remuneración del trabajo: el derecho al salario”, en AA.VV. “Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (de 1980 a 2005)” óp.; cit., pág. 41.

⁶⁰⁵ En el mismo sentido SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: “Instrumentación jurídica de la suficiencia del salario”, en AA.VV. “Estudios sobre el salario”, óp.; cit.; pág. 294.

ante normas de derecho necesario absoluto, que son inmodificables en cualquier sentido, o derecho necesario relativo, que pueden ser modificadas en un sentido⁶⁰⁶, como es el supuesto de las referidas a la estructura del salario.

En suma, a través de la autonomía individual manifestada en el contrato cabe establecer condiciones más beneficiosas que las previstas legal o convencionalmente. Así, en materia salarial, se pueden establecer condiciones económicas que incrementen la cuantía del salario mínimo interprofesional o el salario previsto en convenio estatutario⁶⁰⁷. Como señala MONEREO PÉREZ, el que la autonomía individual tenga el carácter de fuente a la hora de determinar el salario en sí mismo no es criticable dado que “ope legis” tiene un carácter subsidiario, prima el convenio colectivo sin tener una función complementaria en relación a la autonomía colectiva. En definitiva, no es posible a través de contrato individual regular la estructura del salario de forma distinta a la prevista en convenio colectivo, por lo que su actuación queda condicionada a la falta de convenio o a la remisión que éste efectúe⁶⁰⁸.

Cuando el contrato ha mejorado lo dispuesto en el convenio colectivo nos encontramos ante condiciones más beneficiosas de origen contractual⁶⁰⁹ por lo que al pertenecer al trabajador y sólo pueden ser alteradas con su voluntad.

En todo caso, la existencia de una condición más beneficiosa de origen contractual exige de la concurrencia de una serie de requisitos que se han ido delimitando tanto por la doctrina como por la jurisprudencia.

Esencial es su origen contractual. La condición más beneficiosa ha de nacer del contrato de trabajo, y éste puede ser celebrado tanto por escrito como de palabra, por lo que en éste último caso estaríamos ante un problema de prueba, la de la existencia o no de una condición más beneficiosa. La

⁶⁰⁶ Para VALLE VILLAR, J. M. Del, en el sistema anterior regulador del salario, la intervención de la Ley era considerable, vid. “Autonomía de la voluntad y fijación del salario”, en AA.VV. “Estudios sobre el salario”, óp.; cit.; pág. 77 y ss.

⁶⁰⁷ Vid. COLINA ROBLEDO, A. “El salario” óp.; cit.; pág. 84 y ss.

⁶⁰⁸ Vid. “La estructura del salario”, en AA.VV. “Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores”, óp.; cit.; pág. 74; “Régimen legal y estructura del salario: el modelo de regulación jurídica”, Tribuna Social, 1998, núm.87, pág. 32 y ss.

⁶⁰⁹ Sobre la condición más beneficiosa de normas laborales ya derogadas, vid. CAMPS RUIZ, L.M.: “Los principios de norma más favorable y condición más beneficiosa en las fuentes del derecho español”, Madrid (MT) 1976, pág. 191 y ss.2

tolerancia no da origen a una condición más beneficiosa. La conducta del empresario no debe estar viciada por error para que exista un reconocimiento de una condición más beneficiosa, ni tampoco forzada a consecuencias distintas de las realmente queridas en razón a circunstancias a las que se tuvieron en cuenta en el momento de su concesión.

El Tribunal Supremo ha considerado que “no es la mera persistencia en el tiempo lo que crea la condición más beneficiosa, sino que esa persistencia tiene que ser indicativa de la voluntad de la empresa de conceder un beneficio que sobrepase las exigencias de las normas legales o colectivas aplicables, integrando así la reiteración una declaración tácita de voluntad en ese sentido”⁶¹⁰

Por tanto las situaciones que nacen de la tolerancia empresarial no se transforman en condiciones más beneficiosas por mucho que se prolonguen en el tiempo. La condición más beneficiosa requiere la voluntad de otorgar, mediante pacto expreso, una mejora que supere las condiciones legales o pactadas⁶¹¹.

En segundo lugar, la condición más beneficiosa ha de ser lícita y no contraria a las normas laborales de derecho necesario absoluto incluso aunque sea más

⁶¹⁰ S.TS (Social) de 30 de diciembre de 1998 [RJ 1999, 454], S.TS (Social) de 17 de septiembre de 2004 [RJ 2004, 8276] y S.TS (Social) de 14 de marzo de 2005 [RJ 2005, 3698].

⁶¹¹ Así, la Jurisprudencia ha venido considerando que: “(...)que para que pueda sostenerse la existencia de una condición más beneficiosa es preciso que ésta se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca de su concesión(...)de suerte que la ventaja que se concede se haya incorporado al nexo contractual "en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho" (Sentencias de 21 de febrero de 1994, 31 de mayo de 1995 y 8 de julio de 1996) y se pruebe, en fin, "la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo" (Sentencia de 25 de enero, 31 de mayo y 8 de julio de 1996). Es la incorporación al nexo contractual de ese beneficio el que impide poder extraerlo del mismo por decisión unilateral del empresario; manteniéndose en definitiva el principio de intangibilidad unilateral de las condiciones más beneficiosas adquiridas y disfrutadas (sentencia de 11(sic) de septiembre de 1992). Añadiendo también la doctrina de esta Sala que la condición más beneficiosa así configurada, tiene vigencia y pervive mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras no sea compensada o neutralizada en virtud de una normativa posterior legal o pactada colectivamente, más favorable que modifique el "status" anterior en materia homogénea (...)", Vid. S.TS (Social) de 21 de noviembre de 2006, en recurso de Casación para la Unificación de Doctrina [RJ 2007, 752].

favorable, ya que rigen los límites de las normas imperativas. Su actuación queda limitada a mejorar las normas de derecho necesario relativo o normas dispositivas.

Si la condición es “menos beneficiosa” es nula, aplicándose la nulidad parcial que contempla el artículo 9.1 ET⁶¹², dado que no cabe, como hemos dicho, y aunque exista acuerdo entre el empresario y el trabajador, establecer condiciones menos favorables que las contenidas en las normas legales, reglamentarias y convencionales.

No debe ser discriminatoria, ya que el artículo 17.1 del ET establece con claridad y amplitud la nulidad de pactos que supongan un trato discriminatorio.

Tampoco es posible que a través de su instrumentación múltiple, generalizada o plural se anule, impida o excluya la aplicación del régimen pactado en el convenio colectivo, incluso aunque se respeten todos los requisitos que venimos analizando, pues la contratación individual en cadena no puede suponer una violación o contravención del derecho a la negociación colectiva⁶¹³.

⁶¹² Artículo 9.1. ET: “Si resultase nula sólo una parte del contrato de trabajo, éste permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados conforme a lo dispuesto en el número 1 del artículo 3 de esta Ley.”

⁶¹³ Vid. S.TC 105/1992 (Sala Primera). Ponente Excmo. Sr. D. Fernando García- Mon y González Regueral (BOE 24 de julio de 1992), en torno a la posibilidad de modificación de lo previsto en convenio colectivo a través de pactos individuales, en especial F.J.6, cuando dice que “(...)de prevalecer la autonomía de la voluntad individual de los trabajadores, sobre la autonomía colectiva plasmada en un convenio legalmente pactado entre los sindicatos y la representación empresarial, quebraría el sistema de la negociación colectiva configurado por el legislador cuya virtualidad viene determinada por la fuerza vinculante de los convenios constitucionalmente prevista en el art. 37.1 CE “(...)Esto significaría, como ya hemos dicho, la quiebra de la fuerza vinculante y el carácter normativo que tienen legalmente reconocido los pactos sustanciales del Convenio. Con ello no queremos decir, naturalmente, que los convenios colectivos petrifiquen o hagan inalterables las condiciones de trabajo en ellos pactadas, sometidas siempre a las fluctuaciones técnicas, organizativas, productivas o de cualquier otro orden que surgen por el paso del tiempo en las relaciones laborales como, en general, en todas las relaciones jurídicas. Pero en los propios convenios colectivos y en el Estatuto de los Trabajadores, se establece el sistema para su modificación o denuncia, contando siempre con la voluntad de la representación legítima de las partes (...)”

Vid: ELORZA GUERRERO, F “El poder del empresario y la fijación de salarios, Aranzadi Social, Parte Estudio núm. 2/2001 (2001); GARCÍA MURCIA, J.: “ De nuevo sobre la libertad sindical y su conexión con la negociación colectiva”, Repertorio Aranzadi del Tribunal Constitucional, 2002, Parte Estudio núm. 4/2002; LUJÁN

La inclusión de una condición más beneficiosa en el contrato de trabajo limita el poder empresarial ya que no puede ser modificada por el empresario por su voluntad⁶¹⁴, dado que se trata de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual (artículo 41.2. ET⁶¹⁵). Sólo por acuerdo entre las partes cabe su modificación. Si el empresario quiere modificarla sólo lo puede hacer a través del procedimiento establecido en el artículo 41 ET⁶¹⁶ previsto para modificar las condiciones sustanciales del contrato de trabajo de carácter individual.

Las condiciones más beneficiosas también pueden ser compensadas o absorbidas por otras condiciones de origen normativo. La compensación solamente se origina cuando se produce la promulgación de una norma posterior que afecta a materias homogéneas que tienen que ver con la mejora. La compensación y absorción significa que las mejoras de orden normativo (legales, reglamentarias o convencionales) no se adicionan, como regla general, a las condiciones más beneficiosas adquiridas por vía contractual; en cambio, tales mejoras, salvo que se acuerde lo contrario, quedan neutralizadas o compensadas por aquéllas. Por lo que las condiciones más beneficiosas de origen contractual no se ven modificadas por las mejoras que puedan producirse en normas de superior rango jerárquico siempre que no exista pacto en contrario que anule la aplicación de la compensación o absorción.

ALCARAZ, J, "Reflexiones sobre el papel actual de la autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo", Aranzadi Social, (1999), Vol. V, Parte Tribuna, pág. 61-68; SEMPERE NAVARRO A.V., LUJÁN ALCARAZ, J, "Autonomía individual versus autonomía colectiva tras la reforma del Estatuto de los Trabajadores", Aranzadi Social, Tomo I, Parte Presentación, 1996, pág. 2575-2577.

⁶¹⁴ Así la doctrina ha venido considerando que la condición más beneficiosa de origen contractual "(...) constituye un límite respecto de cualquier modificación (unilateral, peyorativa) del empresario (...)", Vid. GONZÁLEZ –POSADA MARTÍNEZ, E: "La determinación y estructura del salario", Revista de Política Social 1984, núm. 141, pág. 53; SALA FRANCO, T: "El principio de condición más beneficiosa", Revista de Política Social, 1977, núm. 114, pág.46.

⁶¹⁵ Artículo 41.2 ET: "Las modificaciones sustanciales podrán ser de carácter individual o colectivo. Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo que disfrutaban los trabajadores a título individual. (...)"

⁶¹⁶ Artículo 41.3 ET: "La decisión de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad (...)"

La jurisprudencia⁶¹⁷ ha estimado que para que se produzca dicha compensación, las condiciones que pretendan absorberse o compensarse deben ser homogéneas, lo que frecuentemente exige que éstas puedan ser traducibles numéricamente y tengan la misma naturaleza.

1.2. La irrenunciabilidad de derechos

El principio de indisponibilidad o irrenunciabilidad de los derechos supone un límite al principio de la autonomía de la voluntad dado que, si bien por la voluntad de las partes se pueden establecer condiciones más beneficiosas que las previstas por las normas legales y los convenios colectivos, por acuerdo de las partes los trabajadores no podrán renunciar a los derechos contenidos en las normas de referencia⁶¹⁸.

En el ámbito laboral rige el principio de irrenunciabilidad o indisponibilidad de derechos que se encuentra contenido en el artículo 3.5 ET⁶¹⁹ al prohibir la

⁶¹⁷ Existe una doctrina consolidada sobre la consolidación o absorción, así, se ha señalado con reiteración que "(...) la institución de la compensación y absorción que en el precepto citado se recoge tiene por objeto evitar la superposición de mejoras salariales que tengan su origen en diferentes fuentes reguladoras, de forma que el incremento de un concepto salarial contenido en una fuente normativa o convencional quede neutralizado por cualquier otro incremento con origen en fuente distinta (sentencias de 10 de noviembre de 1998, 9 de julio de 2001, 18 de septiembre de 2001, y 2 de diciembre de 2002). Ello implica que, en principio, la compensación tenga que producirse necesariamente en el marco de retribuciones que presenten la necesaria homogeneidad (Sentencias de 15 de octubre de 1991 y 10 de junio de 1994), al menos en el orden de la función retributiva; homogeneidad que, desde luego, no puede existir entre los conceptos salariales que aquí se consideran. Por una parte, los incrementos compensados se refieren a partidas salariales por unidad de tiempo - el salario base, la antigüedad y las pagas extraordinarias, entre ellas, la paga de beneficios- y, por otra parte, el concepto que actúa como absorbente -la comisión por ventas- es ciertamente una remuneración compleja, pero tiene en cuenta tanto un mayor esfuerzo o habilidad del trabajador como el resultado de ese esfuerzo que se traduce en la realización de una operación comercial por parte de la empresa (...)". Vid. S. TS (Social) de 27 de febrero de 2009, en Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina [RJ 2009,3806], que aplica doctrina unificada S.TS de 21 de octubre de 2004 [2004,6090].

⁶¹⁸ Vid. COLINA ROBLEDO, A: "El salario" óp.; cit.; pág. 21; LÓPEZ CUMBRE, L: "La remuneración del trabajo: el derecho al salario", en AA.VV. "Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (De 1980 a 2005)", óp.; cit.; pág. 43 y ss.

⁶¹⁹ Artículo 3.5 ET: "Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo".

renuncia de los derechos reconocidos como de derecho necesario, antes o después de su adquisición, cuya finalidad es proteger al trabajador para que pueda disfrutar de forma efectiva sus derechos⁶²⁰. La autonomía de la voluntad contenida en el artículo 1.255 Código Civil (“los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente”) aparece así muy limitada en el ámbito de la relación laboral.

El artículo 3.5 ET establece dos momentos respecto de la renuncia de los derechos reconocidos, antes y después de su adquisición, prohibiéndola en ambos casos.

De acuerdo con el artículo 3.5. ET, es inválida la renuncia tanto de las normas legales como a “los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo”. Esta renuncia tiene su fundamento en que los convenios tienen carácter vinculante para todos los trabajadores y empresarios en su ámbito de aplicación⁶²¹.

La renuncia del trabajador es ineficaz, pero puede no serlo la transacción, entendida como un contrato para la evitación de pleitos (artículo 1.809 Código civil). Estos pactos válidos pueden alcanzarse extrajudicialmente, en el proceso laboral, en el trámite de conciliación o durante la sustanciación de un recurso interpuesto o incluso en ejecución de sentencia. El mutuo acuerdo tiene aquí el juego de las contraprestaciones para poner fin a un pleito o, eventualmente, de un resultado que es incierto⁶²².

⁶²⁰ Vid. BLASCO PELLICER, A. “La individualización de las relaciones laborales”, óp.; cit., pág. 295; “la autonomía individual en el sistema de fuentes de la relación laboral”, Aranzadi Social, 2005, núm. 17, pág. 63 a 67; CASTRO CONTE, M: “El sistema normativo del salario: ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y poder del empresario”, óp.; cit.; pág. 395; RAMOS QUINTANA, M.I.: “La garantía de los derechos de los trabajadores (inderogabilidad e indisponibilidad)”, Valladolid (Lex Nova) 2002, pág. 99 y ss.

⁶²¹ Así se ha venido reconociendo por el TS, que “(...) En cuanto al quinto motivo invocado no puede correr mejor suerte, pues en él se mantiene en síntesis que los derechos otorgados a los trabajadores en el Convenio Colectivo del ramo son derechos renunciables. Esta alegación no puede ser acogida por la Sala ya que de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores es obvio el obligado cumplimiento de los Convenios Colectivos, como se mantiene correctamente por la sentencia recurrida, con cita expresa del artículo 3 del mencionado Estatuto (...)”. Vid. S.TS (Contencioso-Administrativo) de 17 de abril de 1996 [RJ 1996, 3428].

⁶²² Vid. BLASCO PELLICER, A: “La individualización de las relaciones laborales”, óp.; cit.; pág. 205; RAMOS QUINTANA, M.I.: “La garantía de los derechos de los trabajadores (inderogabilidad e indisponibilidad)”, óp.; cit., pág. 93 a 96.

1.3. **Ámbito de actuación en materia salarial**

En cuanto a la posibilidad de establecer condiciones más beneficiosas en materia salarial, del artículo 26.3 ET se infiere la posibilidad de hacerlo desde el momento en que deja en manos de la negociación colectiva “o en su defecto, el contrato individual”, el establecimiento de la estructura del salario. Existe, por tanto, la posibilidad de establecer por contrato individual tanto mejoras del salario base como de cualquiera de los complementos salariales que contemple el convenio de referencia. Dado que el convenio, de conformidad con el cuadro de fuentes de la relación laboral, tiene el carácter de norma imperativa o derecho necesario y tiene que ser respetado, actuará en calidad de norma mínima y por lo tanto, admite mejorar del salario su regulación pero no su disminución⁶²³.

En el supuesto de no contar con un salario convencional actuará el DSMI, que fija ese mínimo para ese salario y debe respetar tanto el salario diario, mensual o anual establecido en el Decreto, según como se pacte el salario (diario, mensual o anual) en el contrato individual de trabajo.

De esta forma nos encontramos con tres modalidades de salario: salario legal que se corresponde al salario mínimo interprofesional; el salario profesional, que se corresponde con el fijado a través de convenio colectivo; y el salario contractual, que es el fijado en contrato individual de trabajo, y conforme a estas modalidades el salario legal constituye el suelo o mínimo salarial que deben respetar tanto el salario convencional como el salario contractual que, a su vez, ha de respetar el salario del convenio o en su defecto al salario legal.

También cabe incluir complementos no previstos en el convenio colectivo, siempre y cuando sean causales y se correspondan a los grupos o tipos de complementos que legalmente establece el legislador en el artículo 26. 3 ET.

La cuantía del salario base así como la cuantía de los complementos salariales pueden ser mejoradas a través del pacto individual. La legislación establece determinados complementos con el carácter de mínimos que, en caso que las partes acuerden, pueden mejorarlos, por lo que si se encuentran fijados en convenio colectivo esos mínimos pueden ser mejorados mediante el contrato de trabajo mientras que, en caso de no estar previstos en el convenio, las

⁶²³ En el mismo sentido, Vid. CASTRO CONTE, M: “EL sistema normativo del salario, ley, convenio colectivo, contrato individual y poder del empresario”, óp.; cit.; pág. 399 y ss. RODRÍGUEZ- SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. “La ordenación de la estructura salarial” en AA.VV. “La Reforma de la Legislación Laboral”, óp.; cit., pág. 291.

partes como hemos dicho pueden establecerlos, siempre y cuando no sean discriminatorios. Así ocurre con la promoción económica del trabajador, prevista en el artículo 25 ET, cuyo eventual establecimiento y sin límite alguno se encuentra dentro de la libertad de las partes, como así ocurría en la regulación anterior a la reforma operada con la Ley 11/1994 y que, de conformidad con la nueva regulación, el legislador deja la puerta abierta a la autonomía individual para crearlo desde el momento en que señala que la promoción económica será fijada en “Convenios Colectivos o contrato individual”. El ET no utiliza la vía del pacto individual con carácter subsidiario sino que se encuentra en un mismo plano que la negociación colectiva, al contrario de lo que ocurre con el supuesto previsto legalmente del complemento por horas extraordinarias (art. 25.1 ET), en cuyo caso, al establecer la opción del abono o compensación, utiliza la vía subsidiaria de la fijación por parte de la autonomía individual desde el momento en que establece que el derecho de opción se fijará “mediante la negociación colectiva o, en su defecto, contrato individual”, prevaleciendo en primer lugar lo dispuesto en el convenio frente al contractual.

De otra parte, la compensación y absorción de condiciones salariales está expresamente contenida en el artículo 26.5 ET⁶²⁴ el cual establece como regla general la regulación de la absorción y compensación de salarios, teniendo en cuenta el cómputo anual del salario (salario base más complementos salariales). Esto viene a significar que, por ejemplo, el incremento del salario pactado en convenio colectivo quede absorbido por la cuantía del salario establecida para el trabajador si éste es más favorable, por lo que no se le adiciona ni al salario base ni a los complementos el incremento que fija el DSMI por respetar el cómputo mínimo anual y queda compensado.

Si bien la voluntad de las partes puede introducir mejoras, y se encuentra limitada por el respeto de los mínimos establecidos, el legislador ha limitado también la autonomía de la voluntad impidiendo la “mejora” de las condiciones en el caso de normas de derecho necesario absoluto que no admiten negociación ni convencional ni individual aunque sea para mejorar lo previsto en la Ley. En materia salarial existe una norma de derecho necesario absoluto: la establecida en el artículo 26. 4 ET⁶²⁵, que sanciona con la nulidad el pacto

⁶²⁴ Artículo 26.5 ET: “Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia”.

⁶²⁵ Artículo 26.4 ET: “Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario”.

que suponga el descuento de las “cargas fiscales y de Seguridad Social” que le correspondan al trabajador.

En definitiva, el contrato individual de trabajo tiene una actuación importante a la hora de establecer el salario de los trabajadores⁶²⁶, ya que aunque sea el convenio colectivo el que, tras la reforma de 1994 adquirió el protagonismo – con límites- en la determinación de la estructura salarial, puede tener una importante función al mejorar la retribución prevista en el convenio colectivo o incluso establecer una retribución específica para un trabajador en concreto, y referirse tanto al salario base como a los complementos salariales⁶²⁷. “Se produce de este modo una coexistencia entre autonomía de la voluntad y normativa laboral (...) Coexistencia, no obstante, en buena parte subordinada, en la medida que el contrato de trabajo y la voluntad individual de los contratantes, en general, cuenta con un campo de maniobra muy reducido, limitada por la ley y por la fuerza vinculante de los convenios⁶²⁸”.

Por otro lado, no hay que olvidar cómo queda la estructura salarial tras la reforma de 1994, en donde nos encontramos con “(...) Un nivel legal, no disponible, que comprende exclusivamente la fijación de partidas que integran tal estructura: salario base- por unidad de tiempo o de obra-y complementos- en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa- y proporciona criterios de consolidación de tales complementos, en defecto de convenio; b) Un nivel negociado colectivo que, respetando el legal, determina o concreta los elementos estructurales propios de la situación específica, es decir, los conceptos salariales aplicables, los criterios para su cuantificación y las reglas sobre la posible consolidación de los complementos; c) Un nivel contractual individual que sólo opera, con sumisión al legal, en defecto de convenio colectivo (...) Realmente, el espacio para el contrato individual en la

⁶²⁶ Vid: DEL VALLE VILAR, J.M.: “Autonomía de la voluntad y fijación del salario” en AA.VV. “Estudios sobre el salario”, óp. cit.; pág. 73 a 129; MERCADER UGUINA, J.R.: “Modernas Tendencias en la Ordenación Salarial. La Incidencia sobre el Salario de la Reforma Laboral”, óp.; cit.; pág.64; MONEREO PÉREZ, J.L.: “El salario y su estructura después de la reforma laboral de 1997”, óp.; cit.; pág. 131.

⁶²⁷ Vid. DEL VALLE VILAR, J.M.: “Autonomía de la voluntad y fijación del salario”, en AA.VV.: “Estudios sobre el salario”, óp. cit.; pág. 73 a 129.; MONTOYA MELGAR, A: “La retribución del trabajo” en AA.VV.: “El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y las facultades del empresario”, Madrid (MTSS) 1987, pág., 232.

⁶²⁸ Como mantiene MERCADER UGUINA, J. “Modernas Tendencias en la Ordenación Salarial. La Incidencia sobre el Salario de la Reforma Laboral”, óp.; cit.; pág. 66 a 67.

determinación de la estructura salarial queda enormemente reducido(...) ⁶²⁹ al poder actuar solamente en defecto de convenio”.

2. RELACIONES ENTRE AUTONOMÍA INDIVIDUAL Y AUTONOMÍA COLECTIVA.

Como hemos visto, de conformidad con el artículo 3.1 c) ET la autonomía de la voluntad de las partes forma parte del cuadro de fuentes de la relación laboral y en virtud de ello, las partes en el contrato individual de trabajo pueden regular condiciones de trabajo aunque no de forma ilimitada, dado que deben respetar lo dispuesto en disposiciones legales y convenios colectivos ⁶³⁰.

En virtud de ello, el contrato de trabajo puede fijar condiciones salariales dentro del límite de lo pactado en el convenio colectivo al que necesariamente tiene que respetar; puede mejorar las condiciones salariales pero lo que no puede hacer es empeorarlas sin que tampoco pueda disponer de derechos configurados como indisponibles en convenio colectivo ⁶³¹.

El artículo 3.5 ET establece la indisponibilidad de los derechos considerados como indisponibles por el convenio colectivo, lo que lleva a plantearnos la incidencia que la ultraactividad del convenio colectivo una vez ha sido denunciado tiene sobre esta materia. Conforme al artículo 86.3 ET ⁶³² existe la posibilidad de que el convenio colectivo establezca la disponibilidad de su

⁶²⁹ Como señala PEDRAJAS MORENO, A: “Nueva regulación de la estructura salarial. Puntos críticos”, óp.; cit.; 408.

⁶³⁰ En el mismo sentido, CASTRO CONTE, M: “El sistema normativo del salario: ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y poder del empresario”, óp.; cit.; pág. 402.; ELORZA GUERRERO, F: “El poder del empresario y la fijación de los salarios”, Aranzadi Social 2001, núm. 2 pág. 18.; IGLESIAS CABERO, M: “Autonomía individual y principio de igualdad en la fijación de salarios en la empresa”, óp. cit. pág. 72 a 73; RODRÍGUEZ –SAÑUDO, F: “Salario y organización laboral en la empresa”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000, núm.23, pág. 93 y ss.

⁶³¹ Vid. DEL VALLE VILLAR, J.M.: “Autonomía de la voluntad y fijación del salario”, en AA.VV.: “Estudios sobre el salario”, óp., cit.; en especial, pág.85 y ss., sobre los márgenes de actuación en las condiciones fijadas por convenio colectivo.

⁶³² Artículo 86.3 ET: “Denunciado un Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales. La vigencia del contenido normativo del Convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiera establecido en el propio Convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del Convenio.”

contenido normativo una vez concluida su duración, ya que se establece que en “defecto de pacto” es cuando el contenido normativo del convenio se mantendrá, perdiendo vigencia solamente el contenido obligacional. Si la materia salarial forma parte del contenido normativo del Convenio y consideramos la posibilidad de que en el propio Convenio no se pacte su ultraactividad una vez agotada su vigencia, nos encontramos con que en estos casos en los que no se mantiene el contenido normativo del convenio cabe que las partes pacten la materia salarial.

El artículo 26. 3 ET deja en manos de la negociación colectiva la determinación de la estructura del salario, tanto del salario base como de los complementos salariales, por lo que a través del contrato de trabajo se puede establecer también la determinación de la estructura salarial, pero su relación es de subsidiaridad, en defecto de convenio y la relación típica entre el convenio y el contrato individual es, bien de complementariedad bien de supletoriedad respecto de la determinación de la estructura del salario del convenio , ya que el contrato no puede determinar la estructura del salario si esta se encuentra prevista en convenio; solamente podrá complementarla o mejorarla a través del establecimiento de condiciones más beneficiosas. Únicamente en el caso de que se trate de un supuesto en donde, o bien no exista regulación en materia salarial o, de existir es insuficiente, puede actuar de origen la autonomía individual, al reconocerse un carácter subsidiario respecto del convenio⁶³³.

En definitiva, la actuación de la autonomía de la voluntad queda limitada a supuestos de ausencia de regulación convencional de la materia salarial o, si ésta existe, al establecimiento de condiciones más beneficiosas⁶³⁴. No cabe duda que el papel del contrato de trabajo, en comparación con la regulación anterior (artículo 1 DOS⁶³⁵) ha sufrido una clara pérdida de peso pues en aquélla los convenios colectivos y los contratos de trabajo se encontraban en

⁶³³ Vid. CASTRO CONTE, M “El sistema normativo del salario: ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y poder del empresario”, óp., cit., pág. 408, en donde considera que al margen del convenio no se podrán percibir nuevos conceptos salariales.

⁶³⁴ En el mismo sentido, Vid. MONEREO PÉREZ, J.L.: “El salario y su estructura después de la Reforma Laboral de 1997”, óp.; cit.; pág. 131 a 132.

⁶³⁵ Artículo 1º DOS: “La retribución del trabajo por cuenta ajena se ajustará a las normas contenidas en este Decreto y en sus disposiciones de aplicación y desarrollo y a las que, como complementarias y con subordinación a ellas, puedan establecerse en Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo, Convenios Colectivos Sindicales, Resoluciones de la Autoridad laboral, Reglamento de Régimen Interior o Contratos de Trabajo de grupo o individuales”.

un mismo plano y la relación entre ellos era de complementariedad o de subordinación respecto de la regulación reglamentaria.

Por otro lado, es conveniente señalar que, si bien cabe la posibilidad de actuación de la autonomía individual en materia salarial, esos pactos o acuerdos no deben suponer la anulación de la autonomía colectiva ni ésta puede tampoco anular la individual. Se trata de una cuestión de límites, como ha señalado el Tribunal Constitucional⁶³⁶: la actuación de la autonomía individual que no puede ir en contra del derecho de negociación colectiva del artículo 37.1 CE, y ésta tampoco puede suponer una anulación de la autonomía individual. Se ha de ponderar y analizar caso por caso todas las circunstancias para poder resolver los problemas que se plantean sobre los ámbitos y formas de actuación de cada una⁶³⁷.

⁶³⁶ En este sentido la S.TC 58/1985 de 30 de abril (Pleno). Ponente Excmo. Sr. D. Ángel Escudero del Corral, (BOE 5 de junio de 1985) F.J. 6, clarifica, en caso de duda, los espacios de actuación entre autonomía individual y colectiva, al señalar que: "(...)los problemas derivados de las relaciones entre autonomía colectiva y autonomía individual han de solventarse mediante la conjunción de dos principios básicos: Primero, que la negociación colectiva no pueda anular la autonomía individual, pues ésta, garantía de la libertad personal, ha de contar con un margen de actuación incluso en unos ámbitos como los de la Empresa en los que exigencias de índole económica, técnica o productiva reclaman una conformación colectiva de condiciones uniformes; y segundo, que no puede en modo alguno negarse la capacidad de incidencia del Convenio en el terreno de los derechos o intereses individuales, pues ello equivaldría a negar toda virtualidad a la negociación colectiva, en contra de la precisión constitucional que la configura como un instrumento esencial para la ordenación de las relaciones de trabajo, y contradiría el propio significado del Convenio en cuya naturaleza está el predominio de la voluntad colectiva sobre la individual y de los intereses de la colectividad sobre los concretos de los individuos que la componen, siendo en ocasiones preciso la limitación de algunos de éstos para la efectiva promoción de aquéllos. Incluso más aún. En un sistema constitucional de relaciones laborales como el español, asentado sobre el pluralismo social, la libertad sindical y la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado, la satisfacción de una serie de intereses individuales se obtiene por sus titulares a través de la negociación colectiva, la cual no sólo no es incompatible con ámbitos de libertad personal, sino que los asegura, actuando como garantía básica de situaciones jurídicas individualizadas y contribuyendo decisivamente tanto a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores como al bienestar social general. Entre otros dos principios básicos, la solución de cada problema dudoso planteado es cuestión a realizar caso por caso valorando y ponderando la totalidad de circunstancias concurrentes (...)"

⁶³⁷ Así lo expresa la S.TC 208/1993 de 28 de junio (Sala primera). Ponente Excmo. Sr. D. Miguel Rodríguez- Piñero y Bravo Ferrer (BOE de 2 de agosto de 1993), F.J. 4, cuando dice que: "(...) La negociación colectiva contribuye decididamente a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, como instrumento esencial para la ordenación de las relaciones de trabajo que justifica el predominio de la voluntad colectiva sobre la individual y de los intereses de la colectividad sobre los concretos de los individuos que la componen, limitando incluso algunos de éstos para

Pero siguiendo lo manifestado por ELORZA GUERRERO⁶³⁸ “(...) el análisis de la doctrina constitucional en materia de relaciones entre autonomía individual y autonomía colectiva constituye, sin duda, un instrumento de indudable importancia a la hora de valorar, precisamente, qué capacidad o margen de

la efectiva promoción de aquéllos. Pero ni la negociación colectiva supone negar virtualidad a la libertad de empresa reconocida en el art. 38 CE, y por ello, a un ámbito de ejercicio de poderes y facultades para la gestión de la empresa, incluidas medidas referentes a la llamada gestión de personal que afectan al desarrollo del contrato de trabajo, ni la negociación colectiva puede anular la autonomía individual “pues ésta, garantía de la libertad personal, ha de contar con un margen de actuación incluso en unos ámbitos como los de la empresa en los que exigencias de índole económica, técnica o productiva reclaman una conformación colectiva de condiciones uniformes” (STC 58/1985). La capacidad de incidencia del convenio colectivo sobre el contrato individual y la prevalencia del mismo sobre el contrato de trabajo, y el condicionamiento que supone sobre la voluntad unilateral del empleador, impide que la voluntad individual prevalezca sobre la colectiva, pero sólo esto, y no puede excluir un espacio propio para la autonomía individual y para el ejercicio de los poderes empresariales (...).”

Y, conforme a lo argumentado en la S.TC 107/2000 (Sala Primera), Ponente Excmo. Sr. D. Fernando Garrido Falla (BOE 7 de junio de 2000) FJ 9 y 10:“(...)lo que no puede desconocerse es, precisamente, la trascendencia que para la actividad sindical pueda tener una práctica empresarial dirigida a neutralizar o desconocer las funciones del sindicato mediante una negociación que sólo aparentemente respeta la actividad propia de aquél; dicho de otro modo, existen actitudes empresariales cuyo resultado final es soslayar la intervención de aquél en la regulación colectiva de condiciones de trabajo pese a que formalmente se abran las negociaciones; de no tener presente esta problemática para valorar determinadas vulneraciones del art. 28.1 CE, bastaría con la apertura del proceso negociador y con la celebración de reuniones carentes de contenido real para considerar satisfecho el derecho del sindicato a intervenir en aquella regulación, burlando las bases mismas del sistema constitucional de relaciones laborales (...)la relevancia de la condición laboral afectada, el comportamiento empresarial de provocar unilateralmente el cierre de la negociación, la ausencia de toda formalidad posterior para resolver el conflicto y la inmediata revisión salarial decidida unilateralmente, constituyen elementos valorativos suficientes para apreciar una conducta antisindical, caracterizada ésta por el resultado para el derecho o bien objeto de tutela y no por la intencionalidad del sujeto que la lleva a cabo, como ya ha declarado este Tribunal (SSTC 11/19998 de 13 de enero, F. 6; 124/1998 de 15 de junio, F. 2, y 126/1998 de 15 de junio, F. 2). Para la representación sindical, aquel resultado no ha sido otro que el de no intervenir en la revisión salarial para el año 1993, quedando obviamente afectadas sus funciones negociadoras tras una oferta de la empresa que impedía cualquier negociación y redujo aquellas funciones a un mero papel pasivo cuya única opción consistía en aceptar o rechazar dicha oferta, de donde bien cabe concluir que la conducta empresarial vulneró el derecho a la libertad sindical de la recurrente, que tiene atribuidas las facultades inherentes a aquel derecho como medio esencial para el desarrollo de sus actividades y el cumplimiento de los fines constitucionalmente reconocidos a los Sindicatos (...)

⁶³⁸ Vid. “El poder del empresario y la fijación de salarios”, Aranzadi Social 2001, núm. 2; pág.15 y ss.

maniobra tiene el empresario a la hora de fijar los salarios. Sin embargo, esta doctrina ha de ser valorada en sus justos términos, no pudiendo considerarse que zanje la cuestión de un modo definitivo (...), y así pasa a analizar las razones a tener en cuenta en el ámbito de actuación empresarial en materia de retribución se debería tener en cuenta que lo que se haga sea lo adecuado en cada momento en función del modelo de relaciones laborales existente, el planteamiento genérico que efectúan los pronunciamientos constitucionales y aunque da respuesta a los interrogantes planteados“(...) no supone un tratamiento de la cuestión en toda su extensión (...).”

3. EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR.

Cuando tratamos el tema de igualdad y no discriminación, necesariamente hay que referirse al artículo 14 de la CE⁶³⁹ que establece el derecho a la igualdad y

⁶³⁹ Artículo 14 CE: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Sobre los caracteres del principio constitucional de no discriminación y si tiene naturaleza de principio o norma, Vid. DURÉNDEZ SÁEZ, I: “La discriminación de la mujer en materia salarial”, Relaciones Laborales 1993, núm. 24 pág. 450 y ss. En especial pág. 455 en donde afirma que en materia salarial “(...)la discriminación de la mujer constituye una constante histórica (...)” que paradójicamente la discriminación retributiva derivada de los puestos de trabajo ocupados por hombres y mujeres aún perdura.; MARTÍNEZ ROCAMORA, L.G.: “El principio de igualdad en la relación de trabajo (Un apunte sobre la eficacia *inter privatos* del artículo 14 de la Constitución”, Actualidad Laboral 1996, núm.32/33, pág. 613 y ss.

Así siguiendo lo mantenido por el Tribunal Constitucional: “(...) El ordenamiento jurídico legitima, pues, toda diferencia retributiva que provenga de la distinta categoría (distinto salario base), de la presencia de cualquiera de las causas motivadoras de los complementos salariales y de su concreción cuantitativa (así, entre otras, antigüedad, conocimientos especiales, penosidad, peligrosidad, cantidad o calidad de trabajo, residencia, etc.), o de los extrasalariales. Tales causas se estiman, pues, legalmente como justificadoras de una diferencia retributiva entre trabajadores, cuya existencia, por tanto, no constituye, en la intención de la Ley, una vulneración del derecho a la igualdad (...)La legislación laboral, desarrollando y aplicando el artículo 14 de la Constitución, ha establecido en el artículo 4.2,c), del Estatuto de los Trabajadores y en el 17 de igual norma la prohibición de discriminación entre trabajadores por una serie de factores que cita, pero, según general opinión, no ha ordenado la existencia de una igualdad de trato en el sentido absoluto. Ello no es otra cosa que el resultado de la eficacia del principio de autonomía de la voluntad, que, si bien aparece fuertemente limitado en el Derecho del Trabajo, por virtud, entre otros factores, precisamente del principio de igualdad, no desaparece, dejando un margen en que el acuerdo privado o la decisión unilateral del empresario en ejercicio de sus poderes de organización de la Empresa, puede libremente disponer la retribución del trabajador respetando los mínimos legales o convencionales. En la medida, pues, en que la diferencia salarial no posea un significado discriminatorio por incidir en alguna de las causas prohibidas por

no discriminación por razón de sexo y en el tema que nos ocupa, hemos de ponerlo en relación con el artículo 35 .1 CE⁶⁴⁰ al prohibir la discriminación por razón de sexo y reconocer el derecho y deber de trabajar, la libertad en el trabajo y a una remuneración suficiente. Por lo que se refiere expresamente a la prohibición de discriminación en materia salarial, queda recogida o consagrada en el artículo 28 ET que establece el derecho a una misma retribución por un trabajo de igual valor, a su vez expresado entre los derechos de los trabajadores (artículo 4.2 c) ET⁶⁴¹). Además, se sanciona con la nulidad todos aquellos pactos, cláusulas y decisiones empresariales que contengan alguna discriminación (artículo 17.1 ET).

El tema de la igualdad no se puede tratar de forma aislada, sino que debemos de considerarlo dentro del ámbito europeo e internacional pues de lo contrario quedaría incompleto dado que, como bien sabemos, de una parte nos encontramos con la cesión de soberanía de nuestro país desde el momento en que se firmó el acta de Adhesión a la Unión Europea⁶⁴², por el significado de la trasposición a nuestro ordenamiento de la normativa comunitaria, y de otra parte, porque al formar parte de la Organización Internacional del Trabajo nuestro país adquiere obligaciones internacionales a través de la ratificación de Convenios que sobre la materia se han ido adoptando por la citada Organización Internacional.

la Constitución o el Estatuto de los Trabajadores, no puede considerarse como vulneradora del principio de igualdad (...). Vid. S.TC 34/1984 (Sala Segunda) de 9 de marzo. Ponente Excmo. Sr. D. Luis Díez-Picazo y Ponce de León, FJ 1 y 2.

⁶⁴⁰ Artículo 35.1 CE: “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión y oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

⁶⁴¹ Artículo 4. 2. ET: “En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: (...) c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del estrado español.”

⁶⁴² En ese momento Comunidad Económica Europea, dada la fecha del Tratado de Adhesión de España fue el 12 de junio en 1985 simultáneamente con Portugal y dentro como se ha denominado por los autores segunda ampliación de la Comunidad, Vid. MOLINA DEL POZO, C.F.: “Manual de Derecho de la Comunidad Europea”, Madrid 2002, cuarta edición, (DIJUSA) pág.105 y ss.

3.1. Su regulación en el ámbito internacional

Nuestro país tiene ratificados numerosos Tratados⁶⁴³, y no sólo dentro del ámbito de organizaciones internacionales, donde tanto de una forma indirecta como directa se hace alusión a la igualdad y no discriminación en materia salarial.

Siguiendo la pauta marcada por los artículos 10.2⁶⁴⁴ y 96. 1 CE⁶⁴⁵, es necesario referirse en primer lugar, a las Declaraciones y Convenios⁶⁴⁶ que ha ratificado nuestro país en el ámbito de los Derechos Fundamentales y Libertades dentro de la Organización de las Naciones Unidas y el Consejo de Europa⁶⁴⁷, para pasar a hacerlo posteriormente a los existentes en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo⁶⁴⁸, a pesar, y siendo conscientes de que ésta, la OIT,

⁶⁴³ Vid. ANDRÉS SAÉNZ DE SANTA MARIA; M. P: "La aplicación provisional de los tratados internacionales y el Derecho español", Revista Española de Derecho Internacional, número 1, 1982, pág.; 31 a 78; DIEZ DE VELASCO, M: "Las organizaciones internacionales", Madrid 1995; FERNÁNDEZ TOMÁS, A: "La válida celebración y la incorporación de los Tratados en la Jurisprudencia constitucional española", en AA. VV: "Hacia un nuevo orden internacional. Homenaje al profesor Diez de Velasco", Madrid 1993, pág. 341 y ss.; GALIANA, J.M.: "La vigencia en España de los Tratados Internacionales de carácter laboral", Madrid 1.980; MANGAS MARTÍN, A. "Cuestiones de Derecho Internacional Público en la Constitución española de 1978", Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense, número 61, 1980, pág.143 a 148; SANTAOLALLA LÓPEZ, M. F: "Los Tratados como fuente del Derecho en la Constitución", en AA.VV: "La Constitución española y las Fuentes del Derecho", Volumen III, Madrid 1980.

⁶⁴⁴ Artículo 10.2 CE: "Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España"

⁶⁴⁵ Artículo 96.1 CE: "Los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez hayan sido publicados en España, formaran parte del ordenamiento interno. Sus disposiciones sólo podrán ser derogadas, modificadas o suspendidas en la forma prevista en los propios tratados o de acuerdo con las normas generales del Derecho internacional".

⁶⁴⁶ Vid. DE LA VILLA GIL, L. E. y otros: "Leyes sociales Internacionales y Comunitarias", Madrid (CEURA) 1.998, 2 volúmenes.

⁶⁴⁷ Vid. VIDA SORIA.J. "El derecho social y la política de protección social del Consejo de Europa", en Convenios, Resoluciones y Recomendaciones del Consejo de Europa en materia social", Madrid (MTSS) 1992.

⁶⁴⁸ En adelante OIT.

ocupa, tanto cronológicamente como específicamente, un lugar prioritario⁶⁴⁹ en materia laboral.

Dentro de la Organización de las Naciones Unidas⁶⁵⁰, la Declaración Universal de Derechos Humanos⁶⁵¹, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, (artículo 23.1⁶⁵²) tras reconocer

⁶⁴⁹ La OIT fue creada en 1919 en el Tratado de Versalles y con ella se produce la internacionalización del Derecho del Trabajo. Tras la Primera Guerra Mundial y desaparecer la Sociedad de Naciones, la OIT, continuó como Organización Internacional integrándose posteriormente en la Organización de las Naciones Unidas, creada en 1945, tras la Segunda Guerra Mundial, como un órgano con autonomía y especializado en la materia laboral.

Las Declaraciones y Convenios del ámbito de los derechos humanos se adoptan en el seno de la ONU, por lo tanto serían, cronológicamente y específicamente hablando, posteriores a la OIT. La ONU no trata de temas laborales dado que cuenta con un órgano especializado: la OIT. Sobre su creación, Vid. VALTICOS, N: "Derecho Internacional del Trabajo", Madrid (Tecnos) 1977, pág.52 y ss

Vid. BARBERO MARCOS, J: "Normas internacionales del trabajo de la OIT", Valladolid (Lex Nova) 1993; BEGUIN, B: "Le tripartidisme dans l'Organisation Internationale du Travail, Ginebra 1959; CASAS BAAMOMNDE, M^a E: "El sistema normativo de la Organización Internacional del Trabajo y de la Unión Europea", Revista Relaciones Laborales, 1996, núm. 8. "La política social y el sistema normativo de la Organización Internacional del Trabajo y su contribución al desarrollo del Derecho Social de la Unión Europe, en "Política social internacional y europea", Madrid 1996; GARCÍA- PERROTE ESCARTÍN, I: "Concepto, eficacia y contenido del Derecho social internacional y del Derecho social comunitario", Revista Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1997, núm. 2; VALTICOS, N. "La Organización Internacional del Trabajo: cincuenta años de actividades normativas", Revista Internacional del Trabajo, núm. 80, 1.969.

⁶⁵⁰ Vid. CASTRO- RIAL CANOSA, J. FERNÁNDEZ LIEZA, C y MARIÑO MENÉNDEZ, F: "Organización internacional. Naciones unidas y organismos especializados. Textos legales, Madrid 1993; JUSTE RUIZ- BERMEJO GARCÍA: "Organizaciones internacionales universales del sistema de las Naciones Unidas: veinticinco años de colaboración", Ginebra (OIT) 1970; VALTICOS, N. "Derecho Internacional del Trabajo", Madrid (Tecnos) 1977; ZAMORA CABOT, F.J.: "EL esquema estatal de fuentes del derecho laboral internacional", Revista Facultad de Derecho Universidad de Madrid, núm. 58.

⁶⁵¹ Vid. WOLF.F: "Aspects judiciales de la protection internationale des droits del homme par l'OIT, Revue des Droits de L'Homme, 1971.

⁶⁵² Artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos: "1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social (...)"

el derecho al trabajo de toda persona, establece el principio de no discriminación salarial por un trabajo de igual valor (artículo 23.2 y 23.3) así como el derecho a una retribución equitativa y satisfactoria. Y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 19 de diciembre de 1966⁶⁵³, establece el derecho a un salario equitativo sin que exista discriminación por razón de sexo y condiciones de vida digna (artículo 7⁶⁵⁴).

Dentro del Consejo de Europa, la Carta Social Europea de 18 de octubre de 1961⁶⁵⁵, en la Parte I, apartado 4⁶⁵⁶ recoge el derecho a una remuneración

⁶⁵³Ratificado por Instrumento de 13 de abril de 1977. BOE de 30 de abril de 1977.

⁶⁵⁴ Artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. "Los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo, equitativas y satisfactorias, que le aseguren en especial; Una remuneración que proporcione, como mínimo, a todos los trabajadores. Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias, conforme a las disposiciones del presente Pacto; La seguridad y la higiene en el trabajo; Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos".

⁶⁵⁵ En el seno del Consejo de Europa, es el Convenio número 35 del Consejo de Europa que entró en vigor el 26 de febrero de 1965 después de ser ratificada por cinco países. España, el 27 de abril de 1978 suscribió este Convenio y lo ratificó el 5 de junio de 1980, por medio de Instrumento de 29 de abril de 1980. (BOE de 26 de junio de 1980, rectificado por BOE de 11 de agosto de 1980).

La Carta Social Europea, se firmó en Turín el 18 de octubre de 1961 y tiene su origen en la Declaración Universal de Derechos Humanos, con la finalidad de recoger en el ámbito europeo los derechos económicos y sociales del hombre. Vid. sobre el contenido de la Carta Social, DÍAZ BARRADO.C: "La carta Social Europea: un instrumento válido para el desarrollo de los derechos sociales en Europa", en "Política Social Internacional y Europea", (Dir. y Coord. Marino Menéndez y Fernández Lieza, Madrid (MTAS) 1996; RODRÍGUEZ- PIÑERO y BRAVO FERRER, M: "Antecedentes, génesis y significado de la Carta Social Europea", Revista de Política Social núm. 53, 1962; "La Carta Social Europea y la problemática de su aplicación", Revista de Política Social núm. 118, 1.978.; VIDA SORIA, J; "El derecho social y la política de protección social del Consejo de Europa", óp.; cit.; pág. XXXI

⁶⁵⁶ Parte I, Apartado 4 de la Carta Social Europea: "Todos los trabajadores tienen derecho a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a su familia un nivel de vida decoroso".

suficiente, mientras que en la Parte II, artículo 4⁶⁵⁷, establece junto al derecho a una remuneración equitativa, derechos adicionales relacionados con el derecho al salario entre los que se encuentra el derecho de los trabajadores de ambos sexos a una misma retribución por un trabajo de igual valor.

Dentro de la Organización Internacional del Trabajo⁶⁵⁸ nos encontramos con numerosos Convenios y Recomendaciones⁶⁵⁹ que afectan a cuestiones

⁶⁵⁷ Parte II, Apartado 4 de la Carta Social Europea: "Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a una remuneración equitativa, las partes contratantes se comprometen: 1 A reconocer el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso. 2. A reconocer el derecho de los trabajadores a un incremento de remuneración para las horas extraordinarias, salvo determinados casos particulares. 3. A reconocer el derecho de los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor. 4. A reconocer el derecho de todos los trabajadores a un plazo razonable de preaviso en caso de terminación del empleo. 5. A no permitir retenciones sobre los salarios sino en las condiciones y límites establecidos por las leyes o Reglamentos nacionales, o fijados por Convenios Colectivos o Laudos arbitrales. El ejercicio de estos derechos deberá asegurarse mediante Convenios Colectivos libremente concertados, por los medios legales de fijación de salarios, o mediante cualquier otro procedimiento adecuado a las condiciones nacionales"

⁶⁵⁸ Vid. AA.VV. "O.I.T: organización y doctrina", Madrid 1977; ACKERMAN, M: "La OIT, 75 años después. Otro contexto para los mismos principios", Relasur, 1994, núm.4; ACOSTA ESTÉVEZ, J.B.: "El sistema jurídico de la Organización Internacional del Trabajo y el Derecho Español", Barcelona (CEDESC) 1997; ALONSO OLEA, M. "Perspectivas de la Organización Internacional del Trabajo" en "Estudios Sindicales y Cooperativos", núm. 10, 1969; CASAS BAAMONDE, M^a.E.: "El sistema normativo de la Organización Internacional del Trabajo y de la Unión Europea" óp.; cit.; CASTILLO DAUDÍ, M: "La ratificación de los Convenios de la OIT", CCDT, núm. 2, Valencia 1971; COLAS LEBLANC, J.A: "Los Convenios de la OIT y su incorporación al Derecho Interno", Revista de Trabajo, núm.48, 1974; CUESTA BUSTILLO, J: "Una esperanza para los trabajadores. Las relaciones entre España y la OIT (1919- 1939)", Madrid (CES) 1994; DÍEZ DE VELASCO, M: "Las Organizaciones Internacionales", óp.; cit.; GIMÉNEZ CHORNET, E: "Un nuevo enfoque a la actividad normativa de la OIT La aportación de los grupos de trabajo del Consejo de Administración". Revista Española de Derecho del Trabajo, 1994, núm. 64; "Los Convenios de la OIT ratificados por España", Revista Española de Derecho del Trabajo, 1994, núm. 66; GROSEPIELL, H. "Ideología y universalidad de la OIT", Revista de Política Social, núm. 99; LEE, E: "Orígenes y vigencia de la Declaración de Filadelfia", Revista Internacional del Trabajo, 1994; THOMAS.A: "La Organización Internacional del Trabajo. Origen, evolución y porvenir", Revista Internacional del Trabajo, núm. 3-4. 1996.

⁶⁵⁹ Vid. GIMÉNEZ CHORNET, E: "Los convenios de la OIT ratificados por España", óp.; cit.; GONZÁLEZ VELASCO, J:"A propósito de un Convenio de la OIT aplicado por el TCT", Revista de Política Social 1975, núm. 108; OIT: "Nota sobre la función de las organizaciones de trabajadores en la aplicación de los convenios y recomendaciones de la OIT", Ginebra (OIT) 1970

salariales⁶⁶⁰, pero solamente señalaremos aquellos que afecten a la igualdad salarial para no alejarnos del tema que nos ocupa. Así entre los Convenios sobre igualdad de remuneración hay que destacar el Convenio número 100⁶⁶¹ relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Si bien en el Convenio número 95⁶⁶², relativo a la protección del salario, encontramos un concepto de salario⁶⁶³ equiparable a "remuneración o ganancia", es en el Convenio 100 en (artículo 1⁶⁶⁴), en donde se define tanto el término de "remuneración", que se

⁶⁶⁰ Dado que como señala VALTICOS "Ciertamente, de una manera general, el preámbulo del texto inicial de la Constitución de la O.I.T. mencionaba "la garantía de un salario vital adecuado" entre los objetivos de la Organización, y el artículo 41 de la misma Constitución (artículo 427 del Tratado de Versalles) comprendía, entre los principios generales de la Organización, "el pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, de acuerdo con su tiempo y su país". Vid. "Derecho Internacional del Trabajo"; óp. cit.; pág.301

La Declaración de Filadelfia, que fue adoptada en 1944, reafirmó la necesidad de asegurar "un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección". Otros textos internacionales, empezando por la Declaración Universal de Derechos Humanos, de 1948, han afirmado, asimismo, el principio de un salario "equitativo" que permita una existencia "decente".

⁶⁶¹ Adoptado por la OIT el 29 de junio de 1951. Entrada en vigor el 23 de mayo de 1953. Ratificado el 26 de octubre de 1967. Entrada en vigor en España el 6 de noviembre de 1968. (BOE de 4 de diciembre de 1968).

Vid. ALONSO LIGERO, M.S. "Igualdad de remuneración por razón de sexo", en AA.VV. "Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores" (Dir. BORRAJO DACRUZ, E.) Madrid (EDERSA) 1994, Tomo 1, Volumen 1º, pág. 238.

⁶⁶² Adoptado por la OIT el 1 de julio de 1949. Entrada en vigor el 24 de septiembre de 1952. Ratificado el 12 de junio de 1958. Entrada en vigor en España el 24 de junio de 1959. (BOE de 22 de agosto de 1959).

⁶⁶³ En su artículo 1, se encuentra un concepto de salario, que es equiparable a los términos de "remuneración o ganancia" y cuyo origen se encuentra en las obligaciones recíprocas del intercambio de trabajo por salario tras la celebración de un contrato de trabajo. Establece, además, que la fijación del mismo puede tener ya bien un carácter contractual o legal.

Artículo 1. Convenio número 95 OIT: "A los efectos del presente Convenio, el término "salario" significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar".

⁶⁶⁴ Artículo 1. Convenio número 100 OIT: "A los efectos del presente Convenio: a) El término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o especie pagado por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último; b) La expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo

equipara al salario ordinario, mejor dicho, al salario base el salario mínimo, incluyendo cualquier otro complemento de éste, como el sentido de la utilización de la expresión "igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor " equivalente a la no discriminación salarial por razón de sexo. Y en el artículo 2⁶⁶⁵ se plasma la obligación de promoción y garantía en la aplicación del principio de igualdad de remuneración, obligación que asumen los Estados respecto a todos los trabajadores indicando los mecanismos normativos, ya individuales y/o colectivos, para llevarlo a efecto.

Aunque las Recomendaciones, son jerárquicamente inferiores a los Convenios, careciendo de carácter vinculante y sin exigir la ratificación por los Estados miembros, su contenido no debe permanecer ajeno por desarrollar o completar el contenido normativo de los Convenios. Por esta razón, siguiendo la misma sistematización utilizada para los Convenios hay que referirse únicamente a la Recomendación más significativa como es la Recomendación número 90⁶⁶⁶(1951) sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor, que completa el Convenio número 100 (1951) al considerar los procedimientos para la aplicación progresiva de los principios contenidos en éste, y en particular al contenido previsto en el artículo 2 del Convenio.

Bajo mi punto de vista, en esta Recomendación se destaca la importancia, dada la necesidad, de adoptar medidas de carácter formativo que permitan la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor que, además, asegure la elevación de sus conocimientos profesionales (punto 6⁶⁶⁷). Estas medidas van acompañadas de otras de carácter sociológico

de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo”.

⁶⁶⁵ Artículo 2. Convenio número 100 OIT: “1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

- a) la legislación nacional;
- b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
- c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
- d) la acción conjunta de estos diversos medios.

⁶⁶⁶ Adoptada por la Conferencia General de la OIT el 29 de junio de 1951.

al establecer la concienciación por parte de la sociedad de la igualdad existente y que se refleja en la igualdad de remuneración (punto 7)⁶⁶⁸.

3.2. Su regulación en el ámbito comunitario.

Desde la óptica del ordenamiento jurídico comunitario no podemos dejar de reseñar las múltiples referencias a la aplicación del principio de igualdad y que aparecen recogidas tanto en los distintos Tratados⁶⁶⁹ como en el derecho comunitario derivado⁶⁷⁰. Tampoco podemos dejar de señalar la importancia que

⁶⁶⁷ Punto 6. Recomendación número 90. "Para facilitar la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor se deberían tomar medidas pertinentes, cuando fuere necesario, para elevar el rendimiento de las trabajadoras, especialmente; a), garantizando a los trabajadores de uno u otro sexo facilidades iguales o equivalentes, en materia de orientación profesional o de consejos profesionales, de formación profesional y de colocación; b). adoptando medidas adecuadas para estimular entre las mujeres la utilización de las facilidades, en materia de orientación profesional o de consejos profesionales, de formación profesional y de colocación; c). estableciendo servicios sociales y de bienestar que correspondan a las necesidades de las trabajadoras, especialmente de aquellas que tengan cargas familiares, y financiando dichos servicios con fondos públicos generales, con fondos del seguro social o con fondos de las empresas o industrias, destinados al bienestar y constituidos con pagos efectuados en beneficio de los trabajadores, independientemente del sexo; y d). promoviendo la igualdad entre la mano de obra masculina y femenina en cuanto al acceso a las diversas profesiones y funciones, a reserva de las disposiciones de la reglamentación internacional y de la legislación nacional relativa a la protección de la salud y el bienestar de las mujeres."

⁶⁶⁸ Punto 7. Recomendación número 90: "Convendría desplegar todos los esfuerzos posibles para inculcar en la opinión pública las razones por las que debiera aplicarse el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor".

⁶⁶⁹ Nos referimos no solamente a las efectuadas en el artículo 111 de Tratado de Roma sino que también a las efectuadas en Tratados posteriores, como sería el artículo 119 del Tratado de Ámsterdam, en donde lo amplía a una igualdad retributiva, sin discriminación por razón de sexo, como también posibilita que los Estados puedan adoptar medidas positivas en el ámbito profesional y de esta forma garantizar la práctica de la igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral. Vid. COLINA ROBLEDO, M. "Normativa sobre salarios en el ámbito de la Comunidad Europea", en AA.VV. "Estudios sobre el salario", óp. cit. pág. 217 a 275.

⁶⁷⁰ Vid. ALONSO GARCÍA, R: "Apunte sobre la progresiva integración judicial del Derecho comunitario en el ordenamiento español", Revista Española de Derecho del Trabajo 1990, núm. 44; FERNÁNDEZ, C. R. - RODRÍGUEZ- PIÑERO, M: "Sobre la responsabilidad del Estado y el efecto directo de las Directivas comunitarias y su posible incidencia en el Derecho laboral español", Revista Relaciones Laborales 1993, núm.11; GARCÍA- PERROTE ESCARTÍN, I: "Concepto, contenido y eficacia del derecho Social Internacional y del Derecho Social Comunitario", Revista MTASS, 1997, núm.2; ORTÍZ LALLANA, M.C.: "Derecho social comunitario: principios, fuentes

sobre la aplicación, tanto de los Tratados como de las Directivas, tiene la jurisprudencia desplegada por el Tribunal de Justicia, que viene a conformar el denominado Derecho Complementario.

La materia salarial no aparece contemplada en todos los Tratados fundacionales de la Unión Europea, solamente en el Tratado de la CECA, el de la CEE y el de la TUE⁶⁷¹.

y conexión con el Derecho interno", Revista Actualidad Laboral 1992, núm.40-41. MORENO, C.J.- RODRÍGUEZ- PIÑERO, M: "La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea sobre el mercado de trabajo", Revista Documentación Laboral 1993, núm.40.

⁶⁷¹ De 18 de abril de 1951. BOE de 1 de enero de 1986.

Una de las características del Estado como organización política es su soberanía externa. La integración del Estado en una organización supranacional exige una revisión de ésta concepción habida cuenta los efectos directos y la primacía que la normativa supranacional despliega en los Estados que forman parte de esta organización.

En el artículo 93 de la CE ("Mediante ley orgánica se podrá autorizar la celebración de tratados por los que se atribuya a una organización o institución internacional el ejercicio de competencias derivadas de la Constitución. Corresponde a las Cortes Generales o al Gobierno, según los casos, la garantía del cumplimiento de estos tratados y de las resoluciones emanadas de los organismos internacionales o supranacionales titulares de la cesión"). Se contempla la integración de nuestro país a una organización supranacional produciéndose una cesión de la soberanía estatal y de ésta forma pasará a regirse por la normativa de la organización supranacional.

La Ley Orgánica 10/1985 de 2 de agosto (BOE de 28 de agosto), autorizó la adhesión de España a las Comunidades Europeas, que significó la ratificación y adhesión a los Tratados Constitutivos de éstas: el Tratado de la Comunidad Europea del Carbón (TCECA), el Tratado de la Comunidad Económica Europea (TCEE) y el Tratado de la Comunidad Europea de Energía Atómica (TCEEA).

Por Ley Orgánica 4/1986 de 26 de noviembre (BOE de 2 de diciembre) se autorizó la ratificación por España del Acta Única Europea de 17 de febrero de 1986 (en virtud de instrumento de 9 de diciembre de 1986, BOE de 3 de julio de 1987).

El 7 de febrero de 1992 se firmó en Maastricht el Tratado de la Unión Europea (ratificada por instrumento de 29 de diciembre de 1992, BOE de 13 de enero de 1993) (TUE) que integra todas las modificaciones efectuadas sobre los Tratados anteriores.

El 2 de octubre de 1997, se firmó el Tratado de Ámsterdam (TA). La LO 9/1998 de 16 de diciembre, autoriza la ratificación del tratado de Ámsterdam (BOE de 17 de diciembre de 1998), cuya entrada en vigor se produjo el 5 de mayo de 1999, tras la ratificación efectuada por todos los países miembros, y que viene a modificar el TUE y TCEE suprimiendo artículos inaplicables y simplificando ambos Tratados.

El 26 de febrero de 2001 se firmó el Tratado de Niza, que entró en vigor en nuestro país el 1 de febrero de 2003 (La LO 3/2001 de 6 de noviembre, BOE 7 de noviembre, autoriza la ratificación del Tratado de Niza por España). A través de este Tratado se da un paso más al reformar las instituciones para garantizar eficazmente su funcionamiento ante la ampliación a veinticinco Estados miembros en 2004 y a veintisiete Estados miembros en 2007.

Así el Tratado de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero dedica el Capítulo VIII (artículos 68 y 69), a la materia salarial y a los desplazamientos de la mano de obra, dentro del principio de política social de promoción para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores dentro de las industrias del carbón y acero, establecida en su artículo 3 e)⁶⁷². El artículo 68 del TCECA⁶⁷³, no contempla modalidades en cuanto a la fijación de los salarios

Tras el acuerdo al que se llegó bajo la Presidencia irlandesa, por el Consejo de Jefes de Estado y primeros Ministros de la Unión durante los días 18 y 19 de junio de 2004 se aprobó el Tratado por el que establecía una Constitución para Europa, acuerdo ratificado en sesión solemne en el Capitolio de Roma el 29 de octubre de 2004, por los Jefes de Estado de los veinticinco Estados miembros y que establecía la fecha de entrada en vigor para el 1 de noviembre de 2006. Sin embargo esta Constitución no ha llegado a estar en vigor por haber sido rechazada por Estados miembros (en España había sido votado en referéndum, el 20 de febrero de 2005, y promulgada la Ley Orgánica 2/2005 de 20 de mayo que autorizaba su ratificación).

El 13 de diciembre de 2007 se firmó el Tratado de Lisboa y que antes de entrar en vigor, debía ser ratificado por cada uno de los 27 Estados miembros. Sin embargo aunque existían previsiones para que se efectuara su ratificación y entrara en vigor a 1 de enero de 2009 antes de las elecciones al parlamento europeo, no pudo entrar en vigor al haber sido rechazado por Irlanda (referéndum de 12 de junio de 2008) quedando pendiente de volver a efectuar un referéndum para su ratificación. Posteriormente, el 2 de octubre de 2009 en un nuevo referéndum lo aprobó. Finalmente, tras ser ratificado por la totalidad de los Estados miembros, entró en vigor el 1 de diciembre de 2009.

El DO de 9 de mayo de 2008 publica las versiones consolidadas del Tratado de la Unión europea con las modificaciones introducidas por el Tratado de Lisboa. Es por ello por lo que en la actualidad, las previsiones a las que haremos referencia serán las establecidas en este Tratado.

Estos Tratados básicos constituyen la "Constitución" de la Unión Europea el Derecho Originario o primario de la Unión, y en ellos encontramos referencias a la materia social que nos ocupa. Como también encontramos, normativa reguladora de la materia social en los instrumentos comunitarios, el denominado Derecho Derivado, especialmente en las Directivas.

Vid. ABENZA ROJO, C: "Dimensión social de la cumbre de Maastricht", en "II Jornadas sobre las Comunidades Europeas", Sevilla, 1994; BORRAJO DACRUZ, E: "De las Comunidades Europeas a la Unión Europea: el Acta Única Europea y la Europa social", Revista Actualidad Laboral 1986, núm.20; GARCÍA- PERROTE ESCARTÍN, I: "Concepto, contenido y eficacia del derecho Social Internacional y del Derecho Social Comunitario", Revista MTASS, 1997, núm.2; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F: "Derecho social comunitario en el Tratado de la Unión Europea", Madrid (Civitas) 1994.

⁶⁷² Artículo 3 e) TCECA: "Promover la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, a fin de conseguir su equiparación sobre la vía del progreso, en cada una de las industrias de su competencia".

⁶⁷³ Artículo 68 TCECA: "(...) 2. Cuando la Alta Autoridad reconociere que los precios anormalmente bajos practicados por una o varias empresas resultan de salarios fijados por estas empresas a un nivel anormalmente bajo, habida cuenta del nivel de salarios practicados en la misma región, dirigirá a dichas empresas, previo dictamen

vigentes en los Estados miembros, pero si prevé su intervención (artículo 68.2) a través de multas coercitivas (artículo 68.6) cuando los salarios fueran "anormalmente bajos" respecto de los fijados en Estados vecinos, como en los casos en que el bajo nivel de los salarios se refleje en un descenso del nivel de vida de los trabajadores y si se utiliza esta medida como de reajuste económico permanente de las empresas (artículo 68.3. En el artículo 69 del TCECA⁶⁷⁴, se establece el principio de que en el desplazamiento de mano de obra se atienda especialmente a la capacitación profesional (artículo 69.1 y 4) y se prohíbe que se realice de forma que suponga un trato discriminatorio.

El Tratado de la Comunidad Económica Europea⁶⁷⁵, en su segunda parte, (Título III, Capítulo I), al contemplar la libre circulación de los trabajadores

del Comité Consultivo, las recomendaciones necesarias. Si los salarios anormalmente bajos resultaran de decisiones gubernamentales, la Alta Autoridad procederá a celebrar consultas con el Gobierno interesado, al que, a falta de acuerdo, podrá previo dictamen del Comité Consultivo, dirigir una recomendación. 3. Cuando la Alta Autoridad reconociere que una reducción de los salarios entraña un descenso del nivel de vida de la mano de obra y es al mismo tiempo utilizada como medio de ajuste económico permanente de las empresas o de competencia entre las empresas, dirigirá a la empresa o al Gobierno interesado, previo dictamen del Comité Consultivo, una recomendación con objeto de asegurar, a cargo de las empresas, beneficios a la mano de obra que compensen esta reducción. (...) 6. En caso de que las empresas no se atuvieran a las recomendaciones que les hubieran sido dirigidas en aplicación del presente artículo, la Alta Autoridad podrá imponerles multas y multas coercitivas que no excedan del doble de los ahorros en el coste de mano de obra indebidamente realizados".

⁶⁷⁴ Artículo 69 TCECA: "1. Los Estados miembros se comprometen a suprimir toda restricción, por motivos de nacionalidad, respecto del empleo, en las industrias del carbón y del acero, de los trabajadores nacionales de uno de los Estados miembros de reconocida capacitación profesional en el campo del carbón y del acero, sin perjuicio de las limitaciones que resulten de las exigencias fundamentales de salud y orden público. (...) 4. Los Estados miembros prohibirán toda discriminación en la retribución y en las condiciones de trabajo entre los trabajadores nacionales y trabajadores inmigrados, sin perjuicio de las medidas especiales referentes a los trabajadores fronterizos; en particular, tratarán de buscar entre sí cuantas soluciones sigan siendo necesarias a fin de que las disposiciones relativas a la seguridad social no constituyan un obstáculo para los movimientos de la mano de obra".

⁶⁷⁵ De 25 de marzo de 1957. BOE de 1 de enero de 1986.

Sobre la Comunidad Europea, Vid. la siguiente bibliografía en lengua castellana: ALONSO GARCÍA, R "Derecho Comunitario", Madrid (CEURA) 1994, primera edición; ALONSO OLEA, M: "Aspectos sociales de la Comunidad Económica Europea", Madrid, Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, 1987, núm. 63; ALONSO SOTO, F: "Estudios de Derecho Social Comunitario", Madrid (Cuadernos U.N.E.D) 1989; "Dimensión Social del mercado interior. Aplicación de la Carta Social y la Comunidad", en "Jornadas sobre la Comunidad Europea", Sevilla, 1994; "La carta de los Derechos Sociales Fundamentales y la Política Social de la Comunidad", en " II

Jomadas sobre la Comunidad Europea", Sevilla 1994; APARICIO TOVAR, J.: "¿Ha incluido el Tratado de Maastricht a la negociación colectiva entre las fuentes del derecho comunitario?", Revista Española de Derecho del Trabajo, 1994, núm. 68; BERROCAL, L: " El espacio social europeo: Configuración y perspectivas" en: "Integración europea y selecciones laborales", Madrid (Fundación F. Eberi) 1986; BRINKHORTS, L: "Líneas básicas del Derecho Europeo", Barcelona 1986; CASAS ÁLVAREZ, F.J.: "La Política Social de las Comunidades Europeas ", Documentación Administrativa, 1980, núm. 185; "Trabajadores extranjeros en España bajo la óptica de adhesión a la CEE", Revista de Instituciones Europeas, Volumen 8, 1984, núm.1 ; CASAS BAAMONDE, M^a. E.: "Doble principio de subsidiaridad y competencias comunitarias en el ámbito social", Relaciones Laborales, 1993, núm. 8; C.E.O.E: "La Europa de los doce. Normas y bases de la nueva política laboral", Madrid 1986. COLINA ROBLEDÓ, A.: "La política social de las Comunidades Europeas. Balance del año 1984", Revista de Trabajo, 1985, núm. 78; "Relaciones laborales y condiciones de trabajo en el derecho comunitario europeo", en: "La política social de la CE.", Madrid 1986. "Aspectos sociales de la Presidencia española en el Consejo de las CE.", Documentación Laboral, 1989 núm. 27/28; COMISIÓN EUROPEA: "Treinta años de Derecho Comunitario", Bruselas. Luxemburgo. 1981; "El diálogo social en la Unión Europea", Madrid (MTSS) 1997; "Derecho de los ciudadanos cuando se desplazan por la Unión Europea", Empleo y Asuntos Sociales, núm. 2, 1999, Luxemburgo (Oficina de Publicaciones Oficiales de las CE); COMITÉ EJECUTIVO DE LA C.E.S: "La dimensión social del mercado interior", Unión, núm. 104, 1988; CRESPO, S: "Algunas reflexiones sobre el espacio social europeo", Revista de Economía y Sociología del Trabajo, núm. 4-5, 1989; ESPINA MONTERO, A: "La armonización de los sistemas laborales en los países miembros de la C.E.E.", Relaciones Laborales, núm. 3, 1989; "La primera etapa de armonización de los sistemas laborales de la C.E.E.", Revista de Economía y Sociología del Trabajo, núm. 4-5-, 1989; FINA SAGLAS, L: "La regulación de las condiciones de trabajo en los Estados miembros de la Comunidad Europea", Relaciones Laborales, núm. 22, 1989; FRAGA IRIBARNE, M: "La dimensión social de la Europa Comunitaria", Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 37, 1989; FUNDACIÓN F. EBERT: "Integración europea y relaciones laborales", Madrid núm. 47, 1986; GALIANA MORENO, J. M^a. "El lento camino de gestación de la política social comunitaria: desde el Tratado de Roma a la cumbre de Maastricht", Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 58, 1993; GARCÍA DE ENTERRÍA, E y otros: "Tratado de Derecho Comunitario Europeo", Madrid (Civitas) 1986; GARCÍA VIÑA, J. "La política social europea desde el Tratado de Roma hasta el Tratado de la Unión. El inicio de la segunda fase de la Unión Económica y Monetaria", Revista de Trabajo y Seguridad Social, núm. 12, 1993; GIRÓN LARRUCEA, J.A.: "La Comunidad Europea como Organización Internacional", Madrid (CEURA), 1999; GOMIS DÍAZ, P: "Aspectos sociales de la integración de España en las Comunidades Europeas", Madrid (IES) 1979; GONZÁLEZ POSADA, E: "La normativa jurídica española en la fase de desarrollo de la dimensión social del mercado interior europeo", Relaciones Laborales, Tomo II, 1991; HUERTAS BARTOLOMÉ, T: "La dimensión social del mercado interior europeo y la construcción de una nueva política social comunitaria", Actualidad Laboral, núm. 25, 1989; HUESA VINAIXA, R: "La política social de la CEE", Revista Valenciana de Estudios Autonómicos, núm. 3, 1985; ISAAC, G: "Manual de Derecho Comunitario General", Barcelona (Ariel) 1985; LANDA ZAPIRAIN, J.P.: "La política social comunitaria entre vinculación jurídica y voluntad política", Relaciones Laborales, Tomo I, 1992; LORENTE HURTADO, F. "Incidencia del ingreso de España en las Comunidades Europeas sobre las competencias de las Comunidades Autónomas", Documentación Laboral, núm. 8 1983; MANCINI, F: "Derecho del Trabajo y Derecho

Comunitario”, Relaciones Laborales, núm. 4, 1986; MANGAS MARTÍN, A: “Derecho comunitario europeo y Derecho español”, Madrid 1986; MARTÍNEZ JIMÉNEZ, J.M.: “La incorporación de España a la CE. y su representación en el orden jurisdiccional español”, Temas Laborales, núm. 6, 1986; MATHIJSEN, P: “Guía del derecho de la Comunidad Europea”, Madrid 1987; MEDINA, M: “La Comunidad Europea y sus principios constitucionales”, Madrid 1987; MILLÁN VILLANUEVA, A. J.: “ Los marcos jurídicos comunitarios y su incidencia socio-laboral”, Revista de Política Social, núm. 145, 1985; MOLINA DEL POZO, C.F.: “Manual de Derecho de la Comunidad Europea”, Madrid (Trivium) 1987; MONEREO PÉREZ, J. L.: “Carta comunitaria de derechos sociales fundamentales de los trabajadores. Caracterización técnica y significación jurídica y política ante el Tratado de la Unión Europea”, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 56/57, 1992 y 1993; MONEREO PÉREZ, J. L y VIDA SORIA, J: “La condición de nacionalidad en el acceso del personal a los empleos públicos”, Madrid (MAP) 1991; MONTOYA MELGARA, A: “Armonización de políticas y derechos sociales”, en: “Instituciones de Derecho Social Europeo”, Madrid (Tecnos) 1994; MOSLEY, H: “La dimensión social de la integración europea”, Revista Internacional del Trabajo, núm. 1, 1990; MUÑOZ MACHADO, S: “El Estado, el derecho interno y la Comunidad Europea”, Madrid 1986; “La Unión Europea y las mutaciones del Estado”, Madrid 1993; NAVARRO, C: “La política comunitaria de condiciones de trabajo y sus repercusiones para España”, Revista de Economía y Sociología del Trabajo, núm. 4-5, 1989; OFICINA DE PUBLICACIONES DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS: “La Política Social de la Comunidad Europea”, Luxemburgo 1983; ORDOÑEZ SOLÍS, D: “La ejecución del Derecho Comunitario Europeo en España”, Madrid Fundación Universidad Empresa, (Civitas) 1993; ORTÍZ LALLANA, M^a. C: “Tendencias actuales y puntos de interés de la política social comunitaria”, Actualidad Laboral núm. 28, 1988; PÉREZ AMORÓS, F: “El derecho social de la Comunidad Europea y su incidencia en el ordenamiento laboral especial”, Revista Técnico- Laboral, Volumen XI, núm. 42, 1989; PEREDO LINACERO, J.A: “Los aspectos sociales de la integración en la C.E.E.: Sus repercusiones en España”, Documentación Administrativa, núm. 201, 1984, “Aspectos sociales de la integración”, Papeles de Economía Española, núm. 25, 1985, “Repercusiones de la integración de España en el Mercado Común”, en: “Integración europea y relaciones laborales”, Madrid (Fundación F. Ebert) 1986; “La política social en el Tratado de Adhesión”, en : “La política social en la CE.”, Madrid (Trivium) 1986; PEREDO LINACERO, J.A. y otros: “La Política Social de la Comunidad Europea”, Madrid (Trivium) 1986; PÉREZ DEL RIO, T: “La dimensión social del mercado único europeo”, en “IX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales”, Sevilla 1992; PLENDER y PÉREZ SANTOS: “Introducción al Derecho Comunitario Europeo”, Madrid (Civitas) 1982; POCAR, F: “Derecho Comunitario del Trabajo”, Madrid (Civitas) 1988; POLO, J.A.: “El acervo comunitario laboral. ¿Informar para no cambiar?”, Relaciones Laborales núm. 5, 1985; RAMOS QUINTANA, M: “El trabajo de los extranjeros en España”, Madrid (Tecnos) 1989; REY GUANTER, DEL S: “Principios y tendencias del Derecho Social Comunitario”, en: “II Jornadas sobre la Comunidad Europea”, Sevilla 1994; RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M: “De Maastricht a Ámsterdam: derechos sociales y empleo”, Relaciones Laborales, núm. 4 1998; RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M: “Las conclusiones del Abogado general Mancini en la primera cuestión prejudicial (artículo 177 Tratado C.E.E.)”, Relaciones Laborales, núm. 15-16 1987; SAGARDOY BENGOCHEA, J.A: “ Principales diferencias con Europa en materia de legislación laboral”, Relaciones Laborales, núm. 6 1986; SALA FRANCO, T: “El sistema judicial de la Comunidad Europea” en “II Jornadas sobre la Comunidad europea”, Sevilla 1994; SALA FRANCO, T y RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M.: “Introducción al Derecho social

(artículo 48⁶⁷⁶), establece que ésta se hará sin que exista discriminación (artículo 48.2) en cuanto al empleo, remuneración y condiciones de trabajo y determina el contenido del derecho a la libre circulación (artículo 48.3) que supone el derecho a aceptar ofertas de trabajo, desplazarse al efecto, residir en el Estado y permanecer posteriormente en él una vez haya finalizado su empleo.

En el Título III, artículos 117 y siguientes, del TCEE, se establecen los principios de política social. Es en este apartado del Tratado en el que se contemplan aspectos relacionados muy directamente con nuestra materia y de gran contenido. Tras partir del principio de promoción de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores (artículo 117) y delimitar que la función de promoción vendrá referida a las materias de empleo, derecho y condiciones del trabajo, seguridad social, protección contra accidentes y enfermedades de trabajo, higiene y derecho a sindicación y negociación colectiva (artículo 118), pasa a establecer, en su artículo 119⁶⁷⁷, el concepto de retribución, tanto en dinero como en especie (equiparable al salario base y complementos) unido al principio de igualdad de retribución entre mano de obra femenina y masculina por un trabajo de igual valor. Establece, asimismo, el contenido⁶⁷⁸ de la no

Comunitario”, Valencia (Tirant lo Blanch) 1986; SUÁREZ GONZÁLEZ, F: “El Espacio Social Europeo”, en “Estudios ofrecidos al profesor Alonso Olea”, Madrid (MTSS)1990; VALDÉS DAL-RE, F: “Los Tribunales laborales en España y el derecho Social Comunitario: un diálogo emergente”, Actualidad Laboral núm. 43, 1998.

⁶⁷⁶ Artículo 48 TCEE: “2. La libre circulación supondrá la abolición de toda discriminación por razón de la nacionalidad entre los trabajadores de los Estados miembros, con respecto al empleo, la retribución y las demás condiciones de trabajo. 3. Sin perjuicio de las limitaciones justificadas (por razones de orden público, seguridad y salud públicas), la libre circulación de los trabajadores implicará el derecho: a) De responder a ofertas efectivas de trabajo; b) De desplazarse libremente para este fin en el territorio de los Estados miembros; c) De residir en uno de los Estados miembros con objeto de ejercer en él un empleo, de conformidad con las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas aplicables al empleo de los trabajadores nacionales; d) De permanecer en el territorio de un Estado miembro después de haber ejercido en él un empleo, en las condiciones previstas en los reglamentos de aplicación establecidos.”

⁶⁷⁷ Vid. RODRÍGUEZ- PIÑERO, M: “La igualdad de remuneración entre trabajadores y trabajadoras y el artículo 119 del Tratado de Roma”, Revista Relaciones Laborales 1986, núm.1.

⁶⁷⁸ Artículo 119 TCEE: “Cada Estado miembro garantizará durante la primera etapa, y mantendrá después, la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajos masculinos y femeninos para un mismo trabajo.

discriminación salarial dentro de los sistemas salariales por unidad de obra y por unidad de tiempo convirtiéndose así en un precepto esencial en la materia, objeto del presente estudio.

El Tratado de la Unión Europea⁶⁷⁹, presenta una línea continuista respecto del TCECA y del TCEE, que se refleja tanto en el principio de libre circulación de los trabajadores (artículo 48 TUE) como en la materia salarial (artículos 118 y 119 TUE), habida cuenta la incorporación de estos tres artículos del TCEE al TUE sin que hayan sufrido modificaciones. Por su parte el Tratado de Ámsterdam que modifica el TCE, contempla acciones referidas al nivel de empleo y la igualdad entre hombres y mujeres, ya que uno de sus objetivos básicos es el fomento del empleo. Así, modifica el TCEE (artículo 2)⁶⁸⁰, y se sustituye incorporando políticas sociales de igualdad entre el hombre y la mujer.

El Tratado de la CEE, en su versión consolidada tras las modificaciones introducidas por el Tratado de Ámsterdam de 2 de octubre de 1997 y del Tratado de Niza de 26 de febrero de 2001⁶⁸¹ contempla en su artículo 141⁶⁸² la

Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:

- a) Que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida.
- b) Que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo."

⁶⁷⁹ Que entró en vigor el 1 de noviembre de 1993 y que constituyó la Unión Europea.

⁶⁸⁰ Con el siguiente texto: "La Comunidad tendrá por misión promover, mediante el establecimiento de un mercado común y de una unión económica y monetaria y mediante la realización de las políticas o acciones comunes contempladas en los artículos 3 y 3A, un desarrollo armonioso, equilibrado y sostenible de las actividades económicas en el conjunto de la Comunidad, un alto nivel de empleo y de protección social, la igualdad entre el hombre y la mujer, un crecimiento sostenible y no inflacionista, un alto grado de competitividad y de convergencia de los resultados económicos, un alto nivel de protección y de mejora de la calidad del medio ambiente, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social y la solidaridad entre los Estados miembros."

⁶⁸¹ DOC de 24 de diciembre de 2002

⁶⁸² Artículo 141 del Tratado de 25 de marzo de 1957 (versión consolidada): "1. Cada estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. 2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de

aplicación del principio de igualdad de retribución por un trabajo de igual valor entre trabajadores y trabajadoras, además de establecer los condicionantes de la igualdad de retribución sin discriminación de sexo dentro de los sistemas salariales por unidad de tiempo y unidad de obra. También define lo que debe considerarse como retribución: el salario base o el salario mínimo y “cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectas, en dinero o especie” (artículo 141.2 TCEE).

El Tratado de Lisboa⁶⁸³, por el que se modifican el TUE y el TCEE, en su artículo 6 reconoce el mismo valor jurídico que los Tratados a la Carta de Derechos Fundamentales aprobada por el Tratado de Niza de 7 de diciembre de 2000, tal y como ha sido adaptada el 17 de diciembre de 2007. El Tratado de Lisboa continúa manteniendo el principio de igualdad de retribución por un trabajo de igual valor sin introducir modificaciones.

Dentro del derecho derivado nos encontramos con múltiples instrumentos jurídicos que tratan la igualdad de retribución. No pretendo referirme a todas las Directivas que se han ido adoptado sobre la materia, dado que algunas de ellas ya han sido transpuestas a nuestro ordenamiento laboral⁶⁸⁴, pero sí hay que

base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo. La igualdad de retribución sin discriminación por razón de sexo, significa: a) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida; b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo. 3. El Consejo, con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 251 y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptará medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. (...)

⁶⁸³ La Ley Orgánica 1/2008 de 30 de julio (BOE de 31 de julio) autoriza la ratificación por España del Tratado de Lisboa por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea y el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea firmado en la capital portuguesa el 13 de diciembre de 2007. En el artículo 2 de la LO 1/2008, se reproduce el contenido de la Carta de los Derechos Fundamentales (D.O de 14 de diciembre de 2007). Recordemos que el Tratado de Lisboa entró en vigor el 1 de diciembre de 2009, tras ser ratificado por la totalidad de los Estados Miembros.

Vid. BALLESTER PASTOR, M^a.A.: “Los derechos sociales en la Carta Comunitaria de derechos fundamentales y en el Tratado de Lisboa”, Actualidad Laboral, 2009, Núm. 15.

⁶⁸⁴ Este sería el caso de la Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (BOE de 31 de diciembre) cuyo artículo 37. 4 introduce modificaciones en determinados artículos del ET, como sería el caso del artículo 4.2c), artículo 4.2e), artículo 16.2, artículo 17.1, artículo 54.2 del ET, relativos a

señalar, por su novedad, a las últimas Directivas adoptadas: la Directiva 2006/54/CE del Parlamento 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; y la Directiva 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. Hay que anticipar que estas Directivas han sido objeto de transposición mediante la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y Hombres.

La Directiva 2006/54/CE es la norma comunitaria quizás más ambiciosa que ha sido adoptada en materia de igualdad y en el ámbito laboral. Se trata de una Directiva de refundición que incorpora las Directivas adoptadas desde 1975⁶⁸⁵ que habían sido modificadas en varias ocasiones, relativas a la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en cuanto al acceso al empleo, en regímenes profesionales de la Seguridad Social, retribución e inversión de la carga de la prueba. De otra parte la Directiva 2004/113/CE, no se aplica a

los derechos de los trabajadores, acceso al empleo y nulidad de preceptos, cláusulas normativas y actuaciones empresariales al transponer las Directivas aprobadas en 2000, con base jurídica en el artículo 13 del Tratado, a saber la Directiva 2000/43/CE del Consejo de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, y la Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación que aborda las discriminaciones basadas en la religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual.

⁶⁸⁵ Nos referimos a la Directiva 76/207/CE del Consejo de 9 de febrero, Directiva 86/378/CEE del Consejo de 24 de julio, la Directiva 75/117/CEE del Consejo de 10 de febrero de 1975 y la Directiva 97/80/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997. La Directiva 75/117/CEE del consejo de 10 de febrero de 1975, contempla ampliamente la igualdad retributiva entre la mano de obra de uno y otro sexo por un trabajo de igual valor, y en su artículo 1 define el principio de define el principio de igualdad de retribución por un trabajo de igual valor, y aborda el establecimiento de criterios comunes en el sistema retributivo contemplado para cada categoría profesional.

En el artículo 3 establece obligaciones para los Estados miembros consistentes en eliminar cualquier discriminación existente tanto en disposiciones legales, como en las reglamentarias o administrativas así como la adopción de medidas tendentes a modificar o declarar nulas aquellas cláusulas de convenios colectivos o contratos de trabajo referidas a la fijación de salarios que atenten contra el principio de igualdad de retribución, en el artículo 4.

Existe así, una garantía en cuanto al cumplimiento de este principio habido cuenta las medidas adoptadas, pero se reitera esta garantía en su artículo 6, al señalar la adopción de medidas por parte de los Estados miembros que efectivamente garanticen el cumplimiento de este principio de igualdad retributiva.

asuntos relacionados con el empleo y la ocupación, sino que plantea esa igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios.

3.3. El derecho a la no discriminación por un trabajo de igual valor. La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Como ya se ha señalado, las Directivas citadas han sido incorporadas a nuestro ordenamiento jurídico a través de la Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo⁶⁸⁶ para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁶⁸⁷ (en adelante, LOIEMH). Esta Ley Orgánica tiene la finalidad de proyectar el principio de igualdad en distintos ámbitos normativos prestando una especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales⁶⁸⁸, mediante la reforma de la normativa laboral y, concretamente, en materia de validez de convenios colectivos reforzando los mecanismos de control de la legalidad vigente que se atribuyen a la autoridad laboral en lo que se refiere a las cláusulas de convenios colectivos que contengan discriminación.

Para el Tribunal Constitucional⁶⁸⁹, el convenio colectivo ha de respetar las exigencias del derecho a la igualdad y la no discriminación⁶⁹⁰. El convenio

⁶⁸⁶ BOE de 23 de marzo. En adelante LOI.

⁶⁸⁷ En la Exposición de Motivos I de la Ley Orgánica, se cita la transposición de la Directiva 2002/73/CE de reforma de la Directiva 76/207/CEE, y como ésta última ha sido una de las refundidas en la actual Directiva 2006/54/CE de 5 de julio de 2006, la entendemos referida a ésta, y aunque ésta última tenía un plazo de transposición hasta el 15 de agosto de 2008, en este caso el Gobierno español se ha anticipado con la promulgación de la Ley Orgánica.

⁶⁸⁸ Tal como se expresa en la exposición de Motivos LOI.

⁶⁸⁹ Vid. MERCADER UGUINA, J: “Modernas Tendencias en la Ordenación Salarial. La Incidencia sobre el Salario de la Reforma Laboral”, óp.; cit.; pág. 73 a 96, en especial, pág. 89 y ss., en donde hace referencia a las dos grandes líneas jurisprudenciales mantenidas por el Tribunal Constitucional: la “(...) *jurisprudencia equiparadora*, en la que se daba respuesta a supuestas discriminaciones directas o indirectas que limitaban o prohibían a la mujer la realización de ciertas actividades permitidas o exigidas a los varones; y de otro, por la *jurisprudencia compensadora*, si el tratamiento diferencial procedía de discriminaciones que, en el ámbito del trabajo y la seguridad social, otorgaban a las mujeres ciertas ventajas o beneficios de cuyo goce estaban excluidos los varones en la misma situación (...)”.

⁶⁹⁰ Vid, por otras S.TC 27/2004 de 4 de marzo (BOE de 6 de abril) Ponente Magistrado Excmo. Sr. D. Tomás S. Vives Antón. Vid. Rodríguez Piñero, Manuel: “El valor cuasi-legal de los convenios colectivos”. Relaciones Laborales, 1987, núm.6

colectivo forma parte del sistema normativo del ordenamiento laboral y sus cláusulas deben someterse a las normas de mayor rango jerárquico y, en concreto, a las exigencias del derecho a la igualdad, sin que suponga que cualquier diferencia en sí misma sea discriminación y sea contraria al artículo 14 CE⁶⁹¹ “.

Si, como venimos manteniendo en materia salarial, el convenio colectivo adquiere un papel fundamental a la hora de determinar el salario, a la hora de establecer la estructura salarial debe respetar el principio de igualdad, por lo que no debe existir ninguna discriminación salarial por razón de sexo, ya que contravendrá además del precepto legal también el artículo 14 CE. A mayor abundamiento, la LOIEMH⁶⁹² establece la posibilidad de que sea el convenio colectivo un medio para promocionar la igualdad estableciendo la posibilidad de adoptar medidas de acción positiva que garanticen la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

⁶⁹¹ Vid. S.TC 280/2006, de 9 de octubre (BOE 16 de noviembre) Ponente Magistrado Excmo. Sr. D. Pascual Sala Sánchez, FJ 5: “(...)en el Ordenamiento español, a diferencia de lo que ocurre en otros países de nuestro entorno, el convenio colectivo, al menos en la más importante de sus manifestaciones, alcanza una relevancia cuasi-pública, no sólo porque se negocia por entes o sujetos dotados de representación institucional y a los que la Ley encarga específicamente esa función, sino también porque una vez negociado adquiere eficacia normativa, se incardina en el sistema de fuentes del Derecho y se impone a las relaciones de trabajo, incluidas en su ámbito (...) El convenio colectivo, en suma, en cuanto tiene valor normativo se inscribe en el sistema de fuentes, ha de someterse a las normas de mayor rango jerárquico y ha de respetar el cuadro de derechos fundamentales acogidos en nuestra Constitución, y en concreto las exigencias del derecho a la igualdad y a la no discriminación, sin que ello suponga que toda distinción dentro del convenio *per se* sea contraria al art. 14 CE (...)”, así como las S. TC 177/1988, de 10 de octubre, (BOE 11 de mayo) Ponente Magistrada Excmo. Sra. D^a Gloria Begué Cantón, FJ. 4; S.TC 119/2002 de 20 de mayo, (BOE de 19 de junio) Ponente Magistrado Excmo. Sr. D. Fernando Garrido Falla, FJ.6; S.TC 27/2004 de 4 de marzo, (BOE de 6 de abril) Ponente magistrado Excmo. Sr. D. Tomás S. Vives Antón, FJ.4, por otras.

⁶⁹² Artículo 43 LOI: “De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.” Vid. MATEU CARRUANA, M^a. J. “Artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva”, en AA.VV. “Comentarios a la Ley de igualdad” (Dir. GARCÍA NINET, J.I.; Coord. GARRIGUES GIMÉNEZ, A). Valencia (CISS) 2007, pág. 346 a 350.

El artículo 28 ET establece una obligación empresarial adicional al pago del salario⁶⁹³, ya que si bien el empresario es el sujeto obligado del cumplimiento de la obligación retributiva, para que se entienda cumplida esa obligación no es suficiente con que satisfaga una cantidad sino que ésta, que se encuentra en relación con el trabajo desarrollado, se debe abonar en la misma cantidad por el mismo valor trabajo realizado, se ha de valorar el trabajo y la retribución fijada para el trabajo; debe ser la misma para otro trabajo de igual valor sin distinción por razón de sexo.

El artículo 28 ET (1980)⁶⁹⁴ contenía la misma obligación retributiva para el empresario pero su alcance era más limitado, dado que era a la “prestación de un trabajo igual” a la que le correspondía “el mismo salario”, que, además, se refería al salario base y complementos salariales, dejando fuera otras percepciones que percibiera el trabajador⁶⁹⁵. La Ley 11/1994 modificó el artículo 28⁶⁹⁶ e incorporó la normativa y doctrina del Tribunal de Justicia E

⁶⁹³ Al establecer el artículo 28 ET: “El empresario está obligado a pagar por la prestación de trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”.

⁶⁹⁴ Artículo 28 ET (1980): “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo”.

Antes de la promulgación del ET (1980), podemos decir, siguiendo a DURÁN LÓPEZ, F, que no existía “(...) una consagración expresa por parte del derecho positivo en vía general del principio de igualdad de trato, y, aparte de la genérica afirmación de un principio de trato igual que derivaría del deber de trato digno del trabajador, la atención al tema era escasa y bastante reciente, centrándose las intervenciones doctrinales fundamentalmente en materia disciplinaria (...)”, Vid. “Mejoras retributivas. Principio de igualdad y discriminación de los trabajadores. Comentario a la Sentencia del TCT de 16 de junio de 1976”. Revista de Política Social 1977, núm. 116, pág. 369.

⁶⁹⁵ Como mantenía ALONSO LIGERO, M. S.: “Igualdad salarial”, en AA.VV. “Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores” (Dir. BORRAJO DACRUZ, E), Madrid (EDERSA) 1982, pág. 1348 y ss., el ET (1980) “(...) ha adoptado la concepción antigua y restringida del igualdad de remuneración por razón de sexo (...)”, dado que la exigencia de la prestación de un trabajo de igual valor, igual salario propiciaba el abono de salarios inferiores para las mujeres al ocupar trabajos diferentes del de los hombres. “(...) El criterio de “salario igual por trabajo igual” se utilizó por razones de oportunidad al comenzar a hablarse de igualdad de remuneración para evitar un coste demasiado alto en el reajuste de salarios (...)”

⁶⁹⁶ Vid. ALONSO LIGERO, M.S: “Igualdad de remuneración por razón de sexo” en AA.VV. “Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores”, óp.; cit. pág.244 y ss.; BORRAJO DACRUZ, E. “La no discriminación por razón de sexo y la lucha por el derecho”, Actualidad laboral, 1996, núm. 42, pág.

(Europeo) en interpretación de la Directiva 75/117/CEE sobre igualdad salarial e introdujo el término “valor” al trabajo igual⁶⁹⁷.

Este artículo, que se modificó nuevamente por la Ley 33/2002 de 5 de julio⁶⁹⁸, incorpora la normativa comunitaria en materia de igualdad retributiva, y con la

813 y ss.; RIVAS VALLEJO, P: “Igualdad de remuneración por razón de sexo (artículo 28 ET)”, en AA.VV. “Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (De 1980 a 2005), (Dir. J. I. GARCÍA NINET. Coord. VICENTE PALACIO, A), Madrid (CEF) 2005, pág.161 y ss.

⁶⁹⁷ Vid. S.TJCE de 26 de junio (TCJCE 2001, 178), en donde el Tribunal Superior de Justicia considera que el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras debe ser interpretado del modo siguiente: “(...) -un complemento mensual de salario al que los trabajadores interesados tienen derecho en virtud de su contrato individual de trabajo y que el empresario paga en razón de su empleo constituye una retribución comprendida en el ámbito de aplicación del mencionado artículo 119 y de la Directiva 75/117; la igualdad de retribución debe garantizarse no sólo en función de una apreciación global de las gratificaciones concedidas a los trabajadores, sino también a la vista de cada elemento de la retribución considerado aisladamente;-el hecho de que la trabajadora que pretende ser víctima de una discriminación por razón de sexo y el trabajador de referencia estén clasificados en la misma categoría profesional prevista por el convenio colectivo aplicable a su empleo no basta por sí sólo para concluir que los dos trabajadores afectados realizan un mismo trabajo o un trabajo al que se atribuye un mismo valor en el sentido de los artículos 119 del Tratado y 1 de la Directiva 75/117, puesto que esta circunstancia sólo constituye un indicio entre otros de que se cumple este criterio;-por regla general, corresponde al trabajador que se considera víctima de una discriminación probar que percibe una retribución inferior a la que el empresario paga a su compañero de trabajo del sexo opuesto y que, en realidad, él realiza el mismo trabajo o un trabajo de igual valor, comparable al que efectúa su compañero de referencia; el empresario tendrá entonces la posibilidad no sólo de negar que los requisitos de aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras se cumplan en su caso, sino también de invocar razones objetivas y ajenas a toda discriminación por razón de sexo, para justificar la diferencia de retribución señalada;-una diferencia de retribución puede estar justificada, por circunstancias que el convenio colectivo aplicable a los trabajadores afectados no tiene en cuenta, siempre que constituyan razones objetivas, ajenas a toda discriminación por razón de sexo y conformes al principio de proporcionalidad;-por lo que respecta al trabajo pagado por unidad de tiempo, una diferencia de retribución asignada a dos trabajadores de sexo opuesto, en el momento de su contratación para un mismo puesto de trabajo o un trabajo de igual valor no puede justificarse por razones que sólo son conocidas tras la entrada en funciones de los trabajadores afectados y que sólo pueden ser apreciadas durante la ejecución del contrato de trabajo, como una diferencia en la capacidad de trabajo personal de los interesados o en la calidad de las prestaciones de un determinado trabajador con respecto a las de su compañero de trabajo.”

En aplicación de esta doctrina comunitaria sobre igualdad retributiva entre trabajadores y trabajadoras, Vid. S.TJCE de 3 de octubre de 2006 (TJCE 2006,280); S.TJCE de 10 de marzo de 2005 (TJCE 2005,60); S.TJCE de 12 de octubre de 2004 (TJCE 2004,138) y S.TJCE de 17 de septiembre de 2002 (TJCE 2002, 253).

nueva redacción garantiza la percepción de cualquier percepción económica con independencia de que sea salarial o extrasalarial⁶⁹⁹, por lo que la reforma del precepto tiene “(...) un particular sentido aplicado a la norma convencional, al convenio colectivo, de forma que la igualdad retributiva va a planear también sobre cualquier sistema de retribución diferida (...) En definitiva, cualquier percepción que nazca o pueda derivarse del contrato de trabajo (RIVAS VALLEJO)⁷⁰⁰.

El Tribunal Constitucional cuenta con una doctrina consolidada⁷⁰¹ en relación a la remuneración de un trabajo de igual valor. Especialmente importante es su doctrina⁷⁰² referida a las discriminaciones indirectas, según la cual para valorar o efectuar el juicio de igualdad lo que hay que evaluar no son en sí mismas las funciones de una misma categoría sino el trabajo en sí mismo, y éste ha de tener en cuenta que las categorías profesionales ocupadas por trabajadores de

⁶⁹⁸ (BOE de 6 de julio)

⁶⁹⁹ Vid: Exposición de Motivos Ley 33/2002 de 5 de julio: “(...) Por su parte, el Derecho Comunitario, tanto originario como derivado, consagra el denominado Principio de Igualdad de Retribución. Así sucede en el artículo 141 (antiguo artículo 119) del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea y en la Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero. Ambos textos ofrecen un ámbito de aplicación material más amplio que el que sugiere nuestro Estatuto de los Trabajadores, interpretado en su literalidad. Así, las fuentes europeas garantizan expresamente que la satisfacción por parte del empresario de cualesquiera percepciones económicas, con independencia de su naturaleza salarial o extrasalarial, responderá al principio de igualdad entre trabajadores y trabajadoras (...)”.

⁷⁰⁰ Vid. “Igualdad de remuneración por razón de sexo (artículo 28 ET)”, en AA.VV. “Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (De 1980 a 2005), óp.; cit.; pág. 161.

⁷⁰¹ Entre otras, la S.TC 145/ 1991 de 1 de julio de 1991. Sala Segunda. Ponente. Excmo. Sr. D. Miguel Rodríguez- Piñero y Bravo Ferrer (BOE 22 de julio de 1991); S.TC 58/1994 de 28 de febrero de 1994. Sala Primera. Ponente Excmo. Sr. D. Miguel Rodríguez- Piñero y Bravo Ferrer (BOE 24 de marzo de 1991); S.TC 286/ 1994 de 27 de octubre de 1994. Sala Primera. Ponente. Excmo. Sr. D. Carlos de la Vega Benayas (BOE 29 de noviembre de 1994); S.TC 147/ 1995 de 16 de octubre. Sala Segunda. Ponente. Excmo. Sr. D. Tomás Vives Antón (BOE 10 de noviembre de 1995); S.TC 250/2000, de 30 de octubre. Sala Segunda. Ponente. Excmo. Sr. D. Vicente Conde Martín de Hijas. (BOE 1 de diciembre de 2000)

⁷⁰² A sí se ha hablado de un “jurisprudencia equiparadora” que respondía a las discriminaciones directas o indirectas que no permitían determinados trabajos a las mujeres, y de un “jurisprudencia compensadora” que comportaba determinadas ventajas a las mujeres frente a los varones. Vid. MERCADER UGUINA, J: “Modernas Tendencias en la Ordenación Salarial. La Incidencia sobre el Salario de la Reforma Laboral”; óp.; cit.; pág. 89 y ss.

distintos sexos deben de contar con la misma remuneración, que ésta cuente con los mismos conceptos salariales. Los criterios para evaluar el trabajo han de ser criterios neutros.

Es decir, a tenor del precepto y de la doctrina del Tribunal Constitucional⁷⁰³, el concepto de salario tiene un sentido amplio que no comprende exclusivamente el salario base y los complementos salariales, como lo hacía el artículo 28 ET (1980), sino que expresamente comprende tanto las retribuciones salariales como las extrasalariales. Tiene, pues, un carácter omnicomprensivo de las retribuciones por un trabajo de igual valor sin distinción de sexo.

⁷⁰³ Vid. CASTRO CONTE, M: "El sistema normativo del salario: ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y poder del empresario", óp.; cit.; pág.66 y ss.

CAPÍTULO TERCERO

LOS COMPLEMENTOS SALARIALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

I. LA REGULACIÓN COLECTIVA DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES. ESPECIAL REFERENCIA A LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DE COBERTURA DE VACÍOS.

Como se ha señalado con anterioridad, a resultas de la reforma operada por la Ley 11/1994 de 19 de mayo en el ET (1980) apareció un nuevo modelo de regulación salarial en la ordenación salarial contenida en el artículo 26. 3 ET caracterizada por la cesión de la norma estatal a favor del convenio colectivo y, en su defecto, el contrato individual de trabajo.

Esta cesión se hizo patente a través de la derogación de la normativa reglamentaria sobre la ordenación jurídica del salario (DOS y ODOS) así como de las normas referidas al salario contenidas en la LCT 1944. Además, a las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales vigentes en esos momentos como normas de derecho dispositivo, se les otorgó un plazo máximo de vigencia⁷⁰⁴, tras la nueva redacción dada a la Disposición Transitoria segunda ET (1980)⁷⁰⁵, hasta 31 de diciembre de 1994, salvo que el Ministerio

⁷⁰⁴ Vid. ALBIOL MONTESINOS, I: "Derogación de Ordenanzas Laborales y fijación de condiciones de trabajo", Tribuna Social, 1996, núm. 68-69, pág. 9 a 17; LAHERA FORTEZA, J: "El largo proceso de derogación de las Ordenanzas Laborales", en AA.VV.: "La reforma pactada de las Legislaciones Laboral y de Seguridad Social" (Dir. VALDÉS DAL- RÉ), Valladolid (Lex Nova) 1997, pág. 251 y ss.

⁷⁰⁵ Debe entenderse: Disposición Transitoria 6ª ET: "La Ordenanzas de Trabajo actualmente en vigor, salvo que por un acuerdo de los previstos en el artículo 83.2 y 3 de esta Ley se establezca otra cosa en cuanto a su vigencia, continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo, en tanto no se sustituyan por Convenio colectivo, hasta 31 de diciembre de 1994.

de Trabajo y Seguridad Social se anticipara a una derogación, total o parcial, que ampliara su vigencia hasta 31 de diciembre de 1995⁷⁰⁶, lo que determinó a

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, se autoriza al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para derogar total o parcialmente, de forma anticipada, las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales, o para prorrogar hasta 31 de diciembre de 1995 la vigencia de las Ordenanzas correspondientes a sectores que presenten problemas de cobertura, con arreglo a lo previsto en el párrafo siguiente.

La derogación se llevará a cabo por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previo informe de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos relativo a la cobertura del contenido de la Ordenanza por la negociación colectiva. A tales efectos se valorará si en el ámbito de la correspondiente Ordenanza existe negociación colectiva que proporcione una regulación suficiente sobre las materias en las que el Estatuto de los Trabajadores se remite a la negociación colectiva.

Si la Comisión informase negativamente sobre la cobertura, y existiesen partes legitimadas para la negociación colectiva en el ámbito de la Ordenanza, la Comisión podrá convocarlas para negociar un Convenio colectivo o acuerdo sobre materias concretas que elimine los defectos de cobertura. En caso de falta de acuerdo en dicha negociación, la Comisión podrá acordar someter la controversia a un arbitraje.

La concurrencia de los Convenios o de los acuerdos de sustitución de las Ordenanzas con los Convenios colectivos que estuvieran vigentes en los correspondientes ámbitos, se regirá por lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.”

⁷⁰⁶ La Orden de 28 de diciembre de 1994(BOE 29 de diciembre), prorroga, total o parcialmente hasta 31 de diciembre de 1995. La citada Orden en su Anexo I prorroga íntegramente 61 Ordenanzas y, en el Anexo II, prorroga parcialmente 9.

Anexo I: Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo que se prorrogan íntegramente: Aceites y sus derivados y aderezo, relleno y exportación de aceitunas (Orden de 28 de febrero de 1974, BOE de 6 de marzo). Agentes de Cambio y Bolsa, Corredores de Comercio y Colegios Profesionales de los mismos (personal al servicio de) (Orden de 23 de mayo de 1977, BOE de 2 de junio). Manipulado y envasado para el comercio y exportación de agrios (Orden de 28 de octubre de 1957, BOE de 15 de noviembre). Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua (Orden de 27 de enero de 1972, BOE de 23 de febrero). Industria azucarera (Orden de 19 de noviembre de 1975, BOE de 1 de diciembre). Baños y aguas mineromedicinales (Orden de 3 de junio de 1949, BOE del 11). Bebidas refrescantes (Orden de 14 de mayo de 1977, BOE de 1 de junio). Butano, Sociedad Anónima, agencias (Orden de 29 de julio de 1974, BOE de 9 de agosto). Trabajo en el campo (Orden de 1 de julio de 1975, BOE del 5). Industria cervecera (Orden de 23 de julio de 1971, BOE de 13 de agosto). Industria de la cinematografía (Orden de 31 de diciembre de 1948, BOE de 24 de enero de 1949). Comercio (Orden de 24 de julio de 1971, BOE de 14 de agosto). Empresas de contratas ferroviarias (Orden de 31 de julio de 1972, BOE de 15 de agosto). Cooperativas de crédito (sociedades) (Orden de 10 de febrero de 1975, BOE del 21). Embarcaciones de tráfico interior de puertos (Orden de 9 de agosto de 1969, BOE 9 de septiembre). Empleados de fincas urbanas (Orden de 13 de marzo de 1974, BOE del 18). Empresa nacional “Bazán de Construcciones Navales Militares, Sociedad Anónima” (Orden de 7 de enero de 1974, BOE del 24). Corridas de toros y novillos (Orden de 17 de junio de 1943, BOE de 1 de julio). Espectáculos públicos y deportes (Orden de 29 de abril de 1950, BOE de 15 de mayo). Establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta y asistencia y laboratorios de análisis clínicos (Orden de 25 de noviembre de 1976, BOE de 15 de diciembre). Estaciones de servicio (Orden de 27 de noviembre de 1976, BOE de 17 de diciembre).

Ferrocarriles de uso público no integrados en RENFE (Orden de 24 de abril de 1971, BOE de 13 de mayo). Frutos secos (Orden de 18 de junio de 1949, BOE del 25). Fundación Franco (Orden de 15 de julio de 1969, BOE de 5 de agosto). Industria de producción, transporte y distribución de gas (Orden de 31 de enero de 1970, BOE de 21 de febrero). Hostelería, cafés, bares y similares (Orden de 28 de febrero de 1974, BOE de 11 de marzo). Limpieza de edificios y locales (Orden de 15 de marzo de 1975, BOE del 20). Limpieza pública, riegos, recogida de basuras y limpieza y conservación del alcantarillado (Orden de 1 de diciembre de 1972, BOE del 29). Marina mercante (Orden de 20 de mayo de 1969, BOE de 5 de julio). Industria metalgráfica, construcción de envases metálicos, tapón corona, tubos de plomo y estampaciones en chapa igual o inferior a 0,5 milímetros (Orden de 1 de diciembre de 1971, BOE del 22). Metropolitano de Barcelona (Orden de 29 de julio de 1942). Metropolitano de Madrid (Orden de 28 de marzo de 1969, BOE de 15 de abril). Minas de carbón (Orden de 29 de enero de 1973, BOE de 20 de febrero). Oficinas y despachos (Orden de 31 de octubre de 1972, BOE de 14 de noviembre). Industria de la panadería (Orden de 12 de julio de 1946, BOE del 19). Peluquerías de señoras y caballeros, institutos de belleza, salones de manicura y pedicura, establecimiento de baños, saunas, gimnasios y similares (Orden de 28 de febrero de 1974, BOE de 14 de marzo). Pesca marítima de arrastre (Orden de 16 de enero de 1961 BOE del 28). Industria de pesca marítima de cerco y otras artes (Orden de 26 de julio de 1963, BOE de 7 de agosto). Pesca marítima (Orden de 28 de octubre de 1946, BOE de 13 de noviembre). Pesca marítima en buques arrastreros al fresco (Orden de 31 de julio de 1976, BOE de 24 de agosto). Pesca marítima en buques bacaladeros (Orden de 8 de abril de 1976, BOE del 22). Pesca marítima en buques congeladores (Orden de 19 de diciembre de 1974, BOE del 21). Pimentón (Orden de 31 de marzo de 1949, BOE de 18 de abril). Plátanos y demás frutas de Canarias (Orden de 12 de noviembre de 1943). Pompas fúnebres (Orden de 21 de diciembre de 1974, BOE del 28). Practicantes y matronas de entidades de asistencia médico-farmacéutica (Orden de 1 de diciembre de 1947, BOE del 14). Prensa (Orden de 9 de diciembre de 1976, BOE del 10, 11, 13 y 15). Profesionales de la música (Orden de 2 de mayo de 1977, BOE del 25). Prótesis dental (Orden de 28 de diciembre de 1976, BOE de 10 de enero de 1977). Empresas de publicidad (Orden de 20 de febrero de 1975, BOE de 18 de marzo). Empresas de radiocomunicación (Orden de 24 de mayo de 1946, BOE del 27). Empresas de radiodifusión (Orden de 31 de enero de 1977, BOE de 10 de marzo). Industria resina (Orden de 14 de julio de 1947, BOE de 5 de agosto). Industria salinera (Orden de 30 de junio de 1947, BOE de 20 de julio). Seguros y capitalización (Orden de 14 de mayo de 1970, BOE de 10 de junio). Profesionales de teatro, circo, variedades y folclore (Orden de 28 de julio de 1972, BOE de 14 de agosto). Industria de tintorería y limpieza, lavanderías y planchado de ropa (Orden de 1 de diciembre de 1972, BOE del 30). Trabajos aéreos (Orden de 30 de julio de 1975, BOE de 19 de agosto). Transportes por carretera (Orden de 20 de marzo de 1971, BOE del 31). Industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras y sidreras (Orden de 11 de junio de 1971, BOE del 25). Teléfonos (empresas de contratos de centros, centrales y locutorios de teléfonos) (Orden de 22 de diciembre de 1973, BOE de 5 de enero de 1974).

Anexo II: Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo que se prorrogan parcialmente: Industrias de alimentación (Orden de 8 de julio de 1975, BOE del 22), excepto para el subsector de turrónes, mazapanes y helados. Banca privada (Orden de 3 de marzo de 1950, BOE del 16), excepto los artículos 2, 5, 9, 11, 12, 13, 19 al 26, ambos inclusive; 32, 34, 35 al 39, ambos inclusive; 42, 43, 48, 50, 51, 53, 55, 56, 58, 59, 64; disposiciones adicionales primera, segunda y tercera; disposiciones transitorias primera, segunda, tercera, quinta y sexta, y disposición final). Compañía de coches

1 de enero de 1996 quedaran derogadas todas las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales⁷⁰⁷.

Estas derogaciones de la normativa reglamentaria unidas al mecanismo de descuelgue salarial (artículo 82.3 ET) y la posibilidad de modificación de las condiciones salariales (sistema de remuneración y sistema de trabajo y rendimiento) establecidas en un convenio colectivo estatutario (artículo 41.1 y 2 ET) posibilitaron la superación de la característica rigidez de la regulación anterior permitiendo la flexibilización de la estructura del salario: salario base y complementos salariales.

El salario base perdió el protagonismo que tenía en la etapa anterior y los complementos salariales se liberalizaron siempre y cuando fueran causales y se pudieran integrar en alguno de los tres grandes grupos: a) complementos derivados de las circunstancias personales; b) complementos vinculados al trabajo realizado; y c) complementos salariales derivados de la situación o resultados de la empresa (artículo 26. 3 ET⁷⁰⁸), lo que permitió una mayor

cama y grandes expresos europeos (Orden de 15 de abril de 1947, BOE de 2 de junio), prorrogándose tan sólo para la actividad de agencias de viajes. Construcción, vidrio y cerámica (Orden de 28 de agosto de 1970, BOE de 5, 7, 8 y 9 de septiembre), excepto para el sector de construcción, tal como se define en el artículo 13 del Convenio interprovincial para la construcción y obras públicas (BOE de 20 de mayo de 1992), y para el sector de tejas y ladrillos. Industrias del corcho (Orden de 15 de abril de 1972, BOE de 23 de mayo), excepto para el subsector de industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos, cambrillones de madera y corcho. Fotográficas (Orden de 24 de enero de 1972, BOE de 29 de febrero), tan sólo para los subsectores de laboratorios fotográficos industriales, talleres dedicados a ampliación y retoque en positivo y negativo y laboratorios dedicados a revelado, positivado e inversión de cintas cinematográficas producidas por aficionados. Industrias de la madera (Orden de 28 de julio de 1969, BOE de 2 de septiembre), excepto para el subsector de industria de hormas, tacones, cuñas, pisos, cambrillones de madera y corcho. Piel (Orden de 22 de abril de 1977, BOE de 6 de mayo), excepto para el subsector de industrias del calzado. Industria textil (Orden de 7 de febrero de 1972, BOE del 26), excepto para el sector de textil y confección salvo el nomenclátor.

⁷⁰⁷ En el mismo sentido, Vid. CAMPS RUIZ, L.M: "El Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacios", en AA.VV."La Reforma Laboral de 1997", Valencia, (Tirant lo Blanch) pág. 128.

⁷⁰⁸ Artículo 26. 3 ET:"Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos

adaptación a la realidad empresarial desde el momento en que posibilitaba la aparición de “nuevos” complementos salariales que pudieran ser incluidos en alguna o algunas de las categorías establecidas.

Además, la reforma de 1994⁷⁰⁹ supuso un incremento de la descentralización de la negociación colectiva, frente a la anterior centralización de la negociación colectiva salarial, encaminada a una moderación del crecimiento de los salarios a través de la contención salarial que se encontraba prevista en los Acuerdos y Pactos Sociales⁷¹⁰ llevados a cabo (MONEREO PÉREZ⁷¹¹). Este descentralización trajo como consecuencia “(...) una fuerte dispersión de los salarios, la falta de adaptación de los salarios y estructuras salariales, la existencia de casos de fuertes aumentos salariales, y, especialmente, un fenómeno más global consistente en una pérdida de control y gobernabilidad por parte de las grandes organizaciones de intereses sobre la dinámica salarial (...)”⁷¹².

La concurrencia de estos factores propició una nueva reforma en 1997, centrada especialmente en la descentralización- centralización, distribuyendo

salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo pacto en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa”.

⁷⁰⁹ No hay que olvidar que se “(...) ha impulsado el nacimiento de una auténtica constelación de fórmulas convencionales cuyo objetivo, dentro de la filosofía general de la referida norma, se encuentra en facilitar la máxima especialización y la más completa adaptación al medio empresarial y el más amplio ajuste con la particularidades que en tal ámbito se reproducen (...), como señala MERCADER UGUINA, J.: “Modernas Tendencias en la Ordenación Salarial. La Incidencia sobre el Salario de la Reforma Laboral “, óp. cit. pág. 40.

⁷¹⁰ Nos referimos al Acuerdo Básico Interconfederal de 1979 (ABI); Acuerdo Marco Interconfederal de 1980 (BOE 24 enero de 1981 y 4 de mayo de 1981); Acuerdo Nacional sobre Empleo de 1981; Acuerdo Interconfederal de 1983 (BOE 1 de marzo de 1983); Acuerdo Económico y Social de 1984 (BOE de 10 de octubre de 1984). Vid. DURÉNDEZ SÁEZ, I: “La regulación del salario en España”, óp. ; cit.; pág. 137 a 185; GALIANA MORENO, J.M. “Negociación Colectiva”, Revista Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005, núm. 58, pág. 307 y ss.; MORENO VIDA, M.N.: “Los pactos sociales en el Derecho del Trabajo”, Granada (Universidad) 1989; VALDÉS DAL- RÉ, F: “La legislación laboral negociada entre la concertación social y el diálogo social” en AA.VV.: “La reforma pactada de las Legislaciones Laboral y de Seguridad Social” (Dir. VALDÉS DAL- RÉ), pág. 35 y ss.; DE LA VILLA GIL, L.E: “Los grandes Pactos Colectivos a partir de la transición democrática”, Madrid, 1985.

⁷¹¹ “El salario y su estructura después de la Reforma de 1997”, óp. cit.; pág.83 y ss.

⁷¹² MONEREO PÉREZ, J.L.: “El salario y su estructura después de la Reforma de 1997”, óp. ; cit.; pág.85.

facultades de negociación a los convenios estatales o de sector y convenios de ámbito inferior. Esta nueva articulación de la negociación colectiva pretendió evitar la excesiva atomización⁷¹³ de los convenios colectivos como también corregir las desigualdades salariales que se producían entre empresas del mismo sector, incluso del mismo ámbito geográfico.

La reforma del 1994 mostraba preferencia hacia la negociación colectiva pero dejaba espacios muy importantes a la autonomía individual y los vacíos producidos en determinados sectores en algunos casos llevaron a una individualización de la estructura salarial, que con la Reforma del 97 se pretende reducir al mínimo posible⁷¹⁴.

A estas finalidades respondieron los Acuerdos Interconfederales que conformaron la reforma salarial de 1997: el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC), de 13 de mayo de 1997⁷¹⁵, suscrito de conformidad con lo previsto en el artículo 83.2 ET⁷¹⁶ en relación con el artículo 90. 2 y 3 ET⁷¹⁷ y el Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos (AICV),

⁷¹³ Vid. MERCADER UGUINA, J.R.: “Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios”, Madrid (Civitas) 1994, pág. 102 y ss.

⁷¹⁴ Como mantiene MONEREO PÉREZ, J. L. “El salario y su estructura después de la Reforma de 1997”, óp.; cit., pág. 87 y 88; “Reforma legal y estructura del salario: el modelo de regulación jurídica”, Tribuna Social 1998, núm. 87, pág. 23.

⁷¹⁵ BOE, de 6 de junio de 1997. Suscrito el 28 de abril de 1997 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 parte, por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO) y la Unión General de Trabajadores (UGT).

⁷¹⁶ Artículo 83.2 ET: “Mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de la diversas unidades de contratación, fijándose siempre en éste último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores”

⁷¹⁷ Artículo 90.2 ET. “Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, será remitido al Órgano Público de Mediación, Arbitraje y Conciliación competente para su depósito”.

Artículo 90.3 ET. “En el plazo máximo de diez días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial del Estado o, en Boletín Oficial de la Provincia correspondiente.”

de 13 de mayo de 1997⁷¹⁸, de conformidad con lo previsto en el artículo 83.3 ET⁷¹⁹ también en relación con el artículo 90. 2 y 3 ET.⁷²⁰

En estos Acuerdos se observaba una tendencia a la centralización de la capacidad negociadora colectiva de los agentes sociales frente a la de carácter individual y que pretendió cubrir, en algunos casos, los vacíos que se habían producido, restringiendo de esta forma la individualización de la regulación salarial. Se intentó buscar un equilibrio entre la capacidad negociadora colectiva y la individual, y se optó por el convenio colectivo como instrumento de adaptación a la empresa (MONEREO PÉREZ)⁷²¹.

El registro y depósito de convenios se encuentra desarrollado por el RD 1040/1981 de 22 de mayo (BOE de 6 de junio)

⁷¹⁸ BOE DE 9 de junio de 1997. Suscrito el 28 de abril de 1997, 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 parte, por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO) y la Unión General de Trabajadores (UGT).

⁷¹⁹ Artículo 83.3 ET. “Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a los que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos”.

El artículo 2 c) RD 1040/1981 de 22 de mayo, considera objeto de inscripción en los registros de Convenios Colectivos “Los acuerdos interprofesionales y los acuerdos sobre materias concretas a que se refiere el artículo 83 del mismo texto legal”.

⁷²⁰ Sin olvidar el tercer Acuerdo Interconfederal: El Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (AIEE) de 28 de abril de 1997, que contiene propuestas de reforma legislativa de seis preceptos del ET. El AIEE se asumió por el Gobierno promulgándose el RD-Ley 8/1997 de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, de 16 de mayo (BOE de 17 de mayo) y el RD-Ley 9/1997 que regula incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y estabilidad en el empleo, de 16 de mayo (BOE de 17 de mayo). Posteriormente ambos Reales Decretos Leyes se convalidaron en el Congreso tramitándose como Proyectos de Ley que culminarían, respectivamente, con la Ley 63/1997 de 26 de diciembre de Medidas Urgentes para la mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida (BOE de 30 de diciembre) y la Ley 64/1997 de 27 de diciembre que regula incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida (BOE 30 de diciembre). Vid. GONZÁLEZ –POSADA MARTÍNEZ, E: “Flexibilidad laboral y precariedad en el empleo: el Acuerdo para la Estabilidad en el Empleo”, en AA.VV: “La reforma pactada de las Legislaciones Laboral y de Seguridad Social” (Dir. VALDÉS DAL- RÉ), pág. 39 y ss.; PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: “La reforma Laboral de 1997”, Barcelona (PRAXIS, S.A.)1997, pág. 14 y ss.

⁷²¹ Vid. “El salario y su estructura después de la Reforma de 1997”, óp.; cit., pág. 88 a 90; “Régimen legal y estructura del salario: el modelo de regulación jurídica!”, óp. cit.

1. EL ACUERDO INTERCONFEDERAL SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 1997.

El Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 1997 (en adelante, AINC 1997) se suscribió con la finalidad de conformar un nuevo sistema de negociación colectiva dentro del respeto de la autonomía colectiva de las partes representativas en el ámbito de negociación correspondiente de acuerdo con la estructura vigente en cada sector. El nuevo sistema se encontraba encaminado a impedir la atomización de los convenios colectivos, racionalizando la estructura de la negociación, articulando los ámbitos negociales diferentes en función de las materias a negociar y de los ámbitos territoriales y funcionales objeto de negociación⁷²² por los agentes sociales.

El AINC 1997, se suscribió al amparo del artículo 83.2 ET⁷²³, pero contaba con una naturaleza jurídica obligacional (apartado II AINC 1997⁷²⁴) por lo que solamente a las partes signatarias del Acuerdo se podía requerir el cumplimiento del mismo, limitando con ello su eficacia jurídica⁷²⁵. Esta

pág.32; CASTRO CONTE, M: “El sistema normativo del salario, ley, convenio colectivo, contrato individual de trabajo y poder del empresario”, óp. cit. pág. 367 y ss.

⁷²² Tal y como se extrae del párrafo cuarto del Preámbulo del AINC, cuando dice: “El nuevo sistema debería contribuir a racionalizar la estructura de la negociación colectiva, evitando la atomización actualmente existente a cuyo efecto sería conveniente establecer una adecuada articulación entre los distintos ámbitos negociales, de manera que determinadas materias quedaran reservadas al Convenio Colectivo nacional sectorial, otras pudieran ser desarrolladas en ámbitos inferiores (territorial y de empresa) y finalmente, otras pueden ser objeto de negociación en éstos últimos ámbitos”. Vid. MONEREO PÉREZ, J.L.: “El salario y su estructura tras la Reforma Laboral de 1997”, óp. cit. pág. 148 y ss.; “Régimen legal y estructura del salario: el modelo de regulación jurídica”, óp. cit. pág. 39.

⁷²³ Como se extrae de la Resolución de 13 de mayo de 1997 la Dirección General de Trabajo que dispone su inscripción en el Registro y publicación en el BOE (BOE de 6 de junio de 1997 como hemos indicado).

⁷²⁴ Apartado II AINC 1997 “Las estipulaciones que forman parte del presente Acuerdo así como los compromisos contraídos revisten jurídicamente carácter obligacional. Las confederaciones signatarias se obligan por tanto, a ajustar su comportamiento y acciones a lo previsto, pudiendo cada una de ellas solicitar de la otra llevar a cabo las tareas o cometidos deducidos del Acuerdo”.

⁷²⁵ Como mantienen GARCÍA- PERROTE ESCARTÍN, “(...) El AINC de 1997 enunció las materias que debería abordar “un Convenio Colectivo nacional de rama de actividad”. Ocurre que el AINC de 1997 no completó su implementación, lo que entre otras cosas se debió a que se atribuyó “carácter obligacional”, no sólo renunciando a

naturaleza jurídica obligacional llevó a la doctrina a situarlo “(...) claramente fuera de la órbita del Estatuto (GOERLICH)”⁷²⁶. Eran las propias partes (organizaciones más representativas a nivel estatal) las que asumían la obligación de establecer los “(...) mecanismos y cauces más adecuados que les permitiera asumir lo aquí pactado (...)”⁷²⁷, y, dentro del respeto de la autonomía colectiva, serán ellas mismas las que se dirigirán a sus respectivas organizaciones para cumplir el AINC 1997.

La finalidad del Acuerdo era distribuir las materias objeto de negociación en los distintos ámbitos, quedando así materias reservadas para la negociación en el ámbito correspondiente, dando lugar a distintas formas de articulación de la negociación colectiva. Así el Convenio Colectivo nacional debía abordar el ámbito funcional; la contratación laboral del sector; la estructura profesional; la estructura salarial; jornada; movilidad y modificación de condiciones; derechos sindicales y régimen de información y consulta; régimen disciplinario y seguridad, salud y prevención de riesgos laborales (Apartado IV, 1º, 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º, 9º y 10º del AINC 1997).

imponer sus contenidos, sino que se preocupó por reafirmar la autonomía de las partes al respecto (...)”. Vid. “La reforma de regulación legal de la negociación colectiva: estructura y contenido”, en AA.VV: “La reforma del sistema de negociación colectiva y el análisis de las cláusulas de revisión salarial (XIX y XX Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva)”, Madrid (MTE) 2008, pág. 37.

⁷²⁶ Así, frente al AICV que hace alusión al artículo 83 ET, el AINC prescinde de ésta lo que permite afirmar que “(...) hay algo más, el autoasignarse sólo una eficacia obligacional que se despliega exclusivamente a través del deber de influencia, el AINC manifiesta su interés en excluir incluso la eficacia que pudiera resultar, en ciertas reconstrucciones teóricas, de su calificación como acuerdo interconfederal de carácter extraestatutario (...) Vid. GOERLICH PESET, J.M: “El Acuerdo Interconfederal sobre la Negociación Colectiva”, en AA.VV: “La Reforma Laboral de 1997”, Valencia (Tirant lo Blanch) 1997, pág.100; SANTIAGO REDONDO, K.M.: “El Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva”, en AA.VV: “La reforma pactada de las legislaciones Laboral y de Seguridad Social”, (Dir. VALDÉS- DAL RÉ, F), óp. cit., pág. 236 y ss. en donde lo considera estatutario.

⁷²⁷ Apartado III de AINC de 1997: “El presente Acuerdo afecta a las organizaciones más representativas de trabajadores y empresarios firmantes de este Acuerdo, a nivel nacional, en el ámbito español. A tenor de lo previsto en el apartado anterior, serán las Confederaciones firmantes las que deberán dirigirse a sus respectivas Organizaciones en los Sectores o ramas de actividad para establecer con ellos, sin menoscabo de la autonomía colectiva de las partes, los mecanismos y cauces más adecuados que les permitan asumir lo aquí pactado, y ajustar sus comportamientos a las reglas y procedimientos previstos en el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva”.

En cuanto a la estructura salarial (Apartado IV, 4º⁷²⁸) el AINC 1997 señalaba el dato de que, hasta ese momento, había estado centrada en pocos conceptos: salario base, plus convenio y complementos personales, de puesto de trabajo, cantidad y calidad, incentivos a la producción; sin que efectuara alusión alguna a los complementos por situación y resultados de la empresa, lo que necesita ser corregido. En este sentido se disponía que el Convenio colectivo podría utilizar distintos modelos salariales, siempre y cuando se tratara de una estructura salarial “clara y comprensible” con todos los conceptos. “(...) Se advertía con ello un intento de superación de la situación anterior: se podía producir un enriquecimiento de las estipulaciones sobre estructura salarial y, lógicamente, una paralela diversificación de la misma en las diferentes unidades de negociación (GOERLICH)⁷²⁹”.

El Convenio colectivo nacional de rama de actividad no tenía por qué agotar todos los conceptos salariales ya que podía remitir a ámbitos inferiores las cuestiones salariales, estableciendo solamente los conceptos que la definían, sin establecer la cuantía. Se trataba de “(...) un modelo de regulación convencional del salario y de las estructuras salariales basado en los *criterios jurídico- organizativos de flexibilidad y especialidad*, estableciendo una serie de principios generales en los convenios generales de sector y dejando amplios espacios a los convenios de ámbito inferior como fuentes para la determinación concreta de la retribución y cuantificación de los conceptos salariales (MONEREO PÉREZ)⁷³⁰”.

⁷²⁸ Apartado IV, 4º AINC 1997: “Estructura salarial. Los Convenios han venido hasta ahora, estableciendo una estructura salarial polarizada en torno a pocos conceptos: Salario base, plus convenio y complementos. Entre estos últimos están los personales y los de puesto de trabajo, calidad y cantidad, incentivos a la producción, etc. Los Convenios Colectivos pueden utilizar distintos modelos salariales. No obstante lo cual, sería deseable que la estructura salarial de éstos fuera lo más clara y comprensible, con una correcta definición de los distintos conceptos.

En todo caso, estimamos innecesario que el Convenio nacional de rama de actividad agote los criterios salariales. Por el contrario, un Convenio de dicho ámbito puede remitir las cuestiones salariales a los ámbitos inferiores, limitándose a establecer los conceptos o criterios que definan la estructura salarial vigente en cada sector, sin que ello implique el establecimiento de cuantía alguna”

⁷²⁹ Vid. “El Acuerdo Interconfederal sobre la Negociación Colectiva”, óp. cit. pág. 112.

⁷³⁰ Vid. “El salario y su estructura después de la Reforma de 1997”, óp. cit. pág. 151.

En el AINC 1997 también quedaba patente la intención de reducir al máximo las horas extraordinarias (Apartado IV, 5º, párrafos tercero, cuarto y quinto⁷³¹), lo que debía efectuarse a través de Convenio Colectivo nacional, así como su compensación, dejando para los Convenios de ámbitos inferiores la determinación de los criterios, cuantía y distribución así como las alternativas para que resulten innecesarias. Se utilizaba de igual forma el “reparto funcional” que en los demás complementos salariales: a los convenios nacionales o estatales se reservaba la posible reducción y su compensación mientras que en los ámbitos inferiores se “podrían” establecer los criterios de compensación, cuantía y distribución⁷³².

De conformidad con el AINC, 1997 (Apartado IV, 11º⁷³³), la exigencia de distribución de materias en la negociación colectiva podía dar lugar a una variedad de modelos en función de la articulación de la negociación colectiva que se definiera en el sector. El Convenio Colectivo de rama o sector podía ser el único que afectara a todos los empresarios y trabajadores del sector o podía concurrir con otros Convenios, siempre y cuando se garantizara el principio de autonomía colectiva. La negociación territorial o de empresa estaba vinculada

⁷³¹ Apartado IV, 5º párrafo tercero: “Por otro lado, la realización de horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias perjudica claramente la creación de empleo en una situación de paro como la actual”.

Apartado IV, 5º párrafo cuarto: “La posible reducción de las horas extraordinarias debe llevarse a cabo a través de los Convenios Colectivos nacionales así como su compensación por tiempo de descanso”.

Apartado IV, 5º párrafo quinto: “En los ámbitos inferiores de negociación se podrán establecer los criterios de su compensación, cuantía y distribución y, en su caso, alternativas negociadas para su realización que contribuyan a hacerlas innecesarias”.

⁷³² En el mismo sentido, Vid. MONEREO PÉREZ, J.L.: “El salario y su estructura después de la Reforma de 1997”, óp. cit. pág. 153.

⁷³³ Apartado IV, 11º: “Articulación negociadora y concurrencia de convenios. Los modelos de negociación colectiva pueden ser múltiples. En efecto, un Convenio Colectivo de rama de actividad puede constituir la única norma convencional existente con capacidad de obligar a trabajadores y empresas de dicho sector o, por el contrario, concurrir con otros Convenios Colectivos, todo ello, con respeto pleno al principio de autonomía colectiva.

La negociación de ámbito territorial y de empresa, puede desarrollarse en forma de Convenios, acuerdos o pactos y, de existir, expresamente vinculados al Convenio sectorial estatal, dentro del objetivo de que el resultado de dicha negociación permita una regulación sistemática y articulada del correspondiente sector.

Esto exigirá una precisa distribución de materias de forma que:

Unas serían de directa aplicación, reservadas al ámbito sectorial nacional.

Otras, requerirán un desarrollo posterior en ámbitos inferiores.

Y, por último, otras podrían ser remitidas a ámbitos inferiores”.

al Convenio estatal sectorial y podía revestir la forma de Convenio, acuerdo o pacto. Esta negociación articulada exigía una distribución de materias, y así las materias reservadas al ámbito nacional sectorial podían ser de aplicación directa o podrán ser remitidas o requerir desarrollo en ámbitos inferiores.

El Acuerdo establecía una vigencia de cuatro años, al término de los cuales admitía su renovación, lo que no aconteció, pero sin embargo, sí se han ido sucediendo Acuerdos Interconfederales sobre Negociación Colectiva hasta el año 2008 inclusive⁷³⁴. En el año 2009 no se suscribió ni prorrogó ningún Acuerdo hasta la adopción, el 9 de febrero de 2010, del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva de 2010, 2011 y 2012⁷³⁵.

El AENCC 2010, 2011 y 2012, se encuentra condicionado por la grave situación económica y de empleo en que se encuentra el país, y que se hace patente en el mismo al señalar "(...) como objetivo mejorar el tejido productivo y colaborar a crear empleo estable, mediante una distribución equilibrada de los esfuerzos entre trabajadores y empresarios de manera que, a través de la negociación colectiva, se desarrollen medidas en el trienio 2010-2012, que afecten a la política salarial, la reinversión productiva, el mantenimiento y la recuperación del empleo y a la temporalidad injustificada (...)"⁷³⁶.

En el Capítulo II, el AENCC 2010, 2011 y 2012, establece los criterios a seguir en materia salarial y así se pretende "(...) llevar a cabo, durante su vigencia, una política de crecimiento moderado de los salarios que permita el mantenimiento y recuperación del empleo, y que contribuya a la reactivación

⁷³⁴ Así los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva desde 1997, serían los siguientes: Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002 (BOE 17 de enero de 2002); Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (BOE 24 de febrero de 2003); Prórroga para el año 2004 del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (BOE 31 de diciembre de 2003); Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005 (BOE de 16 de marzo de 2005); Prórroga para el año 2006 del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005 (BOE de 10 de febrero de 2006); Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007 (BOE 24 de febrero de 2007); Prórroga para el año 2008 del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007 (BOE de 14 de enero de 2008).

Vid. GALIANA MORENO, J.M.: "Negociación Colectiva", óp. cit. pág. 310.

⁷³⁵ Resolución de 11 de febrero de 2010 de la Dirección General de Trabajo por la que se registra y publica el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012 (BOE 22 de febrero de 2010), En adelante AENCC 2010, 2011 y 2012.

⁷³⁶ Párrafo quinto de la Introducción.

económica⁷³⁷ (...)”, por lo que aborda los criterios para la determinación de los salarios en la línea de establecer incrementos moderados que deberán ser objetivos y tener en consideración las realidades específicas de cada sector o empresa.

Además, en cuanto a las cláusulas de inaplicación salarial, “(...) las partes firmantes someten a la consideración de los negociadores que, cuando una empresa se encuentre en tal situación y considere imprescindible no aplicar el régimen salarial, será necesario seguir el procedimiento previsto en el propio convenio y en todo caso, con carácter previo, ponerlo en conocimiento de la Comisión Paritaria o Mixta del Convenio Colectivo con justificación de las razones de inestabilidad económica por las que se pretende tal inaplicación. En el supuesto de desacuerdo entre las partes, dicha Comisión ofrecerá los mecanismos de composición previstos en los convenios colectivos o en los Sistemas de Mediación y Arbitraje correspondientes (...)”.

Tras abordar los criterios a seguir en materia de empleo; formación; flexibilidad y seguridad, derechos de información y consulta (Capítulo I) y la materia salarial (Capítulo II), en la Disposición adicional única se establece el compromiso de las partes firmantes de abordar en un periodo de seis meses, la reforma de la negociación colectiva, centrándola especialmente en “(...) la definición de mecanismos de articulación de la negociación colectiva, su papel como procedimiento de fijación de las condiciones laborales (...)”, entre otras materias.

2. EL ACUERDO INTERCONFEDERAL SOBRE COBERTURA DE VACÍOS.

El objetivo del Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos (AICV) fue el de cubrir los vacíos que se produjeron como consecuencia de la derogación de las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales al haber transcurrido el plazo de vigencia (31 de diciembre de 1995) establecido en la Disposición Transitoria segunda del ET (1980) por la Ley 11/1994 de 19 de mayo, (6ª en el ET) quedaron a 1 de enero de 1996 derogadas todas las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales, vigentes como derecho dispositivo, que no habían sido sustituidas por Convenios Colectivos⁷³⁸.

⁷³⁷ Así señala que se deberían de tener en cuenta como referente los siguientes incrementos salariales: para el año 2010, hasta el 1%; para 2011, entre el 1% y el 2%; y para 2012, entre el 1,5% y el 2,5%.

⁷³⁸ Recordemos como la Orden de 28 de diciembre de 1994, dispuso la prórroga íntegra de 61 Reglamentaciones u Ordenanzas y la prórroga parcial de 9, tras la nueva

El AICV se suscribió al amparo del artículo 83.3 ET como un Acuerdo sobre materias concretas (artículo 1.1 AICV). Entró en vigor el 1 de enero de 1998 y se estableció con una duración limitada a cinco años pues las partes se fijaron como objetivo que, al término de su vigencia, no fuera necesaria su renovación (artículo 4, 3, párrafo segundo). Su ámbito de aplicación funcional estaba constituido por los sectores y subsectores relacionados en el Anexo I⁷³⁹ del Acuerdo afectados por los señalados vacíos de regulación derivados de la derogación de las Reglamentaciones u Ordenanzas. Como se ha señalado, las partes negociadoras eran conscientes de la necesidad de una cobertura o amparo convencional en los sectores que quedaron “desregulados” colectivamente y esperaban que se tratara de una aplicación meramente coyuntural o circunstancial: hasta que por negociación colectiva o a través del mecanismo de extensión de convenios se articularan las relaciones laborales en estos sectores y subsectores.

Su naturaleza jurídica era controvertida pues mientras un sector de la doctrina consideró que “(...) De conformidad con las reglas con que ha sido negociado, este acuerdo sobre materias concretas reviste naturaleza, y no sólo tratamiento, de convenio colectivo estatutario (MOLERO MARAÑÓN⁷⁴⁰)”, otros

redacción dada a la Disposición Transitoria segunda ET (1980) por la Ley 11/1994 de 19 de mayo. Disposición transitoria sexta en el ET.

Vid. MOLERO MARAÑÓN, M.L.: “El Acuerdo de Cobertura de Vacíos: Normas de configuración”, en AA.VV.: “La reforma pactada de las Legislaciones Laboral y de Seguridad Social” (Dir. VALDÉS DAL –RÉ, F) óp. cit. pág. 285 y ss.

⁷³⁹ Cuya relación de sectores y subsectores es la siguiente: Agentes de Cambio y Bolsa, Corredores de Comercio y Colegios profesionales de los mismos; Embarcaciones de tráfico interior de puertos (Empleados de prácticos); Empleados de fincas urbanas; Espectáculos públicos y deportes (Deportes); Establecimientos sanitarios de hospitalización; Frutos secos; Industrias de producción, transporte y distribución de gas (excepto gas natural); Oficinas y despachos, excepto: Gestorías administrativas, empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, empresas consultoras de planificación, agencias de viaje y entidades de financiación y arrendamiento financiero: Leasing y factoring; Industria de pesca de cerco y otras artes; Pesca de buques arrastreros al fresco; Pesca marítima en buques congeladores (excepto congeladores de marisco); Piel (marroquinería, recolección piel, peletería, guantes, ante, napa y doble faz); Industria pimentonera; Pompas fúnebres; Prensa (excepto no diaria); Profesionales de la música; Prótesis dental; Empresas de radiocomunicación; Radiodifusión; Profesionales de teatro, circo, variedades y folklore (variedades y folklore) y teatro (excepto Madrid y Barcelona); Industrias de tintorería y limpieza; Transporte por carretera (garajes); Teléfonos (empresas de contratas y locutorios telefónicos).

⁷⁴⁰ Vid. El Acuerdo de Cobertura de Vacíos: Normas de configuración”, en AA.VV.: “La reforma pactada de las Legislaciones Laboral y de Seguridad Social” (Dir. VALDÉS

autores consideraron que, a pesar de esa “autoproclamación” de su naturaleza jurídica en el artículo 1.1 AICV, “(...) puede convenirle la calificación de un acuerdo mixto o híbrido, en la medida que regula directamente condiciones de trabajo con reglas de eficacia inmediata y contiene reglas de racionalización de la negociación colectiva (MONEREO PÉREZ⁷⁴¹) que serían más propias de un acuerdo o convenio marco que un acuerdo sobre materias concretas (CAMPS RUIZ⁷⁴²). Otros autores consideraron que al “(...) tratarse de un acuerdo concluido al margen de tantas leyes, sólo puede ser considerado en justicia como un pacto de eficacia limitada o extraestatutario (MARTÍNEZ GIRÓN⁷⁴³) por lo que solamente vincularía a los trabajadores y empresarios pertenecientes a la confederaciones firmantes”.

Se concedió un plazo de tiempo -hasta 31 de diciembre de 1997-, a las partes legitimadas para negociar convenios colectivos conforme a los criterios de legitimación establecidos en los artículos 87⁷⁴⁴ y 88⁷⁴⁵ ET, para establecer

DAL –RÉ, F) óp. cit. pág. 289 y ss.; DE LA VILLA GIL, L.E. “Naturaleza del acuerdo marco interprofesional”, en AA.VV.: “Jornadas sobre cuestiones actuales de enjuiciamiento laboral”, Madrid (IES) 1998, pág. 46 en donde llega a diferenciar hasta seis grandes categorías de estos acuerdos convencionales.

⁷⁴¹ Vid. “El salario y su estructura después de la Reforma de 1997”, óp. cit. pág. 155; “Régimen legal y estructura de salario: el modelo de regulación jurídica”, óp. cit. pág. 41.

⁷⁴² Vid: “El Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos”, en AA.VV. “La Reforma Laboral de 1997” óp. cit. pág. 129.

⁷⁴³ Vid. “El Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos”, Tribuna Social 1997, núm. 82, pág. 12.

⁷⁴⁴ Artículo 87 ET: “Estarán legitimados para negociar:

1. En los convenios de empresa o ámbito inferior: el Comité de Empresa, delegados de personal, en su caso, o las representaciones sindicales si las hubiere. En los convenios que afecten a la totalidad de la empresa será necesario que tales representaciones sindicales, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. En los demás convenios será necesario que los trabajadores incluidos en su ámbito hubiesen adoptado un acuerdo expreso, con los requisitos del artículo 80 de esta Ley, de designación a efectos de negociación, de las representaciones sindicales con implantación en tal ámbito. En todos los casos será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores.

2. En los convenios de ámbito superior a los anteriores:

a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales, federados o confederados a los mismos.

b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma, respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito

acuerdos sobre las materias señaladas en el mismo. En el supuesto que, transcurrido el plazo, no se llevaran a efectos estos acuerdos, se aplicaría el AICV pudiendo disponer de todo o parte de las materias (artículo 4. 2 párrafos segundo y cuarto⁷⁴⁶ y artículo 1.2, segundo párrafo⁷⁴⁷ AICV), al estar prevista la entrada en vigor del Acuerdo para el 1 de enero de 1998.

territorial, así como, y en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.

c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de los miembros de los Comités de Empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional a que se refiera el convenio.

3. En los convenios a que se hace referencia en el número anterior, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el diez por cien, de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 de esta Ley, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados.

4. Asimismo estará legitimados en los Convenios de ámbito estatal: los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 7 de la ley Orgánica de Libertad Sindical y las asociaciones empresariales de la Comunidad autónoma que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta de esta Ley. (...)"

⁷⁴⁵ Artículo 88 ET: "En los convenios de ámbito empresarial, o inferior, la comisión negociadora se constituirá por el empresario o sus representantes, de un lado, y de otro, por los representantes de los trabajadores según lo dispuesto en el artículo 87, apartado 1. En los de ámbito superior a la empresa, la comisión negociadora quedará válidamente constituida, sin perjuicio del derecho de todos los sujetos legitimados a participar en ella en proporción a su representatividad, cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los Comités de Empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el Convenio (...)"

⁷⁴⁶ Artículo 4.2 párrafo segundo AICV: "En aquellos sectores en los que no exista regulación convencional de las materias contempladas en el mismo, las partes legitimadas según los artículos 87 y 88 del estatuto de los Trabajadores, dispondrán hasta 31 de diciembre de 1997, para establecer acuerdos sobre estas materias"

Artículo 4.2 párrafo cuarto AICV: "Transcurrido dicho plazo, sin que se haya procedido a establecer acuerdos sobre dichas materias, se aplicará este Acuerdo con las adaptaciones precisas, a tenor de las características del sector, salvo lo previsto en el artículo 1.2 anterior".

⁷⁴⁷ Artículo 1.2, segundo párrafo AICV: "No obstante, en cualquier momento, las partes legitimadas, según los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disponer de la totalidad o de alguno de los contenidos del presente Acuerdo".

El AICV contenía cuatro materias: estructura profesional; promoción profesional y económica de los trabajadores, estructura salarial y régimen disciplinario⁷⁴⁸.

En cuanto a la estructura salarial contenida en el AICV, se establecía una retribución fija [el salario base de grupo por unidad de tiempo o de obra] y, en su caso, una retribución variable [los complementos salariales (artículo 12.1 AICV⁷⁴⁹)]. El salario base se debía acordar a través del acuerdo con los representantes legales de los trabajadores y con carácter subsidiario en el momento de celebrar el contrato de trabajo. Podía integrar complementos salariales y se configuraba como un salario mínimo que percibiría el trabajador de una empresa (artículo 12. 2 AICV⁷⁵⁰). Remuneraba tanto el tiempo de trabajo efectivo (jornada) como los periodos de tiempo establecidos legalmente o por convenio, añadiendo que el salario base de grupo no podía ser inferior al SMI en cómputo anual (Artículo 12.3 AICV⁷⁵¹).

Podemos observar una cierta similitud en cuanto a la regulación contenida respecto del concepto de salario⁷⁵² y el salario base del artículo 26. 3 ET con el salario base de grupo del AICV que, como hemos mantenido, se refiere a un

⁷⁴⁸ Vid. CAMPS RUIZ, L.M.: “El Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos”, en AA.VV.: “La Reforma Laboral de 1997”, óp. cit. pág. 128.

⁷⁴⁹ Artículo 12.1 AICV: “La estructura salarial comprenderá un Salario Base de Grupo o salario de contratación, como retribución fija por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales”.

⁷⁵⁰ Artículo 12.2 AICV: “En ausencia de Convenio el Salario Base de Grupo será el acordado entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, o, en su defecto, en el momento de la contratación. Tal concepto salarial podrá integrar muchos de los complementos actualmente existentes que se tengan derecho a percibir, configurándose como el salario mínimo que por todos los conceptos percibe el trabajador perteneciente a una empresa”.

⁷⁵¹ Artículo 12.3 AICV. “El salario base de grupo remunera tanto la jornada como los periodos de descanso en los términos en los que éstos se encuentren establecidos mediante Convenio Colectivo o norma legal. El salario base de grupo en ningún caso podrá ser inferior al SMI en cómputo anual”.

⁷⁵² Para DUEÑAS HERRERO, L.J. “(...) El ACV no puede hacer otra cosa que ajustarse a la normativa estatutaria, en este sentido realiza una regulación completa y cerrada de la estructura del salario al tiempo que procura impedir la entrada de la autonomía contractual individual habilitando el acuerdo de empresa (...)”, en “La estructura salarial en el Acuerdo de Cobertura de vacíos”, en AA.VV: “La reforma pactada de las legislaciones Laboral y de Seguridad Social” (Dir. VALDÉS DAL-RÉ, F) óp. cit. pág. 374 y ss.

salario mínimo profesional y que, a su vez, lo cuantifica en cómputo anual, limitándolo utilizando para ello el SMI⁷⁵³.

Respecto a los complementos salariales, el AICV los clasificaba en dos grupos: los complementos debidos a circunstancias personales y los complementos debidos a las circunstancias de la producción, señalando como “más usuales”: penosidad, toxicidad y peligrosidad; nocturnidad; turnicidad; domingos y festivos; vencimiento superior al mes; personales de todo tipo. Estos complementos conformaban la parte variable del salario y, frente al salario base como parte fija, dependían de la actividad de la empresa y la forma en que se prestaba el trabajo. Se percibían si se encontraban previstos legalmente o porque la empresa los hubiera establecido o pactado (artículo 14 AICV⁷⁵⁴).

Es evidente que la tipología de complementos prevista en el artículo 14 del AICV difiere de la establecida en el artículo 26.3 ET al faltar los complementos referidos a la situación y resultados de la empresa⁷⁵⁵, dado que podemos asimilar los personales y los debidos a las circunstancias de la producción, cantidad o calidad de trabajo a los que obedecen al trabajo realizado. En el Artículo 14, párrafo 1º se habla de circunstancias de la producción “(...) por lo que no parecía tampoco que con esta mención se quisiera recoger el tercer tipo de complementos, pues una cosa son las circunstancias de la producción y otra, la situación y resultados de la empres. Si bien hay que reconocer que tal

⁷⁵³ Por lo que, MONEREO PÉREZ, considera que “(...) el salario base de grupo podría constituir una *técnica específica de simplificación salarial*”, Vid. “Régimen legal y estructura del salario: el modelo de regulación jurídica, óp. cit. pág. 44.

⁷⁵⁴ Artículo 14 AICV: “Se consideran complementos salariales aquéllos de carácter personal u otros no vinculados exclusivamente a las condiciones personales del trabajador o a la realización del trabajo en cantidad o calidad y que no hayan sido valorados al determinar el salario base. En particular, los más usuales serían: De penosidad, toxicidad y peligrosidad; de nocturnidad; de turnicidad; de domingos y festivos; de vencimiento periódico superior al mes; de cantidad y calidad en el trabajo; de carácter extrasalarial; personales de distinto tipo. Tales complementos son debidos a circunstancias de la producción o personales que pueden ser variables a tenor de la actividad de las empresas y de las condiciones en las que se preste el trabajo, siendo necesario para su existencia que, además, la Dirección de la empresa los establezca o los pacte. Todo ello en defecto de que dichos complementos vinieran regulados por imperativo legal o convencional”.

⁷⁵⁵ CAMPS RUIZ, considera que “(...) viene a recuperar los tres primeros elementos de la clasificación del artículo 5 del derogado Decreto 2380/1973 de 17 de agosto: personales, de puesto de trabajo y por calidad o cantidad de trabajo (...)”, Vid. “El Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos”, en AA.VV. “La Reforma Laboral de 1997”, óp. cit. pág. 148

expresión (circunstancias de la producción) se acerca a los “resultados” aunque no “situación de la empresa” (...).⁷⁵⁶

A esta estructura salarial prevista en el AICV debía de adaptarse la que en esos momentos estuviera fijada, por lo que se establecieron criterios a seguir teniendo en cuenta la multitud de complementos existentes por lo que la parte variable del salario solamente podría estar conformada por complementos de carácter personal, por calidad y cantidad de trabajo y de puesto de trabajo. En dicha adaptación había que tener en cuenta criterios de racionalización por lo que solamente tendrían consideración de complementos aquellas partidas que no se integrasen en el salario base de grupo (artículo 13 AICV⁷⁵⁷). “(...) Se apreciaba un propósito de simplificación de la estructura salarial, cuyo primer paso habrá de consistir en la reconducción formal al salario base de buena parte de los complementos salariales que pudieran percibirse actualmente (CAMPS RUIZ⁷⁵⁸).

Dentro del capítulo II referido a la promoción de los trabajadores, el artículo 11 del AICV⁷⁵⁹ se refería al complemento por antigüedad, disponiendo que los

⁷⁵⁶ Como mantiene CASTRO CONTE, M: “El sistema normativo del salario, ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y poder del empresario”, óp. cit. pág. 385; MONEREO PÉREZ, J.L.: “El salario y su estructura después de la Reforma de 1997”, óp. cit. pág. 168 y ss.

⁷⁵⁷ Artículo 13 AICV: “1. Mediante la negociación colectiva se adaptará, en su caso la actual estructura salarial a la prevista en el Acuerdo.
2. En dicha adaptación se tendrán en cuenta los criterios siguientes:
Las partes firmantes a la vista de la variedad y pluralidad de complementos salariales existentes en los sectores de referencia, bajo multitud de denominaciones, coinciden en la conveniencia de proceder a una racionalización de los mismos.
Aquellos complementos que no sean tenidos en cuenta al fijar el Salario Base de Grupo mantendrán su naturaleza singular de conformidad con el artículo siguiente.
La retribución variable se referirá exclusivamente a la compensación de carácter personal, por calidad y cantidad de trabajo, y de puesto de trabajo, con estas denominaciones”.

⁷⁵⁸ Vid. “El Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos”, en AA.VV. “La Reforma Laboral de 1997”, óp. cit. pág.146 y ss.; DUEÑAS HERRERO, L.J. “La estructura salarial en el Acuerdo de Cobertura de vacíos”, en AA.VV: “La reforma pactada de las legislaciones Laboral y de Seguridad Social” (Dir. VALDÉS DAL-RE, F) óp. cit. pág. 355

⁷⁵⁹ Artículo 11 AICV: “1. Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Acuerdo tengan reconocido el plus de antigüedad lo seguirán percibiendo, manteniendo el régimen y naturaleza de dicho plus, como complemento de carácter personal.

trabajadores que en el momento de la entrada en vigor del Acuerdo vinieran percibiendo un “plus” de antigüedad, continuarían percibiéndolo de la misma forma pero como complemento personal. Después de la entrada en vigor el complemento por antigüedad podría ser objeto de pacto colectivo (Convenio Colectivo o pacto entre representantes de los trabajadores y la empresa) y con carácter subsidiario por pacto individual (contrato de trabajo). Esta previsión supuso la configuración del complemento por antigüedad como un derecho adquirido que en el futuro se convertiría en potestativo, al dejar en manos de la autonomía colectiva o individual su propia existencia, en la misma línea que la regulación contenida en los artículos 25 ET y 26 E.T.⁷⁶⁰

II. LA ARTICULACIÓN CONVENCIONAL DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES.

Como hemos señalado anteriormente, con la reforma de 1994 se produjo un incremento de la descentralización de la negociación colectiva, frente a la anterior centralización de la materia salarial encaminada a una contención salarial mediante la moderación progresiva de los incrementos salariales, lo que desembocó en una gran dispersión salarial y en una falta de adaptación de los salarios en las empresas. Si bien en la reforma de 1994 la negociación colectiva adquirió un gran protagonismo en materia salarial, quedaron sin embargo espacios importantes por cubrir que trajeron como consecuencia una individualización de la estructura salarial.

Esa descentralización-centralización de la negociación colectiva, desembocó en una nueva reforma, la reforma de 1997, en la que se llevó a cabo una nueva articulación de la negociación colectiva que pretendió evitar simultáneamente la atomización de los convenios colectivos a la vez que cubrir los vacíos de negociación.

Esos propósitos quedaron patentes a través de los Acuerdos Interconfederales sobre Negociación Colectiva en los que se aprecia una clara tendencia hacia la centralización de la capacidad negocial intentando, además, cubrir los vacíos

2. En lo sucesivo, el tratamiento de esta materia podrá ser objeto de acuerdo, Convenio Colectivo, pacto entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de le empre, o en su defecto, en el ámbito individual del contrato de trabajo”.

⁷⁶⁰ En el mismo sentido, Vid. CAMPS RUIZ, L.M.: “EL Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos”, en AA.VV. “La Reforma Laboral de 1997”, óp. cit. pág. 142 y ss.; MONEREO PÉREZ, J.L.: “El salario y su estructura después de la Reforma de 1997”, óp. cit. pág. 167.

que se hubieran podido producir evitando con ello la individualización de la estructura salarial.

Como hemos visto el AINC 1997 conformó un nuevo sistema de negociación colectiva encaminado a impedir la atomización o dispersión de los convenios colectivos estableciendo para ello una articulación entre los distintos ámbitos negociales en donde determinadas materias quedaron reservadas al Convenio Colectivo del Sector y otras pudieran ser desarrolladas en ámbitos inferiores, territorial o de empresa⁷⁶¹, o solamente en este último.

Concretamente en materia salarial, el AINC 1997 estimó innecesario que el Convenio Colectivo del Sector agotase toda la materia salarial, y consideró la conveniencia que pudiera remitir cuestiones salariales a la negociación en ámbitos inferiores, limitándose a establecer los conceptos o criterios que la definirían pero quedando referida su determinación a los convenios colectivos de ámbito inferior, ya fuera autonómico, provincial o de empresa (Apartado IV, 4º AINC 1997).

Con ello alcanzaron distintos modelos de negociación (Apartado IV, 11º AINC 1997): el Convenio Colectivo de Sector, que podía ser el único con capacidad de obligar a todos los trabajadores y empresarios del sector o podía concurrir con otros convenios. Si se producía una concurrencia de convenios, el Convenio Colectivo de sector distribuiría las materias objeto de negociación en los distintos ámbitos: territorial o de empresa. Es decir, había materias reservadas al ámbito del sector pero que podrían ser desarrolladas en ámbitos inferiores, y otras que solamente podían ser desarrolladas en ámbitos inferiores. Como veremos con posterioridad, en cuanto a la estructura salarial, y, en concreto a los complementos salariales, éstos podían estar determinados en el Convenio Colectivo del Sector, tratándose de una materia reservada, o bien su regulación podía ser remitida a ámbitos inferiores, en algunos casos solamente a Convenios Colectivos Autonómicos, provinciales o de empresa. El AINC 1997, solamente imponía la condición de que la estructura salarial “fuera lo más clara y comprensible” (Apartado IV, 4º, AINC 1997).

El AINC 1997, como hemos visto, no fue prorrogado, sino que vienen sucediéndose AINC desde 2002 hasta el AENCC 2010, 2011 y 2012 de forma anual o prorrogados⁷⁶², y en éste podemos observar cómo la negociación

⁷⁶¹ Preámbulo AINC 1997.

⁷⁶² La excepción se produjo en 2009, al prorrogarse el AINC 2007 hasta 2008 (BOE 14 de enero de 2008) sin que en 2009 se llegara a un AINC hasta el reciente Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010, 2011 y 2012 . Por lo que hemos

salarial se pretende adaptar⁷⁶³ al contexto económico, para ello los negociadores deberán tener en cuenta las circunstancias específicas del ámbito de negociación al establecer las condiciones salariales, por lo que el convenio colectivo así suscrito se adaptará realmente a las necesidades reales dentro de su ámbito de regulación, ya que no hay que olvidar el amplio margen de actuación en la estructura salarial del convenio colectivo, tras la reforma de 1994.

En el presente trabajo vamos a centrarnos, siguiendo la articulación establecida de la negociación colectiva, en la regulación de los complementos salariales en Convenios Colectivos de ámbito estatal y en ámbitos inferiores, en algunas actividades significativas, con la finalidad de analizar y constatar cómo el convenio colectivo determina la regulación de los complementos salariales de conformidad con lo establecido legalmente.

En los convenios colectivos de sector consultados, podemos observar cómo siguen la articulación de las unidades de negociación establecida en el AINC 1997, procediendo a la distribución de materias en los distintos niveles de negociación, surgiendo así diferentes procedimientos de articulación de la negociación. En unos casos se reserva la materia salarial, a su regulación por la negociación colectiva sectorial y remite a ámbitos inferiores, ya sea autonómico, provincial o a nivel de empresa la cuantía de la retribución⁷⁶⁴; en

contado al principio con carencia anual y luego prorrogando, los siguientes AINC: Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002 (BOE 17 de enero de 2002); Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (BOE 24 de febrero de 2003); Prórroga para el año 2004 del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (BOE 31 de diciembre de 2003); Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005 (BOE de 16 de marzo de 2005); Prórroga para el año 2006 del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005 (BOE de 10 de febrero de 2006); Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007 (BOE 24 de febrero de 2007).

⁷⁶³ Capítulo IV. Criterios en materia salarial.

⁷⁶⁴ Ese sería el caso del Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de febrero de 2008. (BOE 14 de marzo de 2008). En el artículo 1.5 dispone que el Convenio tendrá además carácter de norma subsidiaria prevaleciendo con carácter preferente, en lo no previsto en ámbitos inferiores, respecto de la normativa general. “(...) los Convenios de ámbito inferior deberán, necesariamente, acomodarse a él en las siguientes materias: Artículo 7.3, en cuanto a la estructura y naturaleza de los distintos componentes de las retribuciones económicas que puedan recibir los trabajadores afectados, aún cuando pueden negociarse las cuantías de las mismas (...)”.

Vid. AA.VV. (Coord. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F), “La Negociación Colectiva en la Industria del Papel y el Sector de Artes Gráficas (Actualización 2008)”, Madrid (MTE)

otros casos los sistemas retributivos del Convenio Colectivo Estatal sustituyen totalmente al régimen salarial que se aplica en la empresa,⁷⁶⁵; otros, reservan a nivel sectorial la regulación de determinadas materias mientras que a nivel de empresa se desarrollan materias propias y/o pueden superar los contenidos que con carácter de mínimos regula el Convenio Sectorial,⁷⁶⁶; en otro se excluye cualquier negociación que no sea a nivel de empresa,⁷⁶⁷.

En lo que se refiere a la determinación de la estructura del salario, la tipología también es variada. Así hay Convenios que siguen la misma clasificación de los complementos salariales prevista en el artículo 26, 3 ET: complementos en función a las circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o la situación y resultados de la empresa⁷⁶⁸.

2009, pág.22 y ss.; óp.; cit.; pág. 203 y ss.; para una comparativa, Vid. AA.VV. "La Negociación Colectiva en la Industria del Papel y el Sector de Artes Gráficas" (Dir. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F) Madrid (MTAS) 2004.

⁷⁶⁵ Como así se encuentra previsto en el Convenio Colectivo de la Industria Azucarera. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 8 de septiembre de 2009. (BOE 23 de septiembre de 2009.) El Acuerdo 21.1 de este Convenio establece: "Los sistemas retributivos que se establecen en el presente Convenio, sustituyen totalmente al régimen salarial, que de derecho y de hecho, apliquen las empresa en el momento de la entrada en vigor del mismo. En el total de la remuneración de cada categoría profesional se entiende comprendido el veinticinco por ciento que sobre el salario base exige la Ley, como mínimo, en los trabajos con incentivo, siempre que no supere el rendimiento normal".

⁷⁶⁶ Como sería el caso del III Convenio Colectivo Estatal del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de febrero de 2009. (BOE 19 de febrero de 2009). En el artículo 4. B) 1 se reserva al convenio colectivo sectorial, entre otras materias la estructura salarial y el salario mínimo sectorial, pero permite una regulación específica en el ámbito negociado inferior (empresa), artículo 4.B) 3 "(...) El establecimiento de complementos retributivos no previstos de manera expresa en la estructura salarial del convenio sectorial (...)".

Vid. BALLESTER PASTOR, I; GARRIGUES GIMÉNEZ, A; VICENTE PALACIO, A: "La Negociación Colectiva en el Sector de la Construcción", Madrid (MTAS) 2006, pág. 38 y ss.

⁷⁶⁷ Como prevé el Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus Derivados. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 de enero de 2009. (BOE de 22 de enero de 2009). El artículo 6 dispone: "Durante la vigencia del presente Convenio no podrán llevarse a efecto otros de ámbito distinto a los de empresa".

⁷⁶⁸ En tal caso se encontraría el I Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de agosto de 2008. (BOE 11 de septiembre de 2008).El artículo 41.1, considera que "(...) Son complementos salariales las retribuciones fijadas en función de las circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la

Otros Convenios Colectivos Estatales no siguen esta clasificación sino que utilizan una tipificación de complementos que guarda cierta semejanza con la establecida en el artículo 5º del derogado DOS al referirse a complementos personales; de puesto de trabajo; de calidad o cantidad; de vencimiento periódico superior al mes; de residencia⁷⁶⁹.

1. LOS COMPLEMENTOS SALARIALES FIJADOS EN FUNCIÓN DE CIRCUNSTANCIAS RELATIVAS A LAS CONDICIONES PERSONALES DEL TRABAJADOR.

Los complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador (artículo 26.3 ET) se configuran como el primer grupo de la clasificación de complementos salariales que conforman las partidas salariales, que en su caso, se adicionan al salario base y tienen la consideración de salario a efectos legales, por lo que aquellas cantidades que

situación y resultados de la empresa”; el V Convenio Colectivo Nacional para el Sector del Auto- Taxis. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de abril de 2009. (BOE 16 de mayo de 2009). Artículo 29, párrafo quinto, “Se considerarán complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base fijados en función de de circunstancias relativas a las condiciones personales de el/la trabajador/a, al trabajo realizado o a la situación y/o resultados de la empresa”; IV Convenio Colectivo Estatal para el Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de julio de 2008. (BOE 11 de agosto de 2008). El artículo 46, en su párrafo tercero establece que “Se considerarán complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, fijadas en función de las circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajado realizado o a la situación y/o resultados de la empresa”.

⁷⁶⁹ Sería el caso del III Convenio Colectivo Estatal del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de febrero de 2009. (BOE 19 de febrero de 2009). El artículo 34, apartado B) dispone que los “Complementos salariales retribuyen aspectos o circunstancias no valoradas a través del salario base e integrables en alguno de los siguientes conceptos (...)”, personales, de puesto de trabajo, por calidad o cantidad, de vencimiento periódico superior al mes, en especie, enumerando en cada uno de ellos la variedad de supuestos que en cada uno de ellos se integran; O del Convenio Colectivo para la Industria de Alimentos Compuestos para Animales. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de diciembre de 2006. (BOE 18 de enero de 2007). El artículo 17 concreta los conceptos retributivos de cada uno de ellos, así: Personales: antigüedad; Puesto de trabajo: nocturnidad y/o penosidad; cantidad o calidad: prima asistencia; vencimiento periódico superior al mes: pagas extraordinarias.

perciba el trabajador y que dependan de circunstancias personales, necesariamente tienen que formar parte de esta categoría salarial.

No contamos con una regulación más explícita de los complementos salariales que la contenida en el artículo 26. 3 ET, por lo que su establecimiento necesariamente tiene que derivar bien del convenio colectivo o, en su defecto, del contrato individual de trabajo, siempre y cuando exista causa para ello.

1.1. El complemento por antigüedad.

Cuando hablamos de complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador que no han sido valorados a la hora de fijar el salario base, hemos de recordar que, antes de la reforma operada por la Ley 11/ 1994 de 19 de mayo, la antigüedad era un complemento personal típico que contaba con una expresa y bastante detallada regulación legal y reglamentaria a los efectos de su configuración.

Efectivamente, el artículo 25 ET (1980)⁷⁷⁰, cuando se refería a la promoción económica del trabajador, señalaba el módulo que servía de cálculo (salario base), el porcentaje y los límites máximos de la cuantía (diez por ciento a los cinco años, veinticinco por ciento a los quince años, cuarenta por ciento a los veinte años y sesenta por ciento a los veinticinco o más años) del complemento por antigüedad, que figuraba, en primer lugar, en el listado de complementos personales que establecía el artículo 5º, A) del DOS⁷⁷¹. Tras la reforma del artículo 25 ET (1980), desaparecen del artículo 25 ET⁷⁷² tanto el módulo del

⁷⁷⁰ El artículo 25 ET, disponía: “Uno. El trabajador, en función del trabajo desarrollado, tiene derecho a una promoción económica en los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual. Dos. La acumulación de los complementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del diez por ciento a los cinco años, del veinticinco por ciento a los quince años, cuarenta por ciento a los veinte años y del sesenta por ciento, como máximo, a los veinticinco o más años. Los incrementos se calcularán sobre el salario base. Tres. Lo dispuesto en el número anterior se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente”.

⁷⁷¹ Artículo 5º DOS. “Los complementos salariales habrán de quedar incluidos, necesariamente, en alguna o algunas de las modalidades siguientes: A) Personales: tales como antigüedad, aplicación de títulos, idiomas o conocimientos especiales, o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las circunstancias personales del trabajador y que no haya sido valorado al ser fijado el salario base”.

⁷⁷² Artículo 25 ET. Promoción económica. 1. El trabajador, en función al trabajo desarrollado, podrá tener derecho a una promoción económica en los términos fijados en Convenio Colectivo o contrato individual. 2 los dispuesto en el número anterior se

cálculo del porcentaje como los límites máximos que de éste originariamente contenía.

Por otra parte, “*la promoción económica*” pasó con la reforma de 1994 a conformarse como un derecho potestativo, desde el momento en que el precepto legal introdujo el término “*podrá tener derecho*” frente al originario “*tiene derecho*” del artículo 25 ET (1980). Además, si anteriormente las condiciones personales del trabajador que no habían sido valoradas en el momento de fijar el salario base, eran las que podían llegar a establecer el complemento, tras la señalada reforma la promoción económica del trabajador quedó supeditada a su trabajo, por lo que lo valorable es, no la condición personal, sino la permanencia del trabajador en su trabajo y en la empresa, independientemente de la modalidad de contratación, como así ha venido señalando el Tribunal Supremo dado que lo que se valora es la permanencia en la empresa, que no se modifica incluso por el hecho de haber habido interrupciones más o menos largas⁷⁷³.

Esta nueva regulación tuvo como consecuencia la supresión del complemento de antigüedad en algunos sectores, como así sucedió en el Sector de la Construcción, a través del Acuerdo Nacional de la Construcción sobre el Concepto Económico de Antigüedad,⁷⁷⁴ que suprimió tanto el concepto como el tratamiento del complemento personal de antigüedad⁷⁷⁵. Dicho Acuerdo adoptó

entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente”.

⁷⁷³ Al considerar (...)“que una discontinuidad o interrupción superior a veinte días entre contratos sucesivos, pero de duración no prolongada teniendo en cuenta el conjunto del tiempo de trabajo al servicio del mismo empresario, no debe afectar, salvo que el convenio colectivo diga otra cosa, al cómputo en el complemento de antigüedad del tiempo total de actividad de trabajo” (...)no rige, en consecuencia, para el complemento de antigüedad la doctrina jurisprudencial de la “interrupción superior a 20 días entre sucesivos contratos temporales” (...) pues tal doctrina, cuya virtualidad se mantiene expresamente, es de aplicación no en materia de condiciones salariales sino en materia de condiciones de empleo, y en particular en el “examen de cada uno de los contratos integrantes de una cadena a fin de declarar cuáles de ellos pueden calificarse de fraudulentos”, (...). Vid. doctrina reiterada en S.TS de 11 de mayo de 2005 [2005, 6511]; S.TS de 16 de mayo de 2005 [RJ 2005, 5186]; S.TS 26 de junio 2007 [RJ 2008, 105]. Esta doctrina en aplicada en la S.TSJ de Andalucía, Granada, de 1 de octubre de 2008 [JUR 2009, 66432]. Dado que lo que debe de contar “(...) para el cálculo del complemento de antigüedad se tomen en cuenta la totalidad de los servicios efectivos prestados para la empresa (...), como señala la S.TSJ de Andalucía, Málaga de 15 de junio de 2006 [JUR 2007, 41638].

⁷⁷⁴ Resolución de 6 de noviembre de 1996 de la Dirección General de Trabajo (BOE 21 de noviembre de 1996).

el compromiso de que los trabajadores que venían percibiendo este complemento lo mantuvieran hasta esa fecha consolidándolo por tiempo indefinido como un complemento “ad personam”, que figuraría como un complemento denominado “antigüedad consolidada”. Para compensar la supresión se aplicó un complemento lineal durante los años 1996 y 1997 que se adicionaba a los complementos que vinieran percibiendo⁷⁷⁶.

No hemos de olvidar, como hemos señalado en páginas anteriores, que el AICV (1997) mantenía la misma línea del artículo 25 ET respecto de la promoción económica y, en concreto, del complemento de antigüedad, pero distinguía dos situaciones diferentes en función de la fecha de entrada en vigor del AICV: una, para los trabajadores que, conforme a la normativa reglamentaria (Reglamentación u Ordenanzas) derogada, percibían en ese momento el complemento por antigüedad, en cuyo caso se preveía su mantenimiento en la misma forma como complemento personal; y la otra situación a producirse su entrada en vigor, que no era otra que la posibilidad de que la promoción económica pudiera ser objeto de negociación colectiva, o, en su defecto, materia del contrato individual, no garantizándose su percepción (artículo 11 AICV).

⁷⁷⁵ Previsto en el artículo 4 del acuerdo que disponía que “Las partes firmantes del presente Acuerdo Sectorial acuerdan la abolición definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos, que hasta la fecha se venían contemplando y aplicando, como consecuencia, de lo previsto en el Convenio General del Sector de la Construcción 1992 (...) quedan sin contenido el artículo 60 y el apartado 3 c) de la disposición adicional del Convenio General (...)”

⁷⁷⁶ Estas previsiones se encontraban contenidas en los compromisos adoptados y reflejados en los apartados a) b) y c) del artículo 5. Así, el artículo 5 a) “ Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho, por el complemento personal de antigüedad a los que tuvieran derecho, a la fecha de publicación del presente Acuerdo (...)b) Los importes obtenidos, al amparo de lo previsto en la letra a), se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo “ad personam”, es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con su la empresa. Dicho complemento retributivo “ad personam” se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de “antigüedad consolidada”; c)Para compensar la desaparición del complemento de antigüedad (...) se aplicará, durante los años 1996 y 1997, y, con efecto de 1 de enero de estos años, un incremento lineal de 10.000 pesetas por año para todos los niveles de las tablas salariales (...).

Vid. BALLESTER PASTOR, I; GARRIGUES GIMÉNEZ, A, VICENTE PALACIO, A: “La Negociación Colectiva en el Sector de la Construcción (Actualización a 2005) “, óp.; cit.; pág.; 201, que lo denominan “plus de compensación”; BALLESTER PASTOR, I; GARRIGUES GIMÉNEZ, A, VICENTE PALACIO, A (Dir. GARCIA NINET, J.I: “La Negociación Colectiva en el Sector de la Construcción”, Madrid (MTAS) 2002, pág.298 y ss.

1.1.1. Denominación.

Son varias y muy diversas las denominaciones que el complemento personal por antigüedad recibe en la negociación colectiva: entre otras, cabe señalar la “*Gratificación por antigüedad*”, en algunos casos en los que se regula complemento personal de antigüedad⁷⁷⁷; “*Premio de antigüedad*”,⁷⁷⁸ bajo la rúbrica de “*Aumentos periódicos por tiempo de servicio*” a continuación pasa a regular el complemento por antigüedad,⁷⁷⁹ y computa la permanencia del trabajador en la empresa en función de tramos o módulos temporales.

⁷⁷⁷ En el IV Convenio Colectivo Estatal para el Sector de Regulación del Estacionamiento Ilimitado de Vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de julio de 2008. (BOE 11 de agosto de 2008). Artículo 46, párrafo séptimo: “De naturaleza personal: serán aquellos complementos que el trabajador percibe por algún tipo de vinculación o característica personal. En este grupo estaría incluida la gratificación por antigüedad y tendrán la consideración de consolidables”; La rúbrica del artículo 47, es “Antigüedad” y pasa a establecer la regulación del “complemento personal de antigüedad”.

⁷⁷⁸ En el Convenio Colectivo Estatal de la Industria del Calzado Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de julio de 2007. (BOE 23 de agosto de 2007). Artículo 36 “(...) el complemento personal por continuidad en la empresa, denominado premio de antigüedad (...); Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria textil y de la confección. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de septiembre de 2008. (BOE 9 de octubre de 2008). Artículo 70. “Premio de antigüedad. En el marco del Convenio Colectivo, se crea una comisión paritaria encargada de estudiar y analizar la transformación del concepto de antigüedad, que culminará sus trabajos durante la vigencia del convenio. Hasta tanto no se alcancen acuerdos en dicha comisión paritaria, se mantiene la regulación actual del premio de antigüedad, en los siguientes términos (...); Convenio Colectivo de la empresa Galeserga, S.L. Resolución de 21 de mayo de 2003, de la Dirección general de Trabajo (BOE 7 de junio de 2003). Artículo 49, dispone: “Complemento personal-Antigüedad. Todos los trabajadores, sin excepción de categorías, disfrutarán a demás de su sueldo, aumentos por años de servicios como premio de su vinculación a la empresa (...); IV Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo Resolución de 14 de enero de 2008, de la Dirección General de Trabajo (BOE 28 de enero de 2008) Artículo 48 “Antigüedad en la empresa (...)” La fecha de partida para la aplicación de los premios a la antigüedad que se devenguen en lo sucesivo (...); VII Convenio Colectivo entre Iberia Líneas Aéreas de España, S.A., y sus tripulantes pilotos. Resolución de 22 de abril de 2009 (BOE de 9 de mayo de 2009). Artículo 104. “Premio de antigüedad”.

Vid. AA.VV. “La Negociación Colectiva en el Sector de la Piel” (Dir. ALFONSO MELLADO, C) Madrid (MTE) 2009, en especial sobre la amplitud del sector de la piel, pág. 528, y el reenvío al ámbito de empresa ,pág. 539.

⁷⁷⁹ En el Convenio Colectivo para el Sector de Conservas, Semiconservas, Ahumados, Cocidos, Secados, Elaborados, Salazones, Aceites y Harina de Pescados y Mariscos Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de enero de 2007. (BOE 3 de febrero de 2007). Artículo 20: “Aumentos periódicos por tiempo de servicios. 1. Al personal que expresamente se determine por el presente convenio se le abonará el

1.1.2. Módulos de devengo.

En los Convenios Colectivos en los que se establece como complemento personal la antigüedad del trabajador, es decir, su permanencia en la empresa, a efectos de calcular su devengo se utilizan módulos temporales que guardan relación con los años de servicio en la empresa, como pueden ser los bienios, trienios, cuatrienios, quinquenios, ya bien de forma única o combinándolos entre sí de diferentes formas.

Así, mientras en unos supuestos se utiliza o computa únicamente por *trienios*⁷⁸⁰; en otros el módulo temporal es el *cuatrienio*, también con carácter

concepto de complemento salarial por antigüedad...2. Para el cómputo de la antigüedad...5. Se computará la antigüedad (...); Convenio Colectivo de la empresa Altadis Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de julio de 2002 (BOE 13 agosto 2002); por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 11 de septiembre de 2007 (BOE de 28 de septiembre de 2007) se registra y publica la prórroga. Artículo 14 "Definición de los diversos conceptos retributivos. 2. Complementos personales. Aumentos periódicos por años de servicios (...)" pasa a continuación a computarlo en trienios.

⁷⁸⁰ En el Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorro Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de febrero de 2008. (BOE 10 de marzo de 2008). Artículo 42.1 "Devengarán trienios todos los empleados adscritos (...); Convenio Colectivo de Ámbito Estatal para las Industrias Extractivas, Industria del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 16 de agosto de 2007. (BOE 31 de agosto de 2007). Artículo 12. "Antigüedad. Las variaciones del complemento de antigüedad establecido para premiar la permanencia continuada del trabajador al servicio de la empresa, se regirá por las siguientes reglas: 1. Los aumentos por años de servicio se devengarán exclusivamente por trienio. Cada trienio cumplido (...)" Convenio Colectivo de Aceites del Sur-CooSur, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de junio de 2008 (BOE 13 de junio de 2008). Artículo 14. "Complemento de antigüedad. (...) percibirán un complemento personal de antigüedad de aumentos periódicos por cada tres años de servicios prestados a la empresa (...).V Convenio Colectivo de la empresa BP Oil España, S.A.U. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de junio de 2006 (BOE 10 de julio de 2006). Artículo 50. "Complemento personal de antigüedad. "...percibirá aumentos periódicos por tiempo de prestación de servicios en la Empresa, consistentes en trienios (...)" Convenio Colectivo de Fertiberia, S.A Resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de septiembre de 2007 (BOE 8 de octubre de 2007). Artículo 26, II.4: "Complementos personales: Antigüedad (...) consistirá en trienios (...)" VI Convenio Colectivo de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de febrero de 2008. (BOE 28 de febrero de 2008). Artículo 37. "Complemento personal de antigüedad. (...) percibirá por cada tres años de antigüedad (...)" IV Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de enero de 2008. (BOE 29 de enero de 2008). Artículo 48. "Antigüedad en la empresa. Se otorgará un complemento a la antigüedad por cada tres años de servicios en la empresa (...)" VII Convenio Colectivo entre Iberia, Líneas Aéreas de España,

exclusivo⁷⁸¹ ; mientras que en otros supuestos, también abundantes, se atiende exclusivamente a *quinquenios*⁷⁸².

S.A. y sus tripulantes pilotos. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de abril de 2009. (BOE 9 de mayo de 2009). Artículo 104. "Premio de antigüedad. (...) por cada tres años de servicio a la Compañía (...).

⁷⁸¹ Se computa así en el Convenio Colectivo del Grupo Champion (Supermercados Champion, S.A y Grup Supeco-Maxor, S.L) Resolución de la Dirección General de Trabajo de 8 de agosto de 2008. (BOE 23 de agosto de 2008). Artículo 27. "Complemento personal de antigüedad. La antigüedad se devenga por cuatrienios (...).I Convenio Colectivo del Grupo Eroski (Sociedad Anónima de Supermercados y Autoservicios, Unión de Detallistas de Alimentación del Mediodía y Aragón, S.A., Vergonsa Agrupación Alimentaria, S.A., Vego Supermercados, S.A., Mercash-Sar, S.L., Cenco, S.A., Distribución Mercal, S.A. y Distribuidores de Alimentación para grandes empresas, S.A.U). Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de mayo de 2006. (BOE 6 de junio de 2006). Artículo 31. "Antigüedad. (...) se establece un precio por cuatrienio.....último sexto cuatrienio".

⁷⁸² En el Convenio Colectivo Estatal para la Industria Fotográfica. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de mayo de 2006. (BOE 6 de junio de 2006). Artículo 11.6 "Se abonará a todo el personal, sea cual fuere su categoría profesional un módulo por cada quinquenio de prestación de servicios en la Empresa (...); Convenio Colectivo del Juego del Bingo de Vizcaya. Resolución de 3 de octubre de 2007 de la Delegación Territorial de Trabajo de Vizcaya (BO de Vizcaya de 16 de noviembre de 2007) Artículo 17, que bajo la rúbrica "Complemento de Permanencia" se computa la antigüedad por quinquenios de conformidad con una tabla; Convenio Colectivo de Acelaria Construcción Obras, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de febrero de 2007 (BOE 14 de marzo de 2007). Artículo 7º" Antigüedad. Sistema antigüedad.-Quinquenios (...); Convenio Colectivo de Arcelor Construcción España, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de febrero de 2007 (BOE 14 de marzo de 2007). Artículo 8. "Antigüedad. Sistema antigüedad. Quinquenios de (...); III Convenio Colectivo de Cobra Servicios Auxiliares, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de junio de 2009 (BOE de 29 de junio de 2009). Artículo 9. "Antigüedad. (...) presten sus servicios para la sociedad durante cinco años (...); Convenio Colectivo de la empresa Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de agosto de 2006 (BOE de 13 de septiembre de 2006). Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de julio de 2008 por la que se publica el acta de acuerdo por la que se modifica el Convenio Colectivo de la empresa Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S.A (BOE 13 agosto 2008). Artículo 85. "Complemento de antigüedad. A) El personal percibirá el complemento salarial de antigüedad consistente en quinquenios (...).Convenio Colectivo de Danone, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de octubre de 2008 (BOE 8 de noviembre de 2008). Artículo 26. "Antigüedad. (...) disfrutará del cobro de quinquenios (...); XXII Convenio Colectivo de La Unión Resinera, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de mayo de 2008 (BOE de 5 de junio de 2008) Artículo 9. "Los aumentos periódicos por antigüedad...y consistirá en quinquenios (...)."

Más complejos son los sistemas que combinan distintos tramos temporales. Así en algunos casos se combina *el trienio y el quinquenio*⁷⁸³; en otros los *bienios y quinquenios*⁷⁸⁴, utilizando en algún caso para la interpretación del cómputo de los bienios y primer quinquenio la normativa reglamentaria.

⁷⁸³En el Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias auxiliares Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de febrero de 2008. (BOE 14 de marzo de 2008). Artículo 7.3.5: “Complemento de antigüedad. Los trabajadores comprendidos en este Convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistente en dos trienios y quinquenios sucesivos (...)”; Convenio Colectivo de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias auxiliares de Guipúzcoa. Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo de Guipúzcoa de 19 de noviembre de 2007 (BO de Guipúzcoa de 29 de noviembre de 2007) Artículo 27. “Antigüedad. Todo el personal afectado por este convenio, tendrá derecho a aumentos periódicos por años de servicios, consistentes en dos trienios y quinquenios sucesivos (...)”. Convenio Colectivo de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias auxiliares de Vizcaya. Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo de 25 de mayo de 2007 (BO de Vizcaya de 13 de junio de 2007). Artículo 7.9. “Antigüedad. Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho, además del salario que se establezca para su categoría, a aumentos periódicos por años de servicios, consistentes en dos trienios (...) y quinquenios sucesivos (...)”. Convenio Colectivo de Industrias Transformadoras de Materias Plásticas de Alicante. Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de 8 de noviembre de 2007 (BO de Alicante de 15 de noviembre de 2007). Artículo 27. “Antigüedad. Se establece un plus de antigüedad por el tiempo de servicios prestados en la misma empresa, consistente en 2 trienios y 5 quinquenios (...)”. Convenio Colectivo de Industrias Transformadoras de Materias Plásticas de Valencia. Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de 11 de julio de 2007 (BO de Valencia de 19 de julio de 2007). Artículo 42. “Antigüedad. Se establece un plus de antigüedad por el tiempo de servicios prestados en la misma empresa, consistente en dos trienios y cinco quinquenios (...)”. III Convenio Colectivo del Diario ABC, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de noviembre de 2006. (BOE 17 de noviembre de 2006). Artículo 43 “Plus de antigüedad. (...) a) Consistirá en dos trienios del cinco por ciento y quinquenios sucesivos (...); XVIII Convenio Colectivo de Diario el País, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de junio de 2008. (BOE 9 de julio 2008). Artículo 39. “Antigüedad. (...) manteniéndose el sistema consistente en dos trienios y el resto quinquenios (...)”. Convenio Colectivo de Pirelli Neumáticos, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de marzo de 2008. (BOE 9 de abril de 2008). Artículo 6. “Antigüedad. (...) Se reconocen dos Trienios y siete Quinquenios, por este orden (...)”.

Vid. AA.VV “La negociación Colectiva en la Industria del Papel y el Sector de Artes Gráficas”, (Coord. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F), óp.; cit.; pág. 203.

⁷⁸⁴ Como sería en el Convenio Colectivo de Entrega Domiciliaria. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de abril de 2009. (BOE 8 de mayo de 2009). Artículo 25. “Antigüedad. Consistente para todas las categorías profesionales en dos bienios y un quinquenio con los importes que figuran en el Anexo 6”; Convenio Colectivo de la empresa Autopista Vasco- Aragonesa, Concesionaria Española, S.A. y su personal de explotación. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de

1.1.3. Límites temporales.

El cumplimiento de estos tramos o módulos temporales puede significar el devengar el complemento de antigüedad sin sometimiento a ningún límite máximo de años, que las partes fijan voluntariamente, o bien estableciendo un límite como ocurría en la normativa anterior [artículo 25 ET (1980)].

También la negociación colectiva en este caso es muy variada. Así en algunos casos no se fija un límite máximo de años⁷⁸⁵ de tal manera que el complemento por antigüedad o la permanencia en la empresa actúa como un factor siempre de regulación del salario. En otros casos, sí se establece un límite, utilizando para ello diversos sistemas cuyo resultado o finalidad es anular, en un momento determinado, los efectos de la permanencia en la empresa a efectos del salario. Estos sistemas son por ejemplo: el señalar un número de máximo de tramos o módulos temporales o un cómputo máximo de años.⁷⁸⁶

agosto de 2005. (BOE 30 de agosto de 2005). Artículo 24. "Antigüedad. (...) consistente como máximo en 2 bienios y 5 quinquenios ...En cuanto a la forma de aplicar el complemento personal de antigüedad se estará a lo dispuesto en el artículo 39 de la Orden Ministerial, de 20 de marzo de 1971, cuya interpretación, de acuerdo con la resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha de 17 de marzo de 1981, debe entenderse en el sentido de que a los 4 años se empezarán a percibir 2 bienios y de que no se percibirá el primer quinquenio hasta transcurridos 9 años (...)"

⁷⁸⁵ Como en Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus derivados. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 de enero de 2009. (BOE 22 de enero de 2009). Artículo 26. "Antigüedad. Los aumentos por antigüedad o quinquenios...siendo ilimitado el número de quinquenios". como tampoco en el Convenio Colectivo para el Sector de Conservas, Semiconservas, Ahumados, Cocidos, Secados, Elaborados, Salazones, Aceites y Harina de pescados y mariscos. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de enero de 2007. (BOE 3 de febrero de 2007). Artículo 20: "Aumentos periódicos por tiempo de servicios. 1. Al personal que expresamente se determine por el presente convenio se le abonará el concepto de complemento salarial por antigüedad trienios ilimitados en la cuantía que para cada categoría profesional se determina en la tabla salarial anexa (...).Convenio Colectivo para el sector de la Construcción de Vizcaya. Resolución de la Delegación Territorial de Trabajo de Vizcaya de 30 de octubre de 2009 (BO de Vizcaya de 17 de noviembre de 2009). Artículo 27. "Antigüedad. Los aumentos por años de servicio consistirán en dos bienios del (...) y quinquenios del (...)".V Convenio Colectivo de la empresa BP Oíl España, S.A.U. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de junio de 2006 (BOE 10 de julio de 2006). Artículo 50. "Complemento personal de antigüedad. (...) consistentes en trienios, sin límite de éstos (...).XXII Convenio Colectivo de Repsol Butano, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de febrero de 2007 (BOE de 9 de marzo de 2007). Artículo 14. "Antigüedad. Se establece un sistema de quinquenios, acumulables sin límite (...)"

1.1.4. Cálculo del módulo del importe.

También para el cálculo del importe de la antigüedad devengada, la negociación colectiva ofrece una rica variedad de supuestos. Así, algunos Convenios establecen un porcentaje que se aplica sobre el salario base asignado al trabajador dependiendo de su encuadramiento profesional, ya sea el grupo, la categoría o el nivel retributivo, que varía en función del cómputo de años si se trata de módulos combinados, pero si se trata de módulos fijos no varía la cantidad, previendo para ello una tabla retributiva del porcentaje asignado o una escala retributiva o sin ella.

Así por ejemplo algún Convenio utiliza un sistema⁷⁸⁷, en donde los primeros cinco trienios se calculan, cada uno, sobre el cinco por ciento del salario base

⁷⁸⁶ Ambas fórmulas se utilizan en el Convenio Colectivo Estatal para la Industria Fotográfica. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de mayo de 2006. (BOE 6 de junio de 2006). Artículo 11.6 “Se abonará a todo el personal, sea cual fuere su categoría profesional un módulo por cada quinquenio de prestación de servicios en la Empresa. El número máximo de módulos a percibir será de cuatro (...)”. Convenio Colectivo de Industrias Transformadoras de Materias Plásticas de Alicante. Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de 8 de noviembre de 2007 (BO de Alicante de 15 de noviembre de 2007). Artículo 27. “Antigüedad. Se establece un plus de antigüedad (...) consistente en 2 trienios y 5 quinquenios (...)”. Convenio Colectivo de Industrias Transformadoras de Materias Plásticas de Valencia. Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de 11 de julio de 2007 (BO de Valencia de 19 de julio de 2007). Artículo 42. “Antigüedad. Se establece un plus de antigüedad (...), consistente en dos trienios y cinco quinquenios (...)”; Convenio Colectivo de la empresa “Sociedad Anónima El Águila S. A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de agosto de 2000 (BOE 19 de septiembre de 2000). Artículo 8. “.... con un tope máximo de 15 bienios (...)”. Convenio Colectivo de Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Aranda de Duero, Valladolid y Vitoria- Gastéiz. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de diciembre de 2007 (BOE 16 de enero de 2008). Artículo 13. “Antigüedad. Se establece el siguiente baremo a aplicar (...)”. En este baremo se contempla una antigüedad mínima 2 años y una máxima de 31 años; Convenio Colectivo de la Compañía La Casera S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de agosto de 2009 (BOE 5 de septiembre de 2009). Artículo 24. “Antigüedad. 2º Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en que se haya percibido un salario o remuneración (...)” En la Tabla Anexa IV se puede observar cómo se computa anualmente la antigüedad hasta un máximo de 36 años en la empresa; XIV Convenio Colectivo de la ONCE y su personal. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de octubre de 2009 (BOE de 14 de octubre de 2009). Artículo 64. “Complemento por antigüedad y desempeño. 3. Cuando el trabajador tenga una antigüedad superior a 27 años no consolidará ninguna nueva cantidad (...)”.

⁷⁸⁷ Sería el caso del XVI Convenio Colectivo Estatal de Empresa de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18 de marzo de 2009. (BOE 4 de abril de 2009). Artículo 25.1. “Las

de cada categoría y que figura en las tablas salariales; los tres trienios siguientes al diez por ciento cada uno de ellos y el último trienio también al cinco por ciento del salario base; pero en otros Convenios ⁷⁸⁸, lo fijan para todos los tramos en un cinco por ciento sobre el salario base; en cambio, otros ⁷⁸⁹ utilizan un sistema combinado que lo cifran en un dos por ciento anual del salario base por cada año pero con un máximo del sesenta por ciento ⁷⁹⁰. En otros casos ⁷⁹¹, el importe de cada uno de los trienios figura en la tabla de salarios mientras que no figura en otros casos ⁷⁹².

bonificaciones por años de servicio, como premio de vinculación a la empresa respectiva, consistirán, en este orden, en cinco trienios del 5 por 100 cada uno de ellos del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente convenio; tres trienios siguientes al 10 por 100 cada uno, y un último trienio del 5 por 100 del indicado salario. 2 (...)"

⁷⁸⁸ Como el III Convenio Colectivo de Cobra Servicios Auxiliares. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de junio de 2009 (BOE de 29 de junio de 2009). Artículo 9. "Antigüedad. (...) el importe de los quinquenios será del 5% de su salario base y su devengo se fija por día natural". al igual que el Convenio Colectivo de Servicios Seguritas, S. A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de noviembre de 2008 (BOE de 18 de noviembre. Artículo 45. "Complemento Personal. Antigüedad." Los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo disfrutarán.....consistente en quinquenios del 5%, calculado sobre el salario base vigente en cada momento".

⁷⁸⁹ Entre ellos el XVII Convenio Colectivo de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 31 de agosto de 2009 (BOE de 19 de septiembre de 2009). Artículo 9.5.4. "Al cumplir un año, y por cada año consecutivo, el empleado percibirá antigüedades por un valor del 2 por 100 anual sobre el sueldo base de su categoría respectiva y hasta un máximo del 60 por 100."

⁷⁹⁰ Encontramos Convenios que continúan aplicando el porcentaje sobre el salario base con los topes máximos de porcentaje y años que establecía el artículo 25 ET (1980), como sería el caso VII Convenio Colectivo de Antena 3 de Televisión S.A (Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de abril de 2008. BOE 18 de mayo de 2008), artículo 35. "Complementos salariales personales. Antigüedad (...) Su cuantía total no podrá, en ningún caso, suponer más del diez por ciento a los cinco años, del veinticinco por ciento a los quince, del cuarenta por ciento a los veinte años, y del sesenta por ciento, como máximo, a los veinticinco o más años (...); XIV Convenio Colectivo de la empresa Ford España, S.A. (de la Dirección General de Trabajo de 19 de enero de 2006. BOE 9 de febrero de 2006) Artículo 29. "Antigüedad.(...) Se devenga a partir del primer quinquenio de permanencia ininterrumpida en la Empresa y su acumulación progresiva no podrá suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100 a los veinticinco o más años (...)"

⁷⁹¹ En el Convenio Colectivo para las Industrias de Turrónes y Mazapanes Resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 de enero de 2009. (BOE 22 de enero de 2009). Artículo 26, párrafo primero: "Los trabajadores don carácter indefinido a jornada completa al servicio de las empresas tendrán derecho a un máximo de diez trienios

También es frecuente que el cálculo del importe del complemento se realice sobre el salario base de cada grupo, categoría o nivel retributivo, y se establezca una cantidad fija para cada uno de los tramos temporales, que también puede figurar en las tablas salariales; también puede tratarse de una misma cantidad para cada tramo, independiente del encuadramiento del trabajador, y a tal efecto incorporan la cantidad correspondiente para cada año de vigencia del Convenio⁷⁹³, por lo que es revisable anualmente como parte integrante del salario.

por razón de antigüedad. El importe de cada trienio será el que figura en la Tabla General de Salarios. (...)"

⁷⁹² Como el Convenio Colectivo para la Industria de Alimentos Compuestos para Animales. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de diciembre de 2006. (BOE 18 de enero de 2007). Artículo 19, párrafo primero: "Antigüedad. Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio percibirán, en concepto de antigüedad, de un complemento periódico por el tiempo de servicios prestados de dos bienios al 5 por 100 y, cumplidos éstos, cuatro quinquenios del 10 por 100, calculados en ambos casos sobre los salarios base vigentes en cada momento, no sólo en cuanto a los aumentos de nuevo vencimiento, sino también para los ya perfeccionados. Una vez alcanzado el 50 por 100, aún cuando el salario base sufriera modificaciones posteriores, las mismas no repercutirán ni se tendrán en cuenta en el abono de los complementos de antigüedad ya devengados."

⁷⁹³ Sería así el previsto en el V Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Enseñanzas de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y Artes Aplicadas y Oficios Artísticos. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 15 de junio de 2007. (BOE 2 de julio de 2007). Artículo 46: "Complemento de antigüedad. Por cada trienio vencido, el trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad que, a tal efecto, se indica en las tablas salariales que figuran en el Anexo I"; Convenio Colectivo Estatal para la Industria Fotográfica. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de mayo de 2006. (BOE 6 de junio de 2006). Artículo 11.6. "Antigüedad. Se abonará a todo el personal, sea cual fuere su categoría profesional un módulo para cada quinquenio de prestación de servicios en la empresa. El número máximo de módulos a percibir será de cuatro. El módulo para aplicar durante la vigencia de este Convenio será de 8.000 pesetas (48,08 euros) por cada quinquenio de prestación de servicios en la empresa". A continuación incorpora la tabla en la que figura en una columna los quinquenios y en la segunda columna el importe exacto de lo que corresponde por quinquenio; Convenio Colectivo Interprovincial de Finanzauto, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 11 de agosto de 2009 (BOE 1 de septiembre de 2009). Artículo 168. "Antigüedad. 1 El personal de la empresa percibirá aumentos periódicos por año de servicio consistente en cuatrienio en cuantías equivalentes a 25,56 euros brutos"; III Convenio Colectivo de Santa Bárbara Sistemas, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de octubre de 2009 (BOE 13 de octubre de 2009). Artículo 52. "Complementos. (...)Plus antigüedad...las partes acuerdan fijar un valor único por cada trienio para todo el personal afectado por este Convenio, tanto para los devengados actualmente como para los sucesivos, determinándose su cuantía en 14,69 euros, mensuales por trienio (...); XVI Convenio Colectivo de Zardoya Otis, S.a. y Ascensores Eguren, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de septiembre de 2008 (BOE 25 de septiembre de 2008).

En ocasiones, dependiendo del ámbito funcional del convenio, podemos encontrar supuestos en los que el complemento de antigüedad, denominado complemento de permanencia en la empresa, aparece integrado en la llamada “*Retribución Básica Conjunta*” que incluye determinados complementos salariales, entre ellos la antigüedad, que se reflejan en las tablas salariales para cada nivel retributivo y su importe difiere en función del nivel y de los años de permanencia en dicho nivel⁷⁹⁴.

1.1.5. La supresión y/o sustitución del complemento por antigüedad.

Como hemos señalado, tras la reforma de 1994, el complemento personal de antigüedad pasó a ser un derecho de carácter potestativo para la negociación colectiva sectorial, provincial y empresarial, frente al carácter obligatorio anterior, lo que determinó la aparición en la negociación colectiva de diversas regulaciones en cuanto al complemento.

En unos casos se dejó de percibir; en otros, se extinguió el derecho a su generación, pero se respetó la ya devengada, “congelando”, la cantidad hasta entonces percibida en su base de cálculo y manteniéndose, calculándola de otra forma, como un complemento “ad personam” o una condición más beneficiosa.

Artículo 26: “Antigüedad, pluses y horas extraordinarias. 1) Plus de antigüedad. La antigüedad queda unificada en ciclos quinquenales con valor fijo único, para todas las categorías de (...)”. El importe se fija para cada año de vigencia del Convenio a la que le corresponde una cantidad inicial y sobre ella se calcula el incremento del IPC, y así sucesivamente.

⁷⁹⁴ Así se encuentra previsto en el Convenio Colectivo de Compañía Española de Petróleos, S.A. (CEPSA). Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de noviembre de 2008 (BOE 27 de noviembre de 2008). Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de julio de 2009, por la que se registra y publica la modificación parcial de la Compañía Española de Petróleos, S.A. “VII. Régimen Económico. (...) 1. Retribución Básica Conjunta. La Retribución Básica Conjunta es el resultado de la suma de los conceptos salariales reflejados en la tabla incluida en el Anexo 4 y con los valores reflejados para en la misma para cada nivel salarial y año de permanencia en la Empresa. Se establecen, por lo tanto para cada nivel salarial...unos importes diferenciados para cada uno de los tres primeros años de permanencia en la empresa desde el nivel salarial 1 al 7, y para cada uno de los cuatro primeros años de permanencia en la empresa, a partir del nivel salarial 8 (...)”. Convenio Colectivo de Petroquímica Española, S.A (PETRESA). Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de noviembre de 2008 (BOE de 28 de noviembre de 2008). VII. Régimen Económico. No se reproduce al contar con la misma redacción que la del Convenio Colectivo de la Compañía Española de Petróleos S.A.

En otros casos se procedió a sustituirlo a partir de una fecha, no necesariamente inmediata a la de la reforma de 1994, por un complemento específico consolidándose las cantidades percibidas y distinguiendo entre dos colectivos de trabajadores en función de la fecha de ingreso en la empresa coincidente o no con la supresión del complemento personal y creación del nuevo. Para el Tribunal Supremo⁷⁹⁵, estas situaciones en ningún caso pueden ser consideradas atentatorias al derecho de igualdad ni tampoco pueden ser consideradas como una “doble escala salarial”, dado que lo único que hace el Convenio Colectivo es dar cumplimiento a lo establecido en la nueva redacción del artículo 25 ET, respetando las percepciones consolidadas.

⁷⁹⁵ Vid. S.TS.1 de abril de 2003, S.TS de 22 de julio y 9 de octubre de 2008, cuya doctrina es aplicada por la S.TSJ de Murcia de 15 de diciembre de 2008 [JUR 2009, 102278], Fundamento Cuarto (...) “el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, ha desregulado la promoción económica del trabajador, que ha dejado de ser un derecho de carácter necesario, para tener la consideración de "derecho a la promoción económica en los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual", lo que quiere decir (en el mismo sentido el artículo 11 del Acuerdo de Cobertura de Vacíos de abril de 1997) que sólo se tendrá derecho al cobro del complemento de antigüedad cuando este específico concepto retributivo sea reconocido en convenio colectivo o contrato individual, y ello(artículo 25.2 ET) “sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente”. Y también, es cierto que, a tenor de la disposición estatutaria, el convenio pudo eliminar el premio de antigüedad para todos los trabajadores, o, incluso, respetar tan solo los derechos adquiridos hasta entonces o en curso de adquisición a los integrantes de la plantilla, pero lo que es reprochable, aunque pueda resultar paradójico, desde el prisma del derecho a la igualdad, es, como igualmente afirma la sentencia antes citada de 3 de octubre de 2000, (fundamento de derecho tercero, in fine): "que el convenio colectivo mantenga el premio de antigüedad, que en efecto pudo válidamente suprimir para todos, pero lo establezca para el futuro en cuantía distinta para dos colectivos de trabajadores, y lo haga exclusivamente en función de que la fecha de su ingreso en la empresa como fijos sea anterior o posterior al 31 de mayo de 1995" (...)hemos de llegar a la conclusión de que, aún cuando en apariencia se pudiera sostener la existencia de una doble escala salarial en razón a la fecha de ingreso en la empresa, en realidad no estamos en presencia de tal situación, pues el Convenio Colectivo analizado en su artículo 16elimina el complemento o premio de antigüedad para todos los trabajadores que ingresen en la empresa a partir del 1 de enero de 1995, congelándolo, incluso, para todos los trabajadores que ingresaron con anterioridad a dicha fecha, aunque a éstos se les respetan los derechos adquiridos por tratarse de una percepción consolidada, devengando el complemento de antigüedad como derecho adquirido "al personam", pero ya no devengarán, a partir de 1 de enero de 1997, nuevos trienios; por lo que no se aprecia vulneración del principio de igualdad, pues el complemento de antigüedad se encuentra suprimido para todos los trabajadores de la manera indicada, o sea, manteniendo un derecho consolidado para determinado colectivo (...).”

Así, a título ejemplificativo algún convenio colectivo dispuso⁷⁹⁶ que, a partir de su entrada en vigor, ya no se devengaría la antigüedad y mantuvo las cantidades percibidas como “condición personal más beneficiosa”, sin que se absorbiera o compensara pero revalorizándose. En otros⁷⁹⁷, el complemento por antigüedad desapareció a partir de 1 de marzo de 1997 pero se continuó en su percepción en la misma cuantía como un derecho adquirido, creándose a su vez un complemento para todos los trabajadores para compensarlo. En otros casos⁷⁹⁸ (artículo 39), la antigüedad quedó “congelada” en su base de cálculo, pero continuó formando parte del salario y se aplicó el modelo establecido en el convenio que fijaba una cantidad fija al trienio y al quinquenio. En otros casos⁷⁹⁹ se creó un complemento con un importe fijo que era abonado a todos

⁷⁹⁶ Como en el III Convenio Colectivo Sectorial de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de noviembre de 2006. (BOE 12 de diciembre de 2006). Disposición Transitoria Única. “Con la entrada en vigor del primer convenio colectivo, quedó convenido que no se devengaría otra cantidad por antigüedad que no fuera la que se establece en el presente artículo. Así, todos los trabajadores afectados por el convenio tienen derecho a percibir la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la publicación del primer convenio colectivo, o que hubieran consolidado por aplicación de aquél, manteniendo su montante como condición personal más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable y revalorizando dicha cantidad con el incremento que se pacta en el presente tercer convenio para los restantes conceptos salariales”.

⁷⁹⁷ El Convenio Colectivo de la Industria del Calzado. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de julio de 2007. (BOE 23 de agosto de 2007). Artículo 36. “Antigüedad. Desaparecido, con efectos de 1 de marzo de 1997 el complemento salarial personal por continuidad en la empresa, denominado premio de antigüedad, los derechos adquiridos a 1 de marzo de 1997 subsistirán como garantía personal de los trabajadores, por la cuantía en que los venían percibiendo. A fin de compensar las expectativas y derechos en curso de adquisición, en la disposición adicional primera se estableció un complemento general para todos los trabajadores, que se incorporó al salario”.

⁷⁹⁸ Sería en el caso del XV Convenio de la Industria Química. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de agosto de 2007 (BOE 29 de agosto de 2007). Artículo 39. “Antigüedad. El plus de antigüedad para los afectados por el presente convenio, quedará congelado en su base de cálculo actual, siguiendo su natural evolución los trienios, quinquenios y otros modelos vigentes en el sector. Para las empresas de nueva creación, el modelo corresponderá al del subsector en que desarrolle su actividad. Si estos modelos no pudieran delimitarse se aplicará como modelo de referencia el de los dos trienios y cinco quinquenios, abonándose, con independencia del que se aplique las siguientes cantidades.....No obstante la congelación de las bases del cálculo de la antigüedad, las cuantías percibidas por dicho concepto forman parte de la Masa salarial bruta depurada (...)”.

⁷⁹⁹ En el Convenio Colectivo de la empresa Aldeasa, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 17 de diciembre de 2007 (BOE 5 de enero de 2008) Artículo 32.2. “Complementos personales...2.2. Antigüedad. Como compensación por la

los trabajadores en compensación del complemento de antigüedad, pero si la cuantía del complemento por antigüedad que venía percibiendo el trabajador era superior, se congelaba esta cantidad percibiéndola como condición más beneficiosa que, cuando se neutralizara, se percibiría la cantidad que en ese momento le correspondiera. En otros supuestos⁸⁰⁰, y con bastante tardanza respecto de la Reforma (1 de enero de 2005), se suprimió el complemento por antigüedad creando en compensación un complemento personal de “Supresión de Antigüedad” solamente para los trabajadores que, en dicha fecha, estuvieran en alta en la empresa, complemento que se mantiene hasta un máximo de veinticuatro años a los trabajadores que a esa fecha vinieran percibiendo el complemento de antigüedad. En cambio⁸⁰¹ en otros casos contemplan dos situaciones en que se pueden encontrar los trabajadores que difieren por la fecha de la contratación: si se efectuó antes de 31 de diciembre

permanencia en la empresa se establece un complemento, que será abonado a todos los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del Convenio a razón de 31, 85 euros, por cada tres años de servicio en la Empresa. En el supuesto que algún trabajador percibiera por el concepto de antigüedad una cantidad superior a la que resulte de aplicación conforme a lo establecido en este precepto, se le mantendrá tal cantidad como condición más beneficiosa que quedará congelada, hasta que por aplicación de esta fórmula, se supere la cantidad anteriormente percibida.”

⁸⁰⁰ En el I Convenio Colectivo de San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta, S.A., Fábricas de Málaga Lleida y Burgos Resolución de la Dirección General de Trabajo de 15 de marzo de 2005 (BOE 5 de abril de 2005). Resolución de la Dirección General de Trabajo de 17 de abril de 2008 (BOE 30 de abril de 2008) por la que se publica la prórroga del I Convenio Colectivo Único hasta 31 de diciembre de 2014. Disposición Adicional Quinta.”Supresión del Complemento de Antigüedad. A partir de 1 de enero de 2005, se suprime el complemento de antigüedad de los Convenios de San Miguel Málaga (art. 16), San Miguel Lérida (art. 25) y San Miguel Burgos (art. 11). Como compensación por la desaparición del complemento de antigüedad, se crea un Complemento Personal de Supresión de Antigüedad. Únicamente tendrán derecho a dicha compensación aquellos trabajadores que ya estuvieran de alta, o asimilados a ésta, a la fecha de 1 de enero de 2005. Con carácter de disposición transitoria, el referido complemento, que se abonará bajo el concepto “complemento personal de supresión de antigüedad” lo seguirán devengando, hasta alcanzar la cifra máxima correspondiente a 24 años completos en la Empresa. El presente complemento se abonará sobre la base de las tablas de “complemento personal de supresión de antigüedad”.

⁸⁰¹ En el Convenio Colectivo del Sector de Harinas, Panificables y Sémolas. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de agosto de 2007. (BOE 3 de septiembre de 2007). Anexo 3. Condiciones económicas. (...) Antigüedad: a) Para los trabajadores con contrato de fecha anterior al 31 de diciembre de 1994, se establece como aumento periódico por tiempo de servicio, dos bienios del 5% y cuatro quinquenios del 10% sobre el salario base consignado en el tabla salarial A; b) Para los trabajadores con contrato firmado a partir de 1 de enero de 1995 no existirá ningún incremento salarial por este concepto (...).”

de 1994 o a partir del 1 de enero de 1995, en cuyo caso, éstos últimos no tendrán derecho a este concepto salarial, por lo que conforma una doble tabla salarial, creadas en compensación⁸⁰². Mientras que en otros⁸⁰³ se reconoce el derecho a percibirla como condición más beneficiosa a título personal a todos los trabajadores en alta en la empresa a 30 de septiembre de 1994 y establece dos regulaciones diferentes en función de las condiciones en que la disfrutaban, que es incompatible con la nueva percepción del complemento regulado en el convenio.

Si bien el Convenio suele fijar una fecha para la supresión del complemento con una compensación de reconocimiento de la antigüedad acreditada través de un complemento “ad personam”, puede darse el caso de que en algunas empresas no se haya aplicado el cambio en la estructura retributiva, por lo que el Convenio prevé la posibilidad de efectuar el cambio durante su vigencia. No se trata de dos colectivos diferentes de trabajadores por la fecha de ingreso en

⁸⁰²Al igual que en el Convenio Colectivo para el Sector de Conservas, Semiconservas, Ahumados, Cocidos, Secados, Elaborados, Salazones, Aceites y Harina de Pescados y Mariscos. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de enero de 2007. (BOE 3 de febrero de 2007), en donde establece la fecha de 1 de enero de 1994 para percibirlo sin que al personal contratado después de esta fecha pueda hacerlo. Artículo 20. 8 “La cuantía de los complementos salariales por antigüedad quedará establecida en las cuantías en las tablas adjuntas y se beneficiarán de estos emolumentos el personal que el 1 de enero de 1994 tenga un derecho adquirido o en curso de adquisición sobre los mismos, sin que al personal contratado con posterioridad a esta fechas le alcance este complemento salarial”.

⁸⁰³ Como sería el VIII Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, S.A., Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de octubre de 2009 (BOE 23 de octubre). “Disposición Transitoria Cuarta. Complemento de Antigüedad. A los trabajadores en alta al 30 de septiembre de 1994 se les mantendrá, como condición más beneficiosa a Título personal, la aplicación de lo establecido en el II Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, S.A. con vigencia para los años 1992 y 1993 respecto al Complemento personal por antigüedad, con las dos siguientes fórmulas según el colectivo de procedencia: 1. Todo el personal excepto el que se regía por las condiciones Ex-Petroliber: continuará percibiendo trienios indefinidos por el importe anual bruto de 548,56 euros brutos por trienio (divididas en 14 pagas: 12 pagas mensuales y dos extraordinarias a percibir en los meses de junio y noviembre). 2. Únicamente el personal que se regía por las condiciones Ex-Petroliber: continuará percibiendo trienios indefinidos y premios de vinculación por quinquenios indefinidos, estos últimos a partir de los quince años de trabajo en la Empresa, por el importe anual bruto de 659,41 euros brutos por trienio o por premio de vinculación (divididas en 14 pagas: 12 pagas mensuales y dos extraordinarias a percibir en los meses de junio y noviembre). La aplicación como condición más beneficiosa a Título personal del régimen contenido en esta disposición transitoria, es incompatible con la percepción del complemento salarial personal de antigüedad regulado en el artículo 42 de este Convenio Colectivo.”

la empresa, sino de empresas del sector en las que no se ha efectuado el cambio, y por lo tanto implicará a sus trabajadores⁸⁰⁴.

La negociación colectiva no se limita a suprimir o sustituir el complemento por antigüedad por el complemento ad personam señalado sino introduce, lógicamente, la regulación jurídica de este.

Al sustituirse el complemento por antigüedad por un complemento “ad personam”, éste queda sujeto a la regulación que establece el propio Convenio, con los eventuales aumentos; su cómputo o no para el percibo de determinados complementos, como también puede establecerse que no se produzcan aumentos (sólo actualizaciones) ni sirva de cómputo para devengar otros pluses del mismo concepto⁸⁰⁵. En cambio en otros casos⁸⁰⁶ se consolida

⁸⁰⁴ Sería el caso del VI Convenio Colectivo Nacional para las Industrias de Pastas Alimenticias. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de enero de 2009. (BOE 27 de enero de 2009). Artículo 22. “Supresión del concepto de antigüedad. El I Convenio Colectivo Nacional para las Industrias de Pastas Alimenticias suprimió, con efectos de 1 de enero de 1996, la antigüedad como concepto retributivo. En consecuencia, a partir de dicha fecha dejó de formar parte de la estructura del salario en todas aquellas empresas que aplicaron el sistema de compensación regulado en el Convenio. Las empresas que no aplicaron el cambio de estructura vigentes el I y II Convenio Nacionales, podrán hacerlo durante la vigencia del presente, con sujeción al mismo régimen compensatorio regulado en el artículo 22 I Convenio, referido al 1º de enero 1999(...)” .

⁸⁰⁵ Como lo prevé el Convenio Marco Estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de octubre de 2008. (BOE 4 de noviembre de 2008). Disposición Adicional Tercera: “Sustitución del complemento de antigüedad por complemento “ad personam”.4.”El sistema de complemento “ad personam” sustituye al concepto de plus de Antigüedad o cualquier otro que pudiera tener origen en los años de permanencia en la empresa, en el puesto de trabajo, tiempo de la prestación del servicio o cualquier otro de naturaleza análoga, de tal forma que fijado dicho complemento, no se podrán pactar pluses que deriven de los conceptos antedichos, ni se devengarán aumentos sobre el mismo, diferentes a los de la propia actualización que se pacte como incremento salarial”; Convenio Colectivo del Sector del Juego del Bingo de Valencia. Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de Valencia de 9 de marzo de 2009 (BO de Valencia 4 de abril de 2009) Artículo 24. “Complemento ad personam. “(...) con efectos del día 31 de diciembre de 2000, el devengo de dicho complemento personal quedó suprimido, respetándose con carácter personal las cantidades devengadas (...)la cantidad resultante conformó el complemento personal denominado “ad personam” (...).”

⁸⁰⁶ A título de ejemplo sería el Convenio Colectivo de Autopistas Aumar, Sociedad Anónima, Concesionaria del Estado Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de agosto de 2006 (BOE 7 de septiembre de 2006) Artículo 29. “Plus personal Antigüedad Consolidada. Es el Plus que percibirá exclusivamente el personal que formaba parte de la plantilla fija de la empresa a 30 de junio de 1998... constituido por la cantidad que venía percibiendo en concepto de antigüedad más la compensación

la antigüedad que habían devengado los trabajadores a 30 de junio de 1998 y, además, se les compensa individualmente como un complemento retributivo “ad personam” no sujeto a modificaciones mientras perviva la relación laboral o finalice la concesión o lo mantiene hasta la extinción de la relación laboral con la empresa⁸⁰⁷.

Los Tribunales consideran que las partes son libres para establecer el sentido de esta regulación ya que “(...) las cantidades percibidas en concepto de complemento ad personam que sustituyó al complemento personal de antigüedad experimentarán los incrementos que resulten de aplicación al resto de las retribuciones fijadas en el presente Convenio colectivo con arreglo a lo previsto en su artículo 32 y por ello la actualización de las tablas salariales conforme al IPC atendiendo a las reglas contenidas en el mismo, pues no otra cosa debe entenderse dada la soberanía de las partes negociadoras del convenio colectivo en la determinación de las condiciones de trabajo (...)”⁸⁰⁸.

Significativo es, como hemos señalado, la negociación en el sector de la construcción en el que, como consecuencia del Acuerdo Sectorial Nacional del Sector de la Construcción sobre el concepto económico de antigüedad, se suprimió el complemento de antigüedad y las partes asumieron el compromiso de mantener los importes, consolidándolos y manteniéndolos por tiempo indefinido como un complemento “ad personam” denominado de antigüedad consolidada. En este mismo sentido se dispone en el artículo 51, en el IV Convenio Colectivo Sectorial del Sector de la Construcción⁸⁰⁹ y así ha pasado

individual establecida para cada trabajador, Estos importes se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo “ad-personam”, es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con la empresa, o en su caso, con la finalización del período de la Concesión.”

⁸⁰⁷ En el mismo sentido lo establece el Convenio Colectivo de Paradores de Turismo de España, S.A .Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de noviembre de 2008. Disposición Adicional. “Complemento “ad personam”. Este complemento, no absorbible ni compensable se sigue manteniendo a título personal a los actuales perceptores del mismo.....manteniéndose para sus perceptores sólo mientras no se rompa su vinculación en la empresa”.

⁸⁰⁸ Vid. S.TSJ Andalucía, Málaga de 1 de febrero de 2008[JUR 2009, 85229].

⁸⁰⁹ Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de agosto de 2007. (BOE 17 de agosto de 2007).Artículo 51. “Antigüedad consolidada. Como consecuencia del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de antigüedad firmado el 18 de octubre de 1996 (BOE de 21 de noviembre de 1996), se asumen por ambas partes firmantes los siguientes compromisos: a) Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho, por el

dentro del mismo sector a contemplarse en diversos convenios colectivos de ámbito provincial,⁸¹⁰ aunque no en todos, pues en algún caso extraña comprobar cómo no ha sido suprimida y compensada con el concepto de antigüedad consolidada en su totalidad habida cuenta que el Convenio Colectivo para el Sector de la Construcción de Vizcaya⁸¹¹ mantiene el

complemento personal de antigüedad, el 21 de noviembre de 1996. Al importe anterior así determinado se añadirá, en su caso, a cada trabajador que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada al 21 de noviembre de 1996, calculándose por defecto o por exceso, por años completos. Para el cálculo de los importes de esta parte de antigüedad devengada y no cobrada se tendrán en cuenta los importes que para cada categoría y nivel fije cada Convenio de ámbito inferior. b) Los importes obtenidos, al amparo de lo previsto en la letra a) se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo “ad personam”, es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con su empresa. Dicho complemento retributivo “ad personam” se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de “antigüedad consolidada”.

⁸¹⁰ Como sería el caso del Convenio Colectivo del Sector de Industrias de Construcción, Obras Públicas e Industrias Auxiliares de Castellón. Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de 4 de septiembre de 2008 (BO de Castellón de 23 de septiembre de 2008). Artículo 15.C) “Antigüedad Consolidada. Como consecuencia de la abolición del complemento personal de antigüedad, en virtud del Acuerdo (...) se abonarán los importes consolidados en 21 de noviembre de 1996, con el carácter de complemento retributivo “ad personam” y la denominación de “antigüedad consolidada” siendo su cuantía invariable y extinguiéndose juntamente a la finalización del contrato suscrito con la respectiva empresa”; Convenio Colectivo de la industria de la Construcción y Obras Públicas de Barcelona. Resolución de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo de Barcelona, de 27 de noviembre de 2007 (DO Generalitat de Catalunya de 14 de enero de 2007). Artículo 15.”Antigüedad consolidada. (...) mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho, por el complemento personal de antigüedad, el 19 de enero de 1997 (...) se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo ad personam (...) con la denominación de antigüedad consolidada; Convenio Colectivo del sector de la Construcción y Obras Públicas de Sevilla. Resolución de la Dirección Provincial de la Consejería de Empleo y desarrollo Tecnológico de Sevilla de 27 de noviembre de 2008 (BO Sevilla de 24 de enero de 2009). El artículo 43 dispone “Antigüedad Consolidada”, que no reproducimos por contar con la misma redacción que la referenciada en sus apartados a) y b) del Acuerdo Nacional del Sector de 1996.

⁸¹¹ Resolución de la Dirección territorial de Vizcaya de 30 de octubre de 2009 (BO de Vizcaya de 17 de noviembre de 2009).

complemento de antigüedad⁸¹² fijándola en dos bienios del cinco por ciento cada uno y en quinquenios del siete por ciento sobre el base.

Aunque en general los Convenios colectivos examinados utilizan la denominación de complemento “ad personam” para referirse a aquellas cantidades que percibe el trabajador que, derivadas de la regulación del complemento por antigüedad, tiene acreditadas, en otras ocasiones se las denomina “condición más beneficiosa”, lo que puede dar lugar a cierta confusión, dado que normalmente nos referimos a la condición más beneficiosa de origen contractual y no normativa, en virtud del principio de sucesión de convenios colectivos establecida en los artículos 82.4 y 86. 4ET⁸¹³. Se trata de cláusulas de mantenimiento de condiciones que serán más favorables ó “más beneficiosas” pero porque las partes expresamente así lo han acordado. Pueden tener un origen plural o colectivo cuya razón de ser se encuentra en el principio de sucesión normativa de convenios colectivos. Así ocurre en algún caso en el que la cantidad acreditada en concepto de antigüedad se compensa a través de un complemento “específico” considerado como una condición más beneficiosa⁸¹⁴.

⁸¹² Que ya venía detectándose, aunque lo consideran poco significativo, Vid. BALLESTER PASTOR, I; GARRIGUES GIMÉNEZ, A; VICENTE PALACIO, A: “La Negociación Colectiva en el Sector de la Construcción”, óp.; cit.; pág. 201.

⁸¹³ Artículo 82.4 ET: “El Convenio Colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél. En dicho supuesto se aplicará íntegramente el nuevo convenio”.

Artículo 86. 4 ET: “El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan”.

⁸¹⁴ En el Convenio Colectivo interprovincial de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de agosto de 2005. (BOE 18 de agosto de 2005). Resolución de 2 de febrero de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acuerdo de prórroga del Convenio colectivo interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos. (BOE 17 de febrero de 2009) Artículo 18.2: “La antigüedad acreditada por los trabajadores a 31 de diciembre de 1995, les será compensada con la percepción de un Complemento Específico que tendrá consideración de condición más beneficiosa y se respetará a cada trabajador que lo acredite y en función de la categoría profesional ostentada a 31 de diciembre de 1995 a título exclusivamente individual sin que sea compensable ni absorbible en el futuro, salvo por acuerdo entre las partes, incrementándose en su caso anualmente en el porcentaje que las partes acuerden”.

Vid. GÓNZALEZ ORTEGA, S; QUINTERO LIMA, M.G. “Estudio Actualizado sobre la Negociación Colectiva en el Sector del Metal. (Actualización 2008)”, Madrid, (MTE), 2008, en especial pág. 20.

Como hemos indicado, en algunas ocasiones el complemento por antigüedad ha sido sustituido por otro complemento de carácter personal de naturaleza análoga, que valora solamente la permanencia del trabajador en la empresa. Este nuevo complemento personal recibe diversas denominaciones. En él se integra el complemento por antigüedad y las cantidades devengadas en función de los años de devengo pasan a formar parte de la nueva clasificación de complementos. Es el caso del denominado Complemento Personal de Convenio⁸¹⁵, Plus Convenio Sectorial,⁸¹⁶ que se aplica a todos los trabajadores de acuerdo con el régimen jurídico allí establecido. En otros casos⁸¹⁷, deriva de una reestructuración salarial, por lo que el Convenio establece dos posibles integraciones de la antigüedad, bien en el Salario Base o Nivel -si la antigüedad reconocida contaba con un incremento anual en Convenio, ó bien en el Complemento Personal creado -si la antigüedad no contaba con un incremento anual-. En otros⁸¹⁸ desaparece el complemento de antigüedad recogido en anteriores convenios y a partir de la fecha de entrada en vigor del nuevo convenio colectivo quedan absorbidas en las nuevas retribuciones o bien, en

⁸¹⁵ En el III Convenio Colectivo de la Prensa Diaria. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de diciembre de 2008. BOE 18 de diciembre de 2008. Artículo 35. "Complementos salariales. II. Complemento de antigüedad. El concepto antigüedad quedó eliminado en el 1er. Convenio colectivo sectorial, pasando las cuantías devengadas o en tramo de devengo, de conformidad con dicha Norma, a formar parte del Complemento Personal de Convenio (CPC)"

⁸¹⁶ Que compensa la desaparición del complemento de antigüedad como así se dispone en el III Convenio Colectivo Estatal del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de febrero de 2009. BOE 19 de febrero de 2009. Artículo 35. "Supresión del complemento de antigüedad. 2ºb) segundo párrafo. Para compensar la desaparición de la normativa del complemento de antigüedad en los términos que precede, se establece un nuevo concepto retributivo, denominado Plus Convenio Sectorial, sujeto al siguiente régimen jurídico (...)"

⁸¹⁷ Sería el del II Convenio Colectivo de Consum, Sociedad Cooperativas Valencianas Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de febrero de 2008 (BOE 11 de marzo de 2008). Artículo 34 2 a) "Complemento personal: En la medida que deriven de las condiciones personales del trabajador y que proviene de la reestructuración salarial prevista en la Disposición Transitoria segunda.....que no resulta de incremento anual.

⁸¹⁸ En el IV Convenio Colectivo de Pilotos de Spanair S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de junio de 2009 (BOE 22 de junio de 2009). Disposición adicional quinta. "(...) queda sin efecto la normativa sobre retribuciones en concepto de antigüedad recogida en anteriores Convenios...todas las cantidades que pudieran venirse percibiendo en concepto de complemento de antigüedad.....se entenderán, a partir de la fecha de entrada en vigor del nuevo Convenio Colectivo, absorbidas por las nuevas retribuciones pactadas (...)"

algún caso,⁸¹⁹ la antigüedad percibida queda consolidada “ad personam” y se sustituye por el complemento de “antigüedad consolidada”.

1.2. Otros complementos personales

Nos hemos referido a la antigüedad como complemento salarial típico, que además, como indicábamos, contaba con una regulación legal y figuraba en la enumeración de complementos personales de la derogada normativa reglamentaria. De hecho, hemos visto como efectivamente aparecía y aparece configurado a través de la negociación colectiva. Siguiendo lo previsto en la derogada normativa reglamentaria (artículo 5º, a) DOS) se observa cómo la negociación colectiva contempla diversos complementos relacionados en esta regulación ya derogada, en concreto “la aplicación de títulos, idiomas o conocimientos especiales, o cualquiera otro de naturaleza análogo que derive de las condiciones personales del trabajador y no haya sido valorado a la hora de fijar el salario base” y que, como hemos señalado, son perfectamente encuadrables en la configuración actual (artículo 26.3) dada la amplitud del precepto para incluir clases de complementos dentro de su clasificación.

1.2.1. El complemento por Títulos.

El complemento de “Títulos” aparece considerado como complemento especialmente en aquellas actividades en las que es requisito imprescindible para desarrollar las funciones de un determinado puesto de trabajo o también en las actividades en las que continuamente se producen avances en los sistemas operativos actuando así de incentivo o estímulo para la obtención del título.

Así ocurre, por ejemplo, en el I Convenio Colectivo de Nuclenor, S.A.⁸²⁰ (artículo 17.11), que prevé el “Plus de Licencia de CSN”, siendo la obtención de

⁸¹⁹ En el Convenio Marco de la Unión General de Trabajadores. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 de noviembre de 2007 (BOE de 14 de diciembre de 2007). Artículo 22. “Antigüedad y Antigüedad Consolidada.22.2. (...) Queda suprimido el devengo del complemento de antigüedad con efecto de dicha fecha, a partir de la cual no se generarán derechos ni se abonará cantidad alguna por este concepto, que desaparece para ser sustituido por la “antigüedad consolidada” (...) 22.4. El concepto de antigüedad consolidada consolida “ad personam” los mismos importe por antigüedad que cada trabajador estuviera percibiendo en nómina a 31 de diciembre de 2011....”

⁸²⁰ Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18 de abril de 2007 (BOE 4 de mayo de 2007). Artículo 17.11 Plus de Licencia de CSN: Esta compensación se abonará exclusivamente al personal que para poder desempeñar su puesto de trabajo en la Central tenga imprescindiblemente que poseer licencia específica vigente (ya sea

la Licencia –otorgada por el Consejo de Seguridad Nuclear- únicamente exigible a los trabajadores para el desempeño de las funciones de un puesto de trabajo determinado, como operador o supervisor. La percepción del complemento exige la obtención la licencia y el desempeño de dicha función de forma que no se percibe el complemento si se obtiene la Licencia pero no se ejerce la función aunque si se ejerce la función y el trabajador pasa a desempeñar, por decisión de la empresa o por causas ajenas a la voluntad del trabajador otras tareas, el plus se consolida. Sin embargo, no se aplica consolidación alguna al trabajador que, con licencia de operador, se le ofrezca la posibilidad de obtener la licencia de supervisor y no la obtenga.

Por su parte en el VII Convenio Colectivo entre Iberia Líneas Aéreas de España y sus tripulantes Pilotos⁸²¹, (artículo 109) prevé un complemento de Títulos a percibir por los Pilotos que se encuentren en posesión de un título que lleve aparejada la percepción de este complemento. La empresa, con la finalidad de estimular la obtención, se compromete a elaborar el listado de Títulos que dan lugar a la percepción, de una sola vez, de la cantidad correspondiente al Título reconocido.

1.2.2. El complemento de Idiomas

La práctica de un idioma determinado se ha venido considerando tradicionalmente, al igual que el de títulos, como un complemento de naturaleza personal en atención a la configuración del derogado artículo 5º A) del DOS y si bien esta naturaleza era entonces incontrovertida, en la actualidad se aprecia una variación significativa en su conformación por la negociación colectiva que la incluye más como complemento funcional que personal. Es decir, en general, los convenios establecen el abono de este complemento –una determinada

de operador o de supervisor) expedida por el Consejo de Seguridad Nuclear (...)Las personas que, una vez obtenida la licencia, no llegasen a ejercerla de forma efectiva en turnos no percibirán este plus (...)A partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio, al trabajador menor de 40 años, en posesión de licencia de operador, a quien se le haya ofrecido la posibilidad de obtener la licencia de supervisor durante los 10 primeros años de posesión de la licencia de operador y que no esté dispuesto a obtener la licencia de supervisor, no se le aplicará consolidación alguna”.

⁸²¹ Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de abril de 2009 (BOE 9 de mayo de 2009). Artículo 109. “La Dirección establecerá, en el plazo de 1 año, los títulos cuya posesión por parte de los Pilotos dará 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. Estrictamente “ad personam” seguirán devengando las cantidades que correspondería percibir el día de la aprobación de este Convenio, sin incremento posterior alguno, al personal con título actualmente reconocido”.

cantidad mensual o anual- por la práctica de un idioma determinado o a partir del tercero adicional y que la empresa considere necesario, nos sitúa en la órbita de los complementos funcionales pues se encuentran vinculados a la prestación efectiva del trabajo. Es decir que derivan de la prestación efectiva del trabajo y no del hecho de que el trabajador posea ese conocimiento o habilidad, situándolo en el ámbito de un complemento funcional, fuera de la esfera de lo personal.

Así, a título ejemplificativo, podemos citar varios supuestos de convenios colectivos en los que adopta varias formas de abono en relación al número de conocimientos. Algún convenio lo establece con carácter mensual para el idioma inglés si así lo exige su actividad siendo la empresa la que, a su juicio valora la adecuación del nivel de conocimientos o bien a través de una prueba en caso de duda⁸²²; o el denominado “suplemento por idiomas”⁸²³, también de carácter mensual, que se devenga a partir de la práctica de un tercer idioma (sin que se cuente el materno), siempre que se utilice de forma habitual. En otros convenios se establece una cuantía anual⁸²⁴ para cada idioma que se practica de forma habitual previa prueba de nivel e incluso en algún convenio el complemento se reconoce solamente a los gerentes de un determinado nivel⁸²⁵ que los perciben en función del tiempo efectivo de trabajo.

⁸²² Convenio Colectivo de la empresa Avis Alquiler un Coche, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de diciembre de 2005 (BOE 18 de enero de 2006). Artículo 20. “Plus de idiomas. Se pagará un importe de... a los trabajadores a quienes se exija que en el desarrollo de su actividad laboral practiquen, con el adecuado nivel, a juicio de la Empresa, el idioma inglés (...)”.

⁸²³ XVII Convenio Colectivo de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 31 de agosto de 2009 (BOE 19 de septiembre de 2009). Artículo 9.7. Suplemento por idiomas. 9.7.1 “Los empleados recibirán un suplemento mensual...a partir del tercer y cada idioma adicional, siendo los idiomas alemán o inglés obligatorios. Este complemento se paga por idioma hablado. En ningún caso se contabilizará el idioma materno.) 9.7.2 (...) La empresa podrá realizar la prueba que considere oportuna en caso de duda”.

⁸²⁴ Convenio Colectivo de Mapfre, Grupo Asegurador. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de julio de 2006 (BOE 19 de julio de 2006). Artículo 3.4 “Plus de idiomas. Su cuantía se fija en...anuales por cada idioma extranjero que el empleado utilice de forma habitual en el desarrollo de su trabajo. Será requisito previo para devengar este plus realizar la correspondiente prueba de nivel.”

⁸²⁵ Convenio Colectivo de Mercadona, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de febrero de 2006 (BOE 16 de febrero de 2006). Artículo 18. “Idiomas. Se abonará un plus... a aquellos Gerentes A que hablen un idioma extranjero y la empresa considere que es necesario su utilización habitual para el trabajo que desempeñan. Dicho plus de idiomas se percibirá en razón del tiempo efectivo de trabajo.”

La consideración del complemento por idiomas como un complemento que se encuentra en relación con el trabajo realizado y no de carácter personal es una opción de encuadramiento de dicha retribución que puede ser ejercida tanto por el convenio colectivo como por el contrato de trabajo, porque lo que realmente hay que valorar, a los efectos de una u otra consideración, es si realmente se retribuye el conocimiento, lo que nos sitúa en el ámbito de los complementos personales, o su utilización, que nos remite a la órbita de los complementos funcionales. Esta clasificación, derivada de la configuración señalada, tiene importantes consecuencias en materia de consolidación pues, como luego se señalará, los complementos personales tienen carácter consolidable, carácter del que carecen, salvo pacto en contrario, los complementos funcionales⁸²⁶. En todo caso, la calificación en un sentido u otro no es libre pues no hay que olvidar lo antes señalado sobre la naturaleza causal de los complementos para poder encuadrarlos dentro de la tipología establecida en el artículo 26. 3 ET.

La antigüedad, los idiomas o los títulos no son los únicos complementos personales que cabe hallar en la negociación colectiva. Antes bien, existe una

⁸²⁶ S.TS (Social) de 20 de octubre de 2008 [RJ 2008/5661]. Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina. Fundamento Jurídico Segundo: "(...) Es claro que en el régimen convencional aplicable el concepto debatido se configura como un complemento funcional que sólo se devenga cuando se desempeña un puesto de trabajo que implica la utilización de los conocimientos de idiomas. No se retribuye, por tanto, el conocimiento de idiomas como cualidad personal, lo que hubiera dado lugar a un complemento de este carácter, sino la utilización de ese conocimiento en un puesto de trabajo determinado. A ello se ha ajustado también la conducta de las partes, pues el complemento no se ha abonado a los trabajadores por su conocimiento de los idiomas, sino por su destino a un puesto de trabajo que requiere ese conocimiento. Por ello, del mismo modo que, conociendo el idioma, no cobraban el complemento antes de ser destinados a los puestos de trabajo de referencia, dejaron de percibirlo cuando cesaron en esos puestos (...) El complemento por idiomas puede configurarse como un complemento personal por el conocimiento de idiomas o como un complemento funcional por el empleo de idiomas en el trabajo, y ha que estar a la opción del convenio o, en su caso, del contrato (...). Vid. S.TS (Social) de 16 de abril de 2007 [RJ 2007, 5000]. En este mismo sentido se viene interpretando por los Tribunales Superiores de Justicia al considerar que "(...)un complemento salarial de carácter funcional se percibe en tanto se mantiene el desempeño de la función que se retribuye a través del mismo, y como quiera que en este caso la función de uso laboral de lengua extranjera no se ejerce, tampoco existirá el derecho a percibir ese complemento funcional (...); Vid. S.TSJ Madrid de 10 de septiembre de 2007 [JUR 2007, 330544]

Vid. SEMPERE NAVARRO A.V. "Avance de Jurisprudencia Social Unificada (septiembre a diciembre de 2008)", Aranzadi Social, Parte Fichas de Jurisprudencia 2008. núm. 21.

variada tipología de complementos que podemos considerar como personales aunque con una etiología a veces confusa, incluso curiosa, y que pasamos a señalar

1.2.3. El complemento de Discapacidad.

Especialmente reseñable es el complemento por discapacidad o falta de aptitud de la persona previsto en algunos convenios colectivos, concretamente, en el ámbito de la construcción. Tanto el Convenio Colectivo General⁸²⁷, como algunos Convenios Colectivos provinciales⁸²⁸, y con la misma redacción consideran como complemento personal la acreditación por el trabajador de determinados grados de discapacidad reconocidos oficialmente⁸²⁹.

⁸²⁷ El artículo 52 del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de agosto de 2007. (BOE 17 de agosto de 2007) dispone. "Complemento por discapacidad. 1. Los trabajadores que, reconocidos por el organismo oficial correspondiente, acrediten los grados de discapacidad que se recogen a continuación, percibirán como complemento personal las cantidades que se detallan:

Grados de discapacidad/comprendido entre el/ Importe bruto por mes natural. Euros

13 por 100 y 22 por 100	/17
23 por 100 y 32 por 100	/24
33 por 100 o superior	/34.

2. El grado de discapacidad será único y generará, por tanto, el derecho a un solo complemento no pudiendo, en consecuencia, acumularse al grado ya existente otro superior que pudiera reconocerse con posterioridad. Si el grado de discapacidad se redujese el complemento a percibir se acomodará al nuevo tanto por ciento reconocido. 3. En el supuesto de que por la empresa se viniese ya abonando un complemento, ayuda o prestación que responda a la compensación de situaciones análogas a la establecida en el presente artículo, aquella podrá aplicar al pago de este complemento personal la cantidad que ya venga abonando por similar concepto sin que, por tanto, se genere el derecho a un pago duplicado.

⁸²⁸ El artículo 21 del Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Barcelona. Resolución del Servicio Territorial del Departamento de Trabajo de Barcelona de 27 de noviembre de 2007 (DO Generalitat de Catalunya de 14 de enero de 2008). No reproducimos el texto por contar con la misma redacción incluso los importes. El artículo 15 D) del Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Castellón. Resolución de la Dirección territorial de Empleo y Trabajo de Castellón de 4 de septiembre de 2008 (BO de Castellón de 23 de septiembre). No reproducimos el texto por contar con la misma redacción con los importes actualizados por el incremento del IPC.; El artículo 43 bis) del Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Sevilla. Resolución de la Dirección Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de Sevilla de 27 de noviembre de 2008 (BO de Sevilla de 24 de enero de 2009). No reproducimos el texto al contar con la misma redacción e importes actualizados.

⁸²⁹ Se considera una "novedad" que recoge el Convenio General del Sector de la Construcción 2002-2006. Vid: BALLESTER PASTOR, I; GARRIGUES GIMÉNEZ, A;

Estos Convenios fijan una escala con varios grados de incapacidad, que oscila entre un mínimo -del trece por ciento- a un máximo -que puede superar el treinta y tres por ciento-, a la que le corresponde una cantidad mensual fija por cada tramo, en concepto de complemento personal. Como indica el precepto, el grado de discapacidad es único y no permite la acumulación de otro tramo de discapacidad reconocido posteriormente. Si la empresa abona al trabajador “un complemento, ayuda o prestación que responda a la compensación de situaciones análogas”, no puede duplicarse el pago, integrándose en este complemento personal.

La redacción del precepto –idéntica en todos los Convenios lo que como resulta lógico dada la articulación de la negociación colectiva llevada a cabo por el Convenio General del Sector-, nos genera la duda de si, efectivamente, estamos ante un complemento personal o si, por el contrario, se trata de una “ayuda o prestación” por la discapacidad generada ya que, en función de la escala de los grados de incapacidad previstos en el Convenio, puede llegar a configurar una situación de incapacidad permanente parcial, si se tratara de una disminución superior al treinta y tres por ciento de su capacidad, en cuyo caso puede ser encuadrada dentro del Sistema protector de la Seguridad Social. Si así fuera, el trabajador podría continuar trabajando, dado que la incapacidad permanente parcial no le inhabilita para su trabajo habitual al poder realizar las tareas fundamentales del mismo. Como consecuencia de esta situación el trabajador percibiría una indemnización a un tanto alzado de veinticuatro mensualidades (artículo 139.1 LGSS) por parte de la Seguridad Social, pero no correría a cargo del empresario.

Tampoco hay que olvidar que también podría tratarse de una lesión permanente no invalidante como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional (artículo 150 LGSS) que no fuera constitutiva de una incapacidad permanente parcial pero que le podría producir una situación de incapacidad de inferior grado. Esta situación genera el derecho a percibir una indemnización a un tanto alzado conforme al baremo establecido pero que aunque tenga un carácter indefinido no incapacita para la prestación del trabajo y que correría a cargo también de la Seguridad Social y no del empresario.

Por lo tanto, podemos considerar que en estos casos sí habría compatibilidad de este complemento personal con la indemnización prevista por el Sistema de Seguridad Social para la incapacidad permanente parcial, si el grado de

VICENTE PALACIO, A: “La Negociación Colectiva en el Sector de la Construcción”, óp.; cit.; pág. 201.

incapacidad, reconocido por el organismo oficial, es superior al treinta y tres por ciento tal y como prevé la escala o bien, sin llegar a ésta pudiera tratarse de una lesión permanente no invalidante.

Por su parte, algún convenio de ámbito empresarial⁸³⁰, dentro de la clasificación de los complementos personales incluye un “*Plus de disminución de aptitud*”. Según la redacción que de este complemento realiza en el Anexo II⁸³¹ se trata de un complemento que se percibe cuando el trabajador que presenta una limitación fisiológica o psíquica es declarado por el servicio médico de la empresa en situación de disminución de aptitud, que implica el cambio de puesto a uno adecuado a sus facultades en el que percibe la retribución del nuevo puesto; si existen diferencias salariales respecto del anterior puesto desempeñado, se le abona la diferencia a través del denominado plus de garantía (PDA). Esta situación de disminución de aptitud

⁸³⁰ Convenio Colectivo de Renault España, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 31 de mayo de 2007 (BOE 15 de junio de 2007). Artículo 53. “Complementos Retributivos a efectos legales. I. Clasificación....Personales: Plus de disminución de aptitud (...)

⁸³¹ Bajo la rúbrica “Reglamento de la aptitud para el desempeño de un puesto de trabajo”, regula la percepción del plus de garantía (PDA), así, se establecen (...) I.1 Causas. Por causas fisiológicas o psíquicas un trabajador podrá ser declarado en situación de disminución de aptitud. 2. Órgano definidor de la situación. El servicio médico de empresa, con el asesoramiento de los representantes de los trabajadores, del comité de seguridad y salud y de la propia empresa (departamento de condiciones de trabajo y otros), será el único órgano encargado de definir esta situación, fijando el grado de ineptitud del trabajador, puestos que puede desempeñar y asesorar sobre el tratamiento que debe seguir para lograr su rehabilitación. El servicio médico notificará las personas que se encuentran en dicha situación a los representantes de empresa y trabajadores en la comisión de disminución de aptitud (...) 4. Régimen de aplicación. c) Su retribución será la correspondiente a la categoría y nivel del nuevo puesto de trabajo incrementado con un plus de garantía (PDA), que será la diferencia entre las percepciones correspondientes a la categoría y nivel consolidados anteriores a la disminución y las percepciones de la situación profesional correspondiente al nuevo puesto de trabajo, que ocupe en cada momento. El importe de este plus de garantía, se calculará y fijará en el momento de ocupar el nuevo puesto, siendo absorbible el citado plus por los incrementos retributivos que puedan corresponder por cambio de categoría o de nivel, y con excepción de los debidos a variaciones en el valor de la prima (...) II1. Definición de disminuidos de aptitud. Serán considerados disminuidos de aptitud aquellos trabajadores que tengan una reducción o limitación funcional, física o psíquica grave, que les impida desarrollar de forma correcta y completa los cometidos de los puestos de trabajo usuales de la empresa. Esta disminución de aptitud habrá de ser equivalente a la contemplada en las normas legales que el 1 de enero de 1978 regulaban el régimen de minusválidos. Si por cualquier circunstancia se modificara este criterio legal, prevalecería el que aquí se establece. El órgano encargado de definir esta situación es el servicio médico de empresa en la forma establecida en estas normas. (...)”

tiene que ser equivalente a las situaciones previstas legalmente para minusválidos en 1 de enero de 1978.

Como podemos ver, existen diferencias respecto del complemento por discapacidad al que antes nos hemos referido puesto que para percibir este complemento, que se produce consecuencia de una situación de falta de aptitud, la declaración de ésta se hace a través del servicio médico de la empresa y la comisión de disminución de aptitud creada a tal efecto, mientras que en el complemento por discapacidad, aplicable en el sector de la construcción, el complemento se percibe cuando el trabajador acredite un porcentaje de discapacidad cuya declaración es emitida por el organismo oficial correspondiente. Por lo tanto, en el supuesto de disminución de aptitud podemos considerar compatible lo que se perciba en concepto de incapacidad permanente parcial por el organismo oficial e incluso en situación de incapacidad permanente total al mediar el cambio de puesto de trabajo.

1.2.4. El denominado complemento Personal.

En el Convenio Colectivo Estatal para las Empresas Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos⁸³² se denomina Complemento Personal (artículo 44) a la diferencia retributiva entre el salario mínimo garantizado por el convenio para cada grupo profesional (SMG se correspondería con el salario base de cada grupo profesional) y el realmente percibido. Una regulación similar se prevé en el XV Convenio Colectivo de la Industria Química⁸³³ (artículo 29.1) aunque se trate de una

⁸³² Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de julio de 2008. (BOE 21 de agosto de 2008). Artículo 44. "Estructura salarial. La retribución salarial del personal comprendido en este convenio estará constituida por el salario base (SB) y los complementos del mismo. El salario base es el SMG de cada grupo profesional. Para aquellos trabajadores que perciban un retribución superior al Salario Mínimo Garantizado, se establece un Complemento Personal por la diferencia entre el salario base o SMG y el realmente percibido. Dicho complemento no tendrá el carácter de absorbible ni compensable, y será revalorizable".

⁸³³ Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de agosto de 2007. (BOE 29 de agosto de 2007). Artículo 29. "Sistema retributivo. 29.1 Estructura salarial. Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos. El salario base es el SMG de cada grupo profesional. Para ello se podrá proceder a la absorción que sea necesaria del Plus Convenio. Las cantidades que excedan de dicha SMG, si las hubiere, serán Plus Convenio hasta un límite, salvo pacto en contrario, del 35 por 100 del SMG correspondiente, de modo que el Plus Convenio exprese conceptos de retribución general para todos los trabajadores del mismo grupo profesional. Cualquier cantidad que se perciba en jornada ordinaria y actividad normal, distinta a estos dos conceptos (SMG y Plus Convenio) y a los pluses de antigüedad, turnicidad, nocturnidad,

actividad excluida del ámbito funcional dado que configura como complemento personal todas aquellas cantidades que excedan del salario mínimo garantizado (SMG es el salario base de cada grupo profesional) y Plus Convenio (cantidad que excede como máximo del treinta y cinco por cien del salario mínimo garantizado) e integran la masa salarial, sin que se pueda establecer el complemento personal mientras no se haya superado el máximo del Plus Convenio establecido.

Otros Convenios Colectivos se refieren a esta categoría de complementos con otra denominación, como la de Complemento Personal Convenio, uniendo de esta forma dos categorías de complementos que, en principio, presentan diferencias en otros sectores.

Así por ejemplo ocurre en el III Convenio Colectivo de la Prensa Diaria⁸³⁴ (artículo 35.1) que considera el Complemento Personal Convenio como un complemento personal que integra todos los complementos personales que percibe el trabajador, a excepción de los de puesto y cantidad y calidad, que excedan de lo que se considera Salario Mínimo de Grupo (SMG)⁸³⁵, al absorber

peligrosidad y toxicidad, complemento de puesto de trabajo, constituirá el complemento personal del trabajador integrante de la Masa salarial. No se podrá establecer un complemento personal mientras no se agote el Plus Convenio hasta el mencionado tope (...).”

⁸³⁴ Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de diciembre de 2008. (BOE 18 de diciembre de 2008). El artículo 35.1, dispone: “Complemento personal Convenio. El complemento personal Convenio será personal y propio de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenios, e incluirá todos aquellos complementos que no siendo de puesto de trabajo o mayor cantidad o calidad, se definan en el mismo o vengán percibiendo los trabajadores en las empresas que apliquen este Convenio sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria primera. Asimismo, incluirá la diferencia en el exceso entre todos aquellos conceptos salariales que vinieren percibiendo los trabajadores por el concepto de Salario Base y Complementos personales y el Salario Mínimo de Grupo que se define en el artículo anterior, en el caso de que la suma de todos aquellos fuese superior al que en este Convenio colectivo se define como mínimo de grupo”.

⁸³⁵ El artículo 34.I del Convenio, considera que “El Salario Mínimo de Grupo (SMG) estará compuesto por la totalidad de conceptos retributivos a percibir por los trabajadores de cada empresa, en actividad normal o habitual, así como de aquellos complementos de carácter personal necesarios para alcanzar dicha cuantía (...) II. Los complementos de puesto y los de mayor cantidad y calidad en el trabajo no se incluirán a los efectos de cómputo del SMG. (...) y en la Disposición Transitoria primera incluye como conceptos integrados en él, el Salario Base, el Plus de titularidad y Plus Convenio, y el resto de complementos personales que se vinieran percibiendo, así “(...) a los efectos de configurar el Complemento Personal de Convenios las empresas, una vez alcanzado el SMG, procederán a englobar en dicho concepto las

éste al salario base y a todos los complementos personales que se venían percibiendo para poder alcanzar el SMG. Por tanto el exceso de las percepciones que no se hayan absorbido conforma el Complemento Personal Convenio.

En algunos casos, posiblemente el origen de este concepto retributivo convencional se encuentra en la forma de adaptación de la estructura salarial y del encuadramiento profesional de las empresas a la establecida en el Convenio del Sector que, en algunos casos, se efectuó como consecuencia de la derogación de las Ordenanzas Laborales, y con ellas del sistema de clasificación previsto en aquellas. Este es el caso del denominado Complemento Personal “Nomenclátor” previsto en el Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección⁸³⁶ (Disposición Transitoria Segunda) que fue consecuencia de la sustitución del sistema de clasificación profesional establecido en la Ordenanza Laboral de la Industria Textil por uno nuevo, en el que debía de efectuar una conversión de los antiguos puestos de trabajo a las nuevas categorías profesionales, que presentaban diferencias salariales como consecuencia de la adaptación. Si se produjo un exceso se compensó mediante el abono del denominado Complemento Personal Nomenclátor.

En otros casos, se considera como un complemento personal la diferencia salarial existente, en cómputo anual, de la aplicación de convenios colectivos con tablas salariales superiores a las previstas en el Convenio estatal, en determinados conceptos salariales. Así, en el I Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos⁸³⁷ (artículo 44) se denomina “Complemento

cuantías restantes de las percepciones que de acuerdo con el artículo 34.I en su caso no hayan sido absorbidas para alcanzar el SMG”.

⁸³⁶ Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de septiembre de 2008. (BOE 9 de octubre de 2008). Disposición Transitoria Segunda. “1. La sustitución del sistema de categorías profesionales y puestos de trabajo contenidos en la derogada Ordenanza Laboral Textil por el de clasificación propio del Nomenclátor, debe realizarse según la tabla de conversiones o de asimilación de antiguos puestos a nuevas categorías correspondientes a cada uno de los anexos de subsector...4. En el caso de que el salario actual, en la fecha de firma del Convenio, sea superior al “referente previsto” asignado a su categoría en el nomenclátor, el exceso pasará a constituir un “Complemento personal nomenclátor” de carácter revalorizable y no absorbible, entendiéndose acreditable estrictamente “ad personam” (...)”

⁸³⁷ Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de agosto de 2008. (BOE 11 de septiembre de 2008). Artículo 44. “Complemento diferencia salarial. Como excepción a la norma del artículo anterior, para los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio se hallaran prestando servicios en empresas que vinieran aplicando convenios colectivos con tablas superiores a las del presente convenio, la

diferencia salarial” a la diferencia retributiva existente entre el salario base y las pagas extras, al aplicar las tablas salariales del Convenio en el momento de entrada en vigor del mismo⁸³⁸. Las cantidades que se perciben por este complemento se descuentan del complemento “ad personam” creado a tal efecto y al contrario que éste, son revalorizables y no absorbibles ni compensables. En cambio en el Convenio Colectivo de Gas Natural SDG, S.A⁸³⁹ (artículo 32) se contemplan dos clases de complementos personales, el denominado Complemento Ad Personam Pensionable y el Complemento Ad Personam no Pensionable. Ambos son complementos de carácter personal que tienen reconocidos, individual o colectivamente, algunos trabajadores como

diferencia retributiva existente en cómputo anual entre las tablas salariales de salario base y pagas extras de dichos convenios serán reconocidas mediante un complemento de carácter individual, denominado complemento diferencia salarial, que se percibirá distribuido en 14 mensualidades, salvo que en ámbito de cada empresa se acuerde otro sistema. Las cantidades reconocidas a cada trabajador por este concepto se descontarán de las que pudieran corresponderle por complemento “ad personam”...las cantidades reconocidas a cada trabajador por este concepto no podrán ser compensadas ni absorbidas... se revalorizarán en cada momento de acuerdo con el sistema general de revalorización salarial del IPC y cláusulas de revisión (...)

⁸³⁸ Hemos de precisar que si los trabajadores tuvieran reconocido el Complemento de Adaptación Individual (CAI) en aplicación del anterior convenio general de seguros quedará “integradas y refundidas en el complemento de diferencia salarial”, tal como dispone la Disposición Adicional Octava del Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos.

⁸³⁹ Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de octubre de 2008 (BOE 5 de noviembre de 2008). Artículo 32. “Complementos personales.1.Complemento Ad Personam Pensionable. Son aquellos que tienen los trabajadores expresamente reconocidos a título individual o colectivo como consecuencia de la supresión o transformación de complementos salariales, establecida en acuerdos colectivos o convenios (...)Se perciben en 12 mensualidades al año, de igual importe unitario, con cada una de las pagas ordinarias, bajo el concepto de Complemento Ad Personam Pensionable. No se percibe en pagas extraordinarias. No son actualizables en su importe, ni son absorbibles por los incrementos generales, de otros conceptos salariales, acordados en Convenio. Sí computan a los efectos de calcular la aportación en el Plan de Pensiones (...)”y computa los denominados complementos retribución complementaria, Complemento Personal de Jornada Partida y Pago Firma de Convenio, todos ellos previstos en el Convenio 2004-2006, además del Complemento Ad Personam para los trabajadores que proceden de ENAGAS tras la escisión de ésta y previsto en el Acuerdo de 14 de junio de 199.

2. Complemento Ad Personam no Pensionable, se define igual que el anterior pero se diferencia en que “(...) No computan a los efectos de calcular la aportación en el Plan de Pensiones (...)” y porque incluye el Complemento Estabilizado, el Quebranto de Moneda y la Prima de producción mes, previstos todos ellos en el Convenio de 2004-2006 y el concepto Complemento Ad Personam) previsto en dicho Convenio para el personal procedente de ENAGAS.

consecuencia de la supresión o reestructuración de complementos salariales previstos anteriormente, por los complementos que cada uno integra y que el primero computa a efectos del Plan de Pensiones mientras que el segundo no computa. En cambio, en el Convenio Colectivo de Valeo Service España, S.A,⁸⁴⁰ (artículo 27.3) el complemento personal incluye las diferencias que, a título personal, venían percibiendo los trabajadores antes de la firma del convenio así como si en el futuro la empresa abona alguna cantidad de forma voluntaria.

1.2.5. El complemento por Experiencia.

El complemento por experiencia que se contempla en algunos convenios colectivos⁸⁴¹ tiene su causa en los conocimientos que se adquieren por el

⁸⁴⁰ Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de febrero de 2009 (BOE 18 de febrero de 2009).Artículo 27.3 “Complemento personal (CP). Este concepto incorporará las condiciones particulares de carácter exclusivo y personal más beneficioso que a título individual tienen los trabajadores afectados por el presente convenio como consecuencia de las condiciones laborales que mantenían con anterioridad a la firma del mismo, así como aquellas cantidades que viniera abonando la empresa o abone en el futuro por acuerdo o decisión voluntaria”.

⁸⁴¹En el I Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos Artículo 41 del Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de agosto de 2008. (BOE 11 de septiembre de 2008). “1. Se establece un complemento salarial para los niveles retributivos de los grupos profesionales II y III, en atención a los conocimientos adquiridos a través de la experiencia, entendida como factor dinámico de calificación mediante el desempeño de actividades y trabajo determinados a lo largo de un periodo de tiempo...4. El complemento por experiencia fijado en cómputo anual conforme a las tablas que figuran en la disposición adicional segunda, se abonará en 14 mensualidades, multiplicando el importe que corresponda según tabla por el número de años de pertenencia al nivel retributivo asignado y con el límite multiplicador máximo de 10 años....5. al pasar a un nivel retributivo superior se generará una nueva experiencia, para cuyo cálculo se computarán la mitad de los años que se vinieran considerando para el complemento de experiencia en el nivel de procedencia, entendiendo como año completo la fracción, generándose así un nuevo multiplicador por experiencia, computable a efectos del multiplicador máximo de 10 años, que opera, también en el nuevo nivel (...);Convenio Colectivo Estatal de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de noviembre de 2008 (BOE de 10 de diciembre de 2008). El contenido del artículo 30 en donde se prevé el complemento por experiencia, su redacción coincide con el artículo 41 Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos, por lo que no lo reproducimos; Convenio Colectivo de Seguros Groupama, Seguros y Reaseguros, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de marzo de 2006 (BOE 4 de abril 2006). Artículo 17. “Complemento por experiencia. El Complemento por experiencia regulado en el artículo 29 del Convenio del sector, o norma que lo sustituya, se regirá por dicho precepto pero con las siguientes cuantías, las cuales se percibirán en las doce mensualidades ordinarias y en las tres extraordinarias, para los

desarrollo continuado del trabajo. Aunque su denominación parece asemejarlo al complemento de antigüedad, tienen naturaleza distinta pues difieren sus respectivos orígenes: en el complemento de antigüedad lo que se valora es la permanencia del trabajador en la empresa, siendo indiferente la categoría profesional, pues lo que cuenta es el ingreso del trabajador; lo relevante es el tiempo que transcurre en la empresa lo largo de su vida laboral. Por el contrario, en el complemento lo que prima son los conocimientos que se adquieren por el desempeño del trabajo, y aunque lógicamente el tiempo tiene relevancia pues lo que permite obtener la experiencia es la permanencia del trabajador en un determinado puesto. Se valora, por lo tanto, la actividad desarrollada, el trabajo realizado por el trabajador.

El complemento por experiencia se fija a través de un importe anual (14 pagas) para cada grupo profesional, que se multiplica por el número de años de permanencia en el nivel asignado, con el máximo, del multiplicador, de diez años. Si se cambia de nivel, se adquiere una nueva experiencia en cuyo cálculo se incluye la mitad de los años del nivel del que procede, generando un nuevo multiplicador y con el mismo límite de diez años.

Similar a éste complemento por experiencia es el denominado “Plus de Vinculación de Nivel (PVN)”, previsto en el I Convenio Colectivo de Nuclenor, S.A.⁸⁴²., también diferente del complemento por antigüedad que, como se ha

siguientes grupos y niveles (...) En el supuesto de que el Convenio del sector regule por este concepto para los grupos II y III cantidades superiores, serán de aplicación dichas cantidades (...).

Es conveniente señalar que el artículo 29.2 del Convenio Colectivo Estatal de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, referido al salario base y complementos, remite al artículo 30 el Complemento por experiencia al que nos hemos referido.

⁸⁴² Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18 de abril de 2007 (BOE 4 de mayo 2007). Artículo 17. 3 Plus de vinculación al nivel (PVN): El objeto de este plus es compensar la permanencia de los empleados en un determinado Nivel profesional y paliar las dificultades de promoción en la Empresa al ir cubriéndose los diversos puestos de trabajo. Su aplicación se efectúa en base a la antigüedad en el Nivel de cada trabajador por cada año de permanencia en el mismo, con arreglo a la siguiente escala (...) La percepción del plus de vinculación se efectuará en doce mensualidades a abonar en la nómina. Una vez cumplida la edad de 65 años o alcanzado el tope máximo de 10 años de antigüedad en el Nivel, no se devengarán nuevos pluses de vinculación, abonándose a partir de dicho momento las cantidades reconocidas hasta esa fecha. Tomando en cuenta la naturaleza de este plus, el devengo del mismo queda condicionado a la permanencia en el Nivel. Por consiguiente, cuando un trabajador ascienda de Nivel o Grupo dejará de percibir el importe del plus que estuviera devengando en el Nivel anterior, iniciándose en el momento de su ascenso el cómputo para la aplicación del nuevo plus que le corresponda en su día (...).

reiterado, atiende a la simple permanencia en la empresa. En el complemento por vinculación de nivel se valora la permanencia pero en un nivel determinado para atenuar las dificultades en la promoción de puestos de trabajo. Este Plus tiene un máximo fijado ya bien en la edad (65 años) o el tiempo en que se encuentre el trabajador en el mismo nivel (10 años) lo que viene a significar que no se devengan nuevos complementos de nivel.

Pese a que, el complemento por experiencia también pueda presentar una cierta semejanza con el complemento de antigüedad, ésta no coincide plenamente con la conformación que de éste ha venido llevándose a cabo, al “premiar” la permanencia en la empresa. La configuración de este complemento se ajusta más a la previsión legal que sobre la promoción económica contempla el artículo 25.1 ET y que está “en función del trabajo desarrollado”, premiándose, por tanto, la experiencia adquirida a través del trabajo.

1.3. Otros complementos de dudoso encuadramiento como complementos personales.

Finalmente es necesario hacer referencia a que, en algunos convenios colectivos, se observa cómo se retribuye la permanencia del trabajador en la empresa no únicamente a través del complemento por antigüedad, sino a través de otros conceptos retributivos que, pese a su variada denominación (pluses, premios, pagas, de permanencia, vinculación, antigüedad, etc.), hacen que surjan dudas sobre si la causa del concepto salarial es la antigüedad o se trata, en realidad, de una gratificación extraordinaria más. Esta duda surge bien porque se le atribuye esa denominación expresamente o porque el convenio nos remite a la cuantía de ésta y aunque compute la antigüedad del trabajador no sería correcto considerarlo como un complemento personal de antigüedad “adicional”.

Estas dudas surgen en el “*Plus Extraordinario de Permanencia*” previsto en el Convenio Colectivo para el Sector de Conservas, Semiconservas, Ahumados, Cocidos, Secados, Elaborados, Salazones, Aceites y Harina de Pescados y Mariscos⁸⁴³, que valora la permanencia del trabajador a lo largo de toda su vida

⁸⁴³ Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de enero de 2007. (BOE 3 de febrero de 2007). Artículo 24.”Plus extraordinario de permanencia El plus extraordinario de permanencia, tendrá carácter voluntario para el trabajador y discrecional para la empresa previo informe de la representación de los trabajadores. Se establece un plus extraordinario de permanencia que se abonará en la última nómina del trabajador de conformidad con la siguiente escala: Trabajadores con 20

laboral en la empresa, y que se abona en su última nómina. El importe del “plus” es una cantidad fija que, para el empresario, no tiene carácter obligatorio sino “discrecional” al no estar previsto como un derecho del trabajador sino que “tendrá carácter voluntario para el trabajador”.

Se fija una escala en la que se valoran los años de permanencia en la empresa, la edad del trabajador y el importe de la retribución, fijándose años de permanencia en tramos de veinte, más de veinte, veinticinco y más de veinticinco en relación con la edad del trabajador, que oscila entre los sesenta y sesenta y cinco años. En función de los años de permanencia y edad del trabajador, la cuantía retributiva fluctúa entre nueve mensualidades y mensualidad y media, correspondiendo a una mayor edad, menor retribución. Similar es denominado “*Premio a la Permanencia*” previsto en el Convenio Colectivo de Ibermutuamur, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales⁸⁴⁴ que percibe todo trabajador que haya cumplido veinticinco años de permanencia en la empresa y que admite su sustitución por un regalo.

Aunque se les denominen “*plus*” y con este término solemos denominar conceptos salariales o extrasalariales, se puede considerar como una cantidad que puede abonar el empresario al trabajador como “agradecimiento o premio a sus servicios prestados”, cuya finalidad podría ser incentivar la jubilación en la empresa, no tendría una causa en un complemento salarial del artículo 26. 3 ET, sino que se trataría de una gratificación extraordinaria más (artículo 31 ET⁸⁴⁵) o una gratificación voluntaria.

años de permanencia en la empresa: A los 60 años de edad: 9 mensualidades de salario real. A los 61 años de edad: 7 mensualidades de salario real. A los 62 años de edad: 4 mensualidades de salario real. A los 63 años de edad: 2 mensualidades de salario real. A los 64 años de edad: 1,5 mensualidades de salario real. A los 65 años de edad: 1 mensualidad de salario real si la permanencia en la empresa se situase entre los 20 y 25 años. A los 65 años de edad: 2 mensualidades de salario real si su permanencia es superior a 25 años. Más de 65 años de edad: una mensualidad y media de salario real, siempre que su permanencia rebase los 20 años”.

⁸⁴⁴ Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de noviembre de 2008 (BOE 28 de noviembre de 2008). Artículo 22: “Todo trabajador, percibirá la cantidad de (...) por una sola vez y que se hará efectiva en el mes en que el trabajador/trabajadora cumpla los 25 años de antigüedad en la empresa. (...) Opcionalmente y a voluntad del trabajador, esta cuantía podrá ser sustituida por la entrega de un obsequio equivalente a este importe”.

⁸⁴⁵ Recordemos como el artículo 31 ET, que dispone “El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. Igualmente se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones. No obstante, podrá acordarse en

En cambio esta afirmación no cabe mantenerse respecto al denominado también “*Plus de Permanencia*” que se establece en algún otro Convenio Colectivo⁸⁴⁶. En este caso, no se trata de un premio por los servicios prestados, que cuenta con su propia regulación, sino que se percibe en atención a la permanencia en la misma categoría profesional (ya sean veinticuatro años o cinco años), cifrado en un complemento mensual durante doce mensualidades.

El “*Premio de Vinculación a la Empresa*”, que en otros casos se denomina “*Paga por Antigüedad en la Empresa*”, es otro de los conceptos retributivos que aparecen también contemplados en otros Convenios Colectivos, y que también valora los años de permanencia en la empresa -en concreto la antigüedad-, pero lo que tienen de particular es que los propios convenios no se refieren a ellos como un complemento personal, de carácter mensual, sino que asimilan su régimen jurídico al establecido para la gratificación extraordinaria del propio convenio o se refieren a éste directamente como “paga extraordinaria”.

Así en algunos Convenios⁸⁴⁷ se dispone el derecho del trabajador a percibir el denominado “*Premio de Vinculación*” consistente, bien dos mensualidades o

convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades”. Se trata de un mínimo de derecho necesario, habrá que respetar estas dos gratificaciones, pero la negociación colectiva podrá introducir más gratificaciones estableciendo libremente su cuantía.

⁸⁴⁶ Como sería el del Convenio Colectivo de la empresa Sociedad Anónima el Águila. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de agosto de 2000(BOE 19 de septiembre de 2000) Artículo 31. “Premio por años de servicio. Todos los trabajadores, comprendidos en los grupos de cotización del 5 al 10 de la Seguridad Social, que lleven veinticuatro años en la misma categoría profesional percibirán, durante doce meses al año, un plus de (...) mensuales. Los trabajadores con categoría profesional de ayudantes que lleven cinco años en esa categoría percibirán, doce mensualidades al año (...) Cuando los trabajadores afectados por este artículo asciendan de categoría profesional, podrá ser absorbida la cantidad que perciba con las correspondientes a su nueva categoría”.

⁸⁴⁷ Sería en el caso del Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de agosto de 2005. (BOE 18 de agosto de 2005). Resolución de 2 de febrero de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acuerdo de prórroga del Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos. (BOE 17 de febrero de 2009). Artículo 22: “Premio de Vinculación. Las empresas abonarán, en concepto de premio de vinculación, a sus trabajadores, el importe correspondiente a 2 mensualidades, al cumplir los 25 años de antigüedad en la empresa. Igualmente se percibirán 2 mensualidades y media al cumplir 30, 35, 40, 45 y 50 años de antigüedad en la empresa. Dichas mensualidades

dos mensualidades y media, cuando el trabajador haya cumplido veinticinco años de antigüedad o treinta, treinta y cinco, cuarenta, cuarenta y cinco y cincuenta años de antigüedad respectivamente, disponiéndose que estas mensualidades tienen el mismo importe que el establecido para las gratificaciones extraordinarias en el Convenio. En otros Convenios⁸⁴⁸ se establece también un “Premio de Vinculación” en relación a los años de servicio efectivo en la empresa, pero no se cuantifica en mensualidades sino en una cantidad fija en función de los años previéndose también su abono para los supuestos de fallecimiento, jubilación o invalidez del trabajador.

Por el contrario, en otros Convenios⁸⁴⁹ y con la misma denominación de “*Premio de Vinculación*” se establece el abono de una cantidad a tanto alzado – determinados días del último salario fijo percibido- por el cumplimiento de determinados años de vinculación con la empresa pero solamente se refiere a dos tramos de antigüedad en la empresa -veinticinco años o cuarenta años en la empresa-, a los que se atribuye un valor de cuarenta y cinco días o setenta y cinco días del último salario fijo percibido. No se trata de mensualidades, como en el caso anterior, y aunque no remita directamente a las gratificaciones extraordinarias el modelo del cálculo del valor del día que utiliza es el que usualmente se corresponden al sistema del cómputo anual de éstas, al dividir

equivalen al importe establecido en el art. 14, relativo a las gratificaciones extraordinarias”.

⁸⁴⁸ El XXII Convenio Colectivo de Repsol Butano, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de febrero de 2007 (BOE 9 de marzo de 2007). Artículo 25. “(...) la cuantía a abonar como premio de vinculación será de (...)a todo trabajador que acredite sus servicios efectivos en la Empresa durante un período de diez años; de (...) cuando acredite quince años de servicios efectivos en la misma; de (...) € al acreditar veinte años de servicios efectivos y de (...)al acreditar veinticinco años de servicios efectivos. En el caso de producirse la baja de un trabajador en la Empresa por fallecimiento, invalidez o jubilación, dentro del año natural en que habría cumplido (...) años de servicio efectivo a la misma, le será abonado el premio de vinculación que para dicho año le hubiera correspondido”.

⁸⁴⁹ En el Convenio Colectivo para las Empresas Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de julio de 2008. (BOE 21 de agosto de 2008).Artículo 62: “Premio de Vinculación. Con el fin de proceder a premiar a aquellos trabajadores que durante veinticinco años han prestado sus servicios para la empresa, ésta vendrá a satisfacer a los mismos en la fecha de su cumplimiento un premio de 45 días del último salario fijo acreditado. De igual forma quienes alcancen los cuarenta años de servicio percibirán un premio de 75 días del último salario fijo acreditado. Para el cálculo del precio día se dividirá el salario bruto anual fijo en 365 días multiplicándolo por los días correspondientes a cada premio”.

el salario bruto anual por trescientos sesenta y cinco días para obtener el salario día.

En cambio, curiosamente cuando esta denominación suele utilizarse⁸⁵⁰ se refiere a una “*Paga de Permanencia en la Empresa*”, que tiene también un carácter de gratificación extraordinaria. Se distinguen dos situaciones derivadas de la entrada en vigor del Convenio y el cumplimiento de la antigüedad en la empresa, ambas para trabajadores contratados con anterioridad a 1994, y que hayan alcanzado, antes o después de la entrada en vigor del Convenio, veinticinco años de antigüedad en la empresa. En ambos casos percibirán una paga extraordinaria cuya cuantía será de tres mensualidades. Solamente para los trabajadores (con la misma fecha de ingreso) que después de la entrada en vigor del convenio cumplan quince años de antigüedad, pero que por su edad no puedan alcanzar los veinticinco años de permanencia en la empresa, reciben también la paga extraordinaria con la misma cuantía.

En otros convenios se refieren al mismo complemento⁸⁵¹, al establecer la denominada “*Gratificación Especial*”⁸⁵² que perciben aquellos trabajadores en

⁸⁵⁰ En el V Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Enseñanzas de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y Artes Aplicadas y Oficios Artísticos Resolución de la Dirección General de Trabajo de 15 de junio de 2007. (BOE 2 de julio de 2007). Artículo 47. “Paga por permanencia en la empresa. Los trabajadores contratados con anterioridad a 1 de enero de 1994, tendrán derecho al cumplir veinticinco años de antigüedad en la empresa una paga de carácter extraordinario equivalente en su cuantía a tres mensualidades...para aquellos trabajadores contratados con anterioridad a 1 de enero de 1994 que, una vez publicado el Convenio en el Boletín Oficial del Estado, cumplan quince años de antigüedad en la empresa y no pueden alcanzar los veinticinco años de antigüedad por razón de la edad, se les abonará la paga por permanencia en la empresa una paga de carácter extraordinario equivalente en su cuantía a tres mensualidades ordinarias en la fecha de su abono....los que tuvieran veinticinco años de antigüedad, se les abonará la paga de permanencia en la empresa por un importe equivalente en su cuantía a tres mensualidades ordinarias en la fecha de su abono....”

⁸⁵¹ Sería el XIV Convenio Colectivo de la Empresa Ford España, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de enero de 2006 (BOE 9 de febrero 2006).

⁸⁵² Artículo 32, XIV Convenio Colectivo de la Empresa Ford España S.A. “Desde el X Convenio Colectivo, se consolidó el pago de esta Gratificación Especial anual. (...)Esta Gratificación se hará efectiva el día 15 de Enero de cada año. Percibirán íntegramente cada una de estas gratificaciones especiales los empleados a jornada completa que tengan una antigüedad mínima reconocida de un año en la fecha exacta en que se haga efectivo el pago. Los empleados con antigüedad inferior al año en la fecha indicada y a jornada completa, percibirán la parte proporcional de dicha gratificación (...). Los empleados a tiempo parcial, con antigüedad superior al año, percibirán la gratificación proporcionalmente a la jornada y si su antigüedad es inferior al año, percibirán la gratificación en función del tiempo de permanencia y su jornada

función de la antigüedad en la empresa y jornada, ya sea completa o parcial, de un año o inferior a un año, en cuyo caso es proporcional al tiempo efectivo acreditado. Y fija una “*Gratificación especial 25 años de Servicio*”⁸⁵³, consistente en un cheque-regalo, canjeable en un comercio “de prestigio”.

2. LOS COMPLEMENTOS SALARIALES FIJADOS EN FUNCIÓN DE CIRCUNSTANCIAS RELATIVAS AL TRABAJO REALIZADO.

Los complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas al trabajo realizado (artículo 26. 3 ET) conforman el segundo grupo de complementos que pueden ser adicionados al salario base. Por tanto, de acuerdo con el precepto legal, forman parte de la prestación salarial aquellas partidas salariales cuya causa guarda relación directa con la prestación de trabajo, y en las que se atiende tanto las condiciones en que se ejecuta el trabajo como a la cantidad o calidad del trabajo prestado.

Como hemos mantenido anteriormente, antes de la promulgación de la Ley 11/1994 de 19 de mayo, la materia salarial contaba con una normativa legal y reglamentaria que permitía el total y completo encuadramiento de las partidas salariales, especialmente a través de los preceptos estatutarios (artículos 25; 31; 34, 6 y 35) que establecían los mínimos de determinados complementos, y del artículo 5 DOS, que facilitaba su encuadramiento.

Con la reforma se produjo una dispositivización de la estructura salarial y la actual amplitud del encuadramiento derivado de la regulación de los complementos salariales permite que podamos referirnos a los complementos de puesto de trabajo; por cantidad y calidad de trabajo; y de residencia, previstos en el artículo 5 b), c) y f) del DOS, encuadrándolos en los complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas al trabajo realizado.

Así, siguiendo lo establecido en el apartado 5 b) DOS podemos incluir en éstos los complementos de puesto de trabajo, “(...) tales como incremento por

(...) A partir de tercer año de vigencia del presente convenio, concretamente, con efectos del 1 de Enero de 2007, esta gratificación quedará consolidada en el salario bruto anual”.

⁸⁵³ Artículo 33, XIV Convenio Colectivo de la Empresa Ford España S.A. “A partir del 1 de Enero de 2002, a los empleados que cumplan los 25 años de servicio se les entregará un cheque-regalo por valor de (...), utilizable en un establecimiento comercial de reconocido prestigio”.

penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, vuelo, navegación, embarque, turnos, trabajos nocturnos, o cualquier otro que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente (...)” y los complementos por cantidad y calidad de trabajo “(...) tales como primas e incentivos, pluses de actividad, asistencia o asiduidad, horas extraordinarias, o cualquier otro que el trabajador deba percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo (...)”.

Siguiendo la enumeración de complementos que realiza el artículo 5 DOS, a continuación vamos a referirnos a los complementos de puesto de trabajo, a los complementos por cantidad o calidad de trabajo y a los complementos de residencia, y dentro de cada uno de ellos atenderemos, en primer lugar aquellos que cuenten con una referencia legal, para pasar luego a hacerlo sobre los restantes del artículo 5 DOS y que hayamos encontrado en los convenios colectivos consultados⁸⁵⁴.

2.1. Complementos de puesto de trabajo.

La percepción de estos complementos depende de la actividad que desarrolla el trabajador en su puesto de trabajo, por lo que tienen una duración limitada en el tiempo⁸⁵⁵. Mientras los complementos personales antes examinados se refieren a las circunstancias relativas a la persona del trabajador, en los complementos de puesto de trabajo se valora la actividad desarrollada por éste, por lo que se trata de complementos donde se objetiviza la prestación de trabajo a realizar por el trabajador y se consideran las condiciones de ejecución en un determinado momento, condiciones que no se han tenido en cuenta a la hora de delimitar el trabajo, objeto del contrato.

Mientras en los complementos por circunstancias personales del trabajador la causa de los complementos se encuentra en el sujeto del contrato, en los

⁸⁵⁴ Vid. MONEREO PÉREZ, J.L.- MORENO VIDA, M.N.: “El contenido de la negociación colectiva de empresa en la era de la constitución flexible del trabajo”, Valencia (Tirant lo Blanch) 2005, pág. 81 y ss.

⁸⁵⁵ En el mismo sentido señala HERRAIZ MARTÍN, M.S., el carácter causal, no referido al sujeto del contrato y el carácter temporal, como notas que caracterizan los complementos de puesto, Vid. “Los complementos por mayor trabajo realizado. Primas e Incentivos.” Madrid (CES) 1997, pág.52 y ss.

complementos de puesto de trabajo la causa⁸⁵⁶ está en relación al objeto, al trabajo prestado en un determinado puesto, a la actividad misma⁸⁵⁷. Se perciben en función de la actividad desarrollada en unas circunstancias, ya bien temporales o definitivas, en un determinado puesto de trabajo, por lo que como señala PEDRAJAS MORENO “(...) atendiendo al tratamiento legal y jurisprudencial, cabe destacar que el complemento de puesto de trabajo aparece caracterizado por las siguientes notas: a) causal; b) específicamente compensatorio; y c) funcional y no consolidable⁸⁵⁸ (...)”. Así la “concausa”, guardará relación con las características del puesto y la forma de realizar la actividad; de su carácter compensatorio derivará la partida salarial que compensará el mayor esfuerzo o sacrificio del trabajador y de su carácter funcional derivará de las funciones específicas del puesto, de donde derivará su percepción y el carácter no consolidable del mismo.

2.1.1. Complemento de nocturnidad.

El artículo 34.6 ET/1980, establecía la regulación de la cuantía del complemento de nocturnidad al fijar la retribución mínima que debía devengar el trabajo realizado en periodo nocturno⁸⁵⁹. Tras la reforma introducida por la

⁸⁵⁶ Vid. PEDRAJAS MORENO, A: “A propósito del carácter funcional del complemento de puesto de trabajo”, *Actualidad Laboral*, 1987, Tomo I, pág. 185 y ss., en especial, pág., 187, cuando dice que: “(...) es frecuente el encontrar en las normas convencionales pretendidos complementos de puesto de trabajo, así denominados sin otra calificación específica, cuyo establecimiento no guarda relación con ninguna circunstancia del puesto o la actividad. Evidentemente en tales casos, y a pesar de la denominación, habrá que entender que no se está ante auténticos complementos de puesto, al no concurrir la nota de causalidad, imputándose las partidas de que se trate al salario base (arts. 4 y 5 DOS)”, por lo que, como opina el autor, en caso de tratarse de un complemento no causal e imputado al salario base seguirá percibiéndose aún en el caso en que se lleve a cabo la movilidad funcional del trabajador (pág.188).

⁸⁵⁷ Se tratará de complementos que aparecen mayoritariamente contemplados en la negociación colectiva y su abono se hace depender “de la prestación del servicio en un puesto de trabajo específico y de la existencia de las causas a que se condiciona la percepción de dichos complementos”, como viene considerando la doctrina científica, Vid. FINA SANGLAS, LL, GONZÁLEZ DE LENA, L., y PÉREZ INFANTE, J.I.: “Negociación Colectiva y Salarios en España”, Madrid (CES), 2001, pág.91.

⁸⁵⁸ Vid. “A propósito del carácter funcional del complemento de puesto de trabajo”, *Actualidad Laboral*, 1987, Tomo 1, pág. 187 y ss.

⁸⁵⁹ Recordemos como así lo disponía el artículo 34.6 ET/1980: “Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por

Ley 11/1994 de 19 de mayo, el trabajo realizado en periodo nocturno se encuentra ubicado en el artículo 36. 1 y 2 ET que, bajo la rúbrica de “Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo”, establece su regulación en términos bastante parcos⁸⁶⁰, pues si bien señala que el trabajo realizado en periodo nocturno debe tener una “retribución específica”⁸⁶¹, no prevé ya el incremento mínimo del veinticinco por ciento del salario base que establecía la normativa anterior. Ya no se trata de una cuantía mínima de derecho necesario; nos hallamos ante una norma de derecho dispositivo por lo que su cuantía es disponible por la negociación colectiva o, en su defecto, por el contrato individual, como también la posibilidad de que se compense este trabajo por descansos, pero, como ha reconocido doctrina y jurisprudencia

su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un veinticinco por ciento sobre el salario base”.

Vid. GÁRATE CASTRO, J: “En torno a la configuración jurisprudencial del plus de nocturnidad”, Revista Española de Derecho del Trabajo, 1981, núm. 7; GARCÍA NINET, J.I: “Ordenación del tiempo de trabajo” en “Comentarios al Estatuto de los Trabajadores (Dir. BORRAJO DACRUZ, E.)”, Madrid (EDERSA) 1982, Tomo VII; GARRIGUES GIMÉNEZ, A- MATEU CARRUANA, M.J.: “Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo”, en AA.VV. “Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (De 1980 a 2005)”, óp.; cit.; pág. 397 y ss.

⁸⁶⁰ Sin que olvidemos que el RD 1561/1995 de 21 de septiembre que regula las jornadas especiales (BOE 26 de septiembre), la complementa, al establecer el artículo 32 las excepciones a la limitación de la jornada de los trabajadores nocturnos.

Inspirada en la normativa comunitaria, como mantiene la doctrina, (que en la actualidad nos referimos al art. 2. 3, y 4) de la Directiva 2003/88/CEE, de 4 de noviembre del Parlamento Europeo y del Consejo que regula determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.(DOL núm.299 de 18 de noviembre 9)[LCeur 2003,3868], que derogó la Directiva 93/104/CE del Consejo, vigente en aquellos momentos) cuando define el periodo nocturno todo período no inferior a siete horas, definido por la legislación nacional, y que deberá incluir, en cualquier caso, el intervalo comprendido entre las 24.00 horas y las 5.00 horas: y el trabajador nocturno todo trabajador que realice durante el período nocturno una parte no inferior a tres horas de su tiempo de trabajo diario, realizadas normalmente (...). ”.

Vid. GARCÍA NINET, J.I: “Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores (Dir. BORRAJO DACRUZ, E)”, óp. cit., pág. 29.; SALA FRANCO, T: “La Reforma del Mercado de Trabajo”, óp.: cit.; pág.141.

⁸⁶¹ Así establece el artículo 36.2 ET “El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de ese trabajo por descansos”.

Vid. CASTRO CONTE, M: “El sistema normativo del salario, Ley, Convenio Colectivo, Contrato de Trabajo y Poder del empresario”, óp., cit., pág.168 y ss.; GARCÍA NINET, J.I.”Ordenación del Tiempo de Trabajo. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores (Dir. BORRAJO DACRUZ, E), óp. cit., pág.50 y ss.

desde el primer momento, supone que venga a significar la "(...) privación absoluta del derecho a percibir el referido plus (...)".⁸⁶²

En donde podemos encontrar una coincidencia entre la regulación del artículo 34.6 ET/1980 y la actual regulación del artículo 36.1 y 2 ET es en la delimitación horaria del periodo de referencia para que el trabajo adquiriera la consideración de nocturno, dado que en ambos textos legales tiene esta consideración el trabajo realizado en el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Sí es específica de la actual regulación vigente la distinción entre trabajo nocturno y trabajador nocturno que no contenía el ET/1980 pues tiene la consideración de trabajador nocturno aquél que efectúe dentro de este periodo de tiempo al, menos tres horas de trabajo, o se prevea que efectuará, al menos, un tercio de su jornada anual dentro de esta franja horaria, de conformidad con lo establecido en el artículo 36.1 ET⁸⁶³, adecuándose así el citado precepto a la normativa comunitaria y mejorando la previsión mínima establecida de siete horas de duración⁸⁶⁴, con la finalidad de proteger al trabajador por desarrollar su trabajo durante un periodo de tiempo que origina una mayor fatiga⁸⁶⁵.

La negociación colectiva⁸⁶⁶ ha entrado a regular el incremento de las horas trabajadas en periodo nocturno, que configuran el complemento de nocturnidad, tanto mediante la delimitación de la franja horaria que da lugar al

⁸⁶² Como señala MERCADER UGINA, J, refiriéndose a pronunciamientos iniciales de los Tribunales, tras la reforma operada. Vid. "Modernas Tendencias en la Ordenación Salarial. La Incidencia sobre el Salario de la Reforma Laboral.", óp.; cit.; pág.123, nota 317.

⁸⁶³ Artículo 36.1 ET, párrafo tercero, "(...) se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada anual (...)".

⁸⁶⁴ Artículo 2.3) de la Directiva 2003/88/CE de 4 de noviembre del Parlamento Europeo y Consejo que regula determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Así como también señala que debe estar incluido la franja horaria de las 24 horas a las 5 horas del día siguiente.

⁸⁶⁵ BALLESTER PASTOR, I y RUANO ALBERTOS, S: "Horas extraordinarias. (art. 35 ET)", en AA.VV. "Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (de 1980 a 2005)", óp.; cit.; pág.368.

⁸⁶⁶ Vid. AA.VV. "El contenido económico de la negociación colectiva" (Dir. MERCADER UGINA, J), Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid (MTAS), 2005, pág.82-84.

incremento por realización de trabajo nocturno y por lo tanto a la percepción del complemento, como a la fijación de la cuantía de este incremento.

2.1.1.1. *Delimitación horaria*

La mayoría de los Convenios Colectivos que hemos consultado, tanto de ámbito estatal⁸⁶⁷, como provincial⁸⁶⁸ y de empresa⁸⁶⁹, contemplan el

⁸⁶⁷ Así se encuentra prevista la franja horaria de 22 horas a 6 horas en el Convenio Colectivo Estatal para el Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía pública, Mediante Control Horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de julio de 2008. (BOE 11 de agosto de 2008) artículo 46 IV; Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de febrero de 2008. (BOE 14 de marzo de 2008) Artículo 7.6.7; Colectivo de las Cajas de Ahorro para los años 2007-2010. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de febrero de 2008. (BOE 10 de marzo de 2008) artículo 45; Convenio Colectivo de la Industria del Calzado. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de julio de 2007. (BOE 23 de agosto de 2007) artículo 37; IV Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de octubre de 2007. (BOE 18 de octubre de 2007) artículo 50; IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de agosto de 2007. (BOE 17 de agosto de 2007) artículo 56; Convenio Colectivo de Entrega Domiciliaria. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de abril de 2009. (BOE 8 de mayo de 2009) artículo 30; V Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenida Total o Parcialmente con Fondos Públicos. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de diciembre de 2006. (BOE 17 de enero de 2007) artículo 64; Convenio Colectivo Estatal para la Industria Fotográfica 2005-2009. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de mayo de 2006. (BOE 6 de junio de 2006) artículo 11.8; XIII Convenio Colectivo Interprovincial de Empresas para el Comercio de Flores y Plantas. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de julio de 2008. (BOE 22 de julio de 2008) artículo 14; XV Convenio Colectivo de la Industria Química. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de agosto de 2007. (BOE 29 de agosto de 2007) artículo 40; Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de septiembre de 2008. (BOE 9 de octubre de 2008) artículo 73; VI Convenio Colectivo Nacional para las Industrias de Pastas Alimenticias. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de enero de 2009. (BOE 27 de enero de 2009) artículo 24; Convenio Colectivo para el Sector de Conservas, Semiconservas, Ahumados, Cocidos, Secados, Elaborados, Salazones, Aceites y Harina de Pescados y Mariscos. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de enero de 2007. (BOE 3 de febrero de 2007) artículo 25; Convenio Colectivo para la Industria de Alimentos Compuestos para Animales para el periodo 2006-2008. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de diciembre de 2006. (BOE 18 de enero de 2007) artículo 20; II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de diciembre de 2005. (BOE 11 de enero de 2006) artículo 19; III Convenio Colectivo de la Prensa Diaria. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de diciembre de 2008. (BOE 18 de diciembre de 2008) artículo 35 III, b); I Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de agosto de 2008. (BOE 11 de septiembre de 2008) artículo 16, 3); V Convenio Colectivo Nacional

para el Sector del Auto- Taxis. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de abril de 2009. (BOE 16 de mayo de 2009) artículo 31; Convenio Colectivo para las Industrias de Turrónes y Mazapanes. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 de enero de 2009. (BOE 22 de enero de 2009) artículo 27; Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus Derivados. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 de enero de 2009. (BOE 22 de enero de 2009) artículo 24.

⁸⁶⁸ Así, a nivel provincial, se considera, entre otros, trabajo nocturno el desarrollado entre las 22 y 6 horas en el Convenio Colectivo Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales de la provincia de Guipúzcoa. Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo de 19 de noviembre de 2007 (BO de Guipúzcoa de 29 de noviembre de 2007) artículo 33; Convenio Colectivo Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales de la provincia de Vizcaya. Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo de 25 de mayo de 2007 (BO de Vizcaya de 13 de junio de 2007) artículo 7.4; Convenio Colectivo para las Industrias de Prefabricados de Hormigón y Derivados del Cemento de la provincia de Barcelona. Resolución de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo de 29 de junio de 2009, (DO de la Generalitat de Cataluña de 14 de agosto de 2009) artículo 51; Convenio Colectivo del sector de Derivados del Cemento de la provincia de Toledo. Resolución de la Delegación provincial de la Consejería de Industria y Trabajo de 20 de agosto de 2008 (BO de Toledo de 11 de septiembre de 2008) artículo 19.3; Convenio Colectivo del sector de Derivados del Cemento de la provincia de Tarragona. Resolución de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo de 26 de mayo de 2009 (DO de la Generalitat de Cataluña de 23 de junio de 2009) artículo 52; Convenio Colectivo del sector de la Construcción de la provincia de Vizcaya. Resolución de la Delegación Territorial de Trabajo de 30 de octubre de 2009 (BO de Vizcaya de 17 de noviembre de 2009) artículo 34; Convenio Colectivo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Barcelona. Resolución de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo de 27 de noviembre de 2007 (DO de la Generalitat de Cataluña de 14 de enero de 2008) artículo 17; Convenio Colectivo del sector de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Sevilla. Resolución de la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de 27 de noviembre de 2008 (BO de Sevilla de 24 de enero de 2009) artículo 46; Convenio Colectivo de Industrias Transformadoras de Materias Plásticas de Alicante: Resolución de la Dirección territorial de Empleo y Trabajo de 8 de noviembre de 2007. (BO de Alicante de 15 de noviembre de 2007) artículo 28º; Convenio Colectivo de Industrias Transformadoras de Plásticos de Valencia. Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de 11 de julio de 2007 (BO de Valencia 19 de julio de 2007) artículo 43.4.

⁸⁶⁹ Como disponen, entre otros, los siguientes Convenios de empresa. Convenio Colectivo de Acciona Airport Service, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de noviembre de 2008 (BOE de 21 de noviembre de 2008), artículo 30; Convenio Colectivo de Aceites del Sur- CooSur, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de junio de 2008 (BOE de 13 de junio de 2008), artículo 19; Convenio Colectivo de Aldeasa, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 17 de diciembre de 2007 (BOE de 5 de enero de 2008), artículo 33; XXIV Convenio Colectivo de Bimbo, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 de agosto de 2008 (BOE de 22 de agosto de 2008), artículo 43; III Convenio Colectivo de la empresa Cobra Servicios auxiliares, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de junio de 2009 (BOE de 29 de junio de 2009), artículo 13; Convenio

Colectivo de la Compañía española de Petróleos, S.A. (CEPSA). Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de noviembre de 2008 (BOE de 27 de noviembre de 2008), VII. 2-3; Convenio Colectivo de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de febrero de 2008. (BOE de 11 de marzo de 2008), artículo 24; Convenio Colectivo de Danone, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de octubre de 2008 (BOE de 5 de noviembre de 2008), artículo 30; III Convenio Colectivo del Diario ABC, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de noviembre de 2006. (BOE de 17 de noviembre de 2006), artículo 39; Convenio Colectivo del Diario el País, S. L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de junio de 2008. (BOE de 9 de julio de 2008) artículo 42.1; I Convenio Colectivo de Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de julio de 2006 (BOE de 30 de agosto de 2006), artículo 37; XIV Convenio Colectivo de la empresa Ford España, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de enero de 2006 (BOE de 9 de febrero de 2006), artículo 34; I Convenio Colectivo del Grupo Eroski. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de mayo de 2006 (BOE de 6 de junio de 2006), artículo 35; Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de enero de 2008. (BOE de 29 de enero de 2008), artículo 51; III Convenio Colectivo de Iman Corporation, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de abril de 2009. (BOE 12 de mayo de 2009), artículo 44, Convenio Colectivo de La Unión Resinera Española, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de mayo de 2008 (BOE de 5 de junio de 2008), artículo 25; Convenio Colectivo de la Empresa Mercadona, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de febrero de 2006 (BOE de 16 de febrero de 2006) artículo 17; Convenio Colectivo de Michelin España Portugal, S.A. para los centros de trabajo de Burgos, Santa Perpetua de la Mogoda, Seseña y Tres Cantos. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 de enero de 2008 (BOE de 13 de febrero de 2008), artículo 10; Convenio Colectivo de Michelin España Portugal, S.A. para los centros de trabajo Aranda de Duero, Valladolid y Vitoria- Gastéiz. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de diciembre de 2007 (BOE de 16 de enero de 2008), artículo 12; XIV Convenio Colectivo de la ONCE y su personal. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de octubre de 2009 (BOE de 14 de octubre de 2009), artículo 56.8; Convenio Colectivo de Paradores de Turismo de España, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de noviembre de 2008 (BOE de 3 de diciembre de 2008), artículo 32; Convenio Colectivo de Petroquímica Española, S.A. PETRESA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de noviembre de 2008 (BOE de 28 de noviembre de 2008), VII. 2.3; Convenio Colectivo de Radio Popular, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 17 de septiembre de 2007 (BOE de 2 de octubre de 2007), artículo 30, 2º; XXII Convenio Colectivo de Repsol Butano, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de febrero de 2007. (BOE de 9 de marzo de 2007), artículo 23; Convenio Colectivo de San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta, S.A. Resolución de la Dirección general de Trabajo de 17 de abril de 2008 (BOE de 30 de abril de 2008), artículo 21.3; III Convenio Colectivo de Santa Bárbara Sistemas, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de octubre de 2009 (BOE de 13 de octubre de 2009), artículo 53 a); Convenio Colectivo de Servicios Securitas, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de noviembre de 2008 (BOE 18 de noviembre 2008), artículo 46 b).

complemento de nocturnidad siguiendo la misma delimitación horaria que la norma legal considerando, por tanto, como periodo nocturno el periodo de tiempo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

No obstante, no faltan excepciones. Algún Convenio Colectivo de ámbito estatal amplía hasta las siete de la mañana⁸⁷⁰ la consideración de trabajo nocturno, por lo que se mejora el período de tiempo establecido en el precepto legal. También algunos Convenios Colectivos de ámbito empresarial mantienen la franja de veintidós a siete de la mañana⁸⁷¹ o bien establecen otras franjas horarias, prolongándose el periodo de inicio y no solamente el final, mientras que en algunos casos se reduce el final y, en cambio, en otros se amplía; así encontramos “nocturnidades” que computan desde las veintiuna horas hasta las cinco horas⁸⁷²; hasta las seis horas⁸⁷³; hasta las siete⁸⁷⁴; incluso hasta las

⁸⁷⁰ Así la encontramos en el V Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de marzo de 2008, (BOE 1 de abril de 2008). Artículo 41 c) “Plus de nocturnidad: Las horas trabajadas entre las 22 horas y las 7 horas tendrán una retribución específica (...)”.

⁸⁷¹ Como sería en el VII Convenio Colectivo de Antena 3, Televisión, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de abril de 2008 (BOE de 19 de mayo de 2008), que además con carácter excepción lo amplía hasta las ocho de la mañana, artículo 36, párrafo cuarto: “Nocturnidad: Con carácter general, se percibe por la realización de horas de trabajo comprendidas entre las veintidós horas y las siete horas del día siguiente; excepcionalmente, y sólo para trabajadores asignados a la denominada Franja de Noche, se percibirá también por el trabajo desarrollado entre las 22 y las 8 horas (...)”.

⁸⁷² Así lo prevé el Convenio Colectivo de Pirelli Neumáticos, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de marzo de 2008 (BOE de 9 de abril de 2008), artículo 7. “Plus de Nocturnidad. A los efectos de lo prevenido en el artículo 36 número 2 del Estatuto de los Trabajadores y en relación con el cómputo de las horas nocturna dado el régimen existente en los turnos de trabajo en fábrica, se pagará el plus de nocturnidad el trabajo que se efectúe dentro del arco horario que va desde las 21 a las 5 horas (...)”.

⁸⁷³ En el XVIII Convenio Colectivo IBERIA Líneas Aéreas de España, S.A., y su personal de tierra. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de agosto de 2008 (BOE de 12 de septiembre de 2008), artículo 137. “Plus de Nocturnidad. El personal que trabaje alguna de las horas comprendidas entre las 21, 00 y las 06, 00 percibirá un suplemento en concepto de trabajo nocturno, (...)”; Convenio Colectivo de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 31 de agosto de 2009 (BOE de 19 de septiembre de 2009), artículo 10.4. “Trabajo nocturno es el realizado entre las veintiuna y las seis horas del día siguiente, a requerimiento de la Dirección”.

⁸⁷⁴ De acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo III Convenio Colectivo de Air Nostrum, L.A.M., S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de julio

ocho horas⁸⁷⁵, y, que en la mayoría de los casos dependen tanto de las condiciones organizativas en que se desarrolla la actividad laboral, como de las propias peculiaridades de ésta.

2.1.1.2. *Cálculo y cuantía del incremento.*

En cuanto a la cuantía del incremento por prestación de trabajo nocturno, la casuística es bastante amplia. Algunos Convenios continúan manteniendo el mismo porcentaje⁸⁷⁶ del veinticinco por ciento a calcular sobre el salario base⁸⁷⁷

de 2008 (BOE de 11 de agosto de 2008), artículo 16.16. "Plus de horas nocturnas. (...) Se entenderá periodo nocturno el comprendido entre las 21,00 horas y las 07, 00 horas locales inclusive, de donde se inicia la actividad."

⁸⁷⁵ En cuyo caso se requerirá que trabaje íntegramente ese periodo ya sea por encontrarse adscrito permanentemente al turno de noche o trabajar en turnos rotarios, de lo contrario se aplicará el periodo comprendido entre las veintidós y seis horas, como así lo dispone el Convenio Colectivo de la empresa Compañía Logística de Hidrocarburos, CLH, S.A., para el personal de tierra. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de agosto de 2006 (BOE de 13 de septiembre de 2006), artículo 88. "Complemento de Nocturnidad. I. El personal que trabaje en turno de noche cuyo horario de trabajo quede comprendido, íntegramente, entre las 21 horas y las 8 horas del día siguiente, bien sea en forma fija bien sea en forma rotativa regular, pero siempre de modo permanente, percibirá un complemento diario, exclusivamente durante el período de tiempo en que su horario de trabajo coincida dentro de los límites horarios antes citados, con arreglo a las siguientes condiciones: a) El trabajador adscrito permanentemente de forma fija al turno de noche percibirá este complemento los días en que trabaje efectivamente durante la noche, los días de descanso reglamentarios y durante el período de vacaciones. b) El trabajador adscrito permanentemente a los tres turnos de forma rotativa regular percibirá el complemento de Nocturnidad, expresamente, los días de trabajo efectivo en turno de noche, así como los días de descanso reglamentarios que correspondan al citado período de trabajo nocturno. II. En aquellos casos en que no se den alguno de los requisitos condicionantes establecidos en el epígrafe I de este artículo (singularmente, trabajo permanente, en forma fija o rotativa regular, en turno de noche y con horarios íntegramente comprendido entre las 21 horas a las 8 horas del día siguiente), pero existan horas trabajadas durante el período de tiempo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Dichas horas se satisfarán incrementadas en los valores que, para los diferentes niveles retributivos, se relacionan en la primera hoja del Anexo (...)"

⁸⁷⁶ En el mismo sentido, Vid. MERCADER UGUINA, J: "Modernas Tendencias en la Ordenación Salarial. La Incidencia sobre el Salario de la Reforma Laboral", óp., cit. pág.123.

⁸⁷⁷ Como serían, entre otros, los establecidos en el V Convenio Colectivo Nacional para el Sector del Auto- Taxis. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de abril de 2009. (BOE 16 de mayo de 2009). Artículo 31: "Nocturnidad. (...) Sin perjuicio de los acuerdos que puedan formalizarse en ámbitos inferiores, las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana

tendrán una retribución específica equivalente al 25 por 100 del salario del convenio (...). Convenio Colectivo Estatal para la Industria Fotográfica. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de mayo de 2006. (BOE 6 de junio de 2006). artículo 11.8. "Nocturnidad. El trabajador que preste sus servicios en el turno de las 22.00 a las 6.00 horas, percibirá un plus de nocturnidad cuya cuantía para cada categoría será del 25 % del Salario Base. (...); XIII Convenio Colectivo Interprovincial de Empresas para el Comercio de Flores y Plantas. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de julio de 2008. (BOE 22 de julio de 2008), artículo 14, párrafo quinto: "La retribución del plus de nocturnidad se realizará aplicando el 25 % sobre el Salario base (...); Convenio Colectivo de Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales de la provincia de Guipúzcoa. Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo de 19 de noviembre de 2007 (BO de Guipúzcoa de 29 de noviembre de 2007); artículo 33: "Se establece un complemento de nocturnidad del 25 por 100 del Salario base de Convenio para el personal que, de modo continuo o periódicamente, presten sus servicios en turnos comprendidos entre las 22 y las 6 horas; este complemento no se abonará en aquellas actividades en que únicamente se trabaje en período nocturno (...); Convenio Colectivo Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales de la provincia de Vizcaya. Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo de 25 de mayo de 2007 (BO de Vizcaya de 13 de junio de 2007), artículo 7.4.:" (...) Tendrán la consideración de horas nocturnas, las trabajadas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, excepto que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, y tendrán una retribución específica incrementada, salvo pacto en contrario, en un 25 por ciento sobre el salario convenio"; Convenio Colectivo para las Industrias de Prefabricados de Hormigón y Derivados del Cemento de la provincia de Barcelona. Resolución de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo de 29 de junio de 2009, (DO de la Generalitat de Cataluña de 14 de agosto de 2009), artículo 51, párrafo primero: "Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 de la noche y las 6 de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 25% del salario base que corresponda según las tablas salariales."; Convenio Colectivo del sector de Derivados del Cemento de la provincia de Tarragona. Resolución de Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo de 26 de mayo de 2009 ((DO de la Generalitat de Cataluña de 23 de junio de 2009), artículo 52, párrafo primero: "Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 de la noche y las 6 de la mañana se retribuirán como complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 25% del salario base que corresponda según las tablas salariales". Convenio Colectivo Convenio Colectivo del sector de Derivados del Cemento de la provincia de Toledo. Resolución de la Delegación provincial de la Consejería de Industria y Trabajo de 20 de agosto de 2008 (BO de Toledo de 11 de septiembre de 2008) artículo 19.3. "3.- Complemento de nocturnidad.- Se percibirá este plus por día efectivo de trabajo y por horas trabajadas entre las 22,00 y las 6,00 horas, y su valor será del 25 por 100 sobre salario el base." Convenio Colectivo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Barcelona. Resolución de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo de 27 de noviembre de 2007 (DO de la Generalitat de Cataluña de 14 de enero de 2008), artículo 17, párrafo primero: "El personal que trabaje entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25% del salario base de su categoría."; Convenio Colectivo de Industrias Transformadoras de Materias Plásticas de Alicante: Resolución de la Dirección territorial de Empleo y Trabajo de 8 de noviembre de 2007. (BO de Alicante de 15 de noviembre de 2007), artículo 28º, párrafo segundo: "Nocturnidad: se establece un complemento por dicho concepto en

e incluso conservan la misma redacción del derogado artículo 34.6 ET/1980⁸⁷⁸; otros Convenios⁸⁷⁹, por su parte, efectúan una remisión al artículo 36.2 ET pero mantienen el incremento de la retribución en el mismo porcentaje del veinticinco por ciento como lo preveía la normativa anterior.

También es posible encontrar Convenios Colectivos que mejoran el porcentaje del incremento del veinticinco por ciento, fijándolo en un veintiocho por ciento a calcular sobre el salario pactado y la antigüedad⁸⁸⁰. En otros se establece que

cuantía del 25% del salario base y plus convenio”; Convenio Colectivo de Aceites del Sur- CooSur, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de junio de 2008 (BOE de 13 de junio de 2008) artículo 19. “Complemento de nocturnidad. Aquellos trabajadores que desarrollen su jornada laboral entre las veintidós horas y las seis horas a.m., percibir un complemento del 25% por cien del salario correspondiente al grupo y al nivel asignado a cada trabajador”; Convenio Colectivo de Aldeasa, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 17 de diciembre de 2007 (BOE 5 de enero de 2008), artículo 33. “Compensación por trabajos nocturnos. (...) El cómputo de horas nocturnas podrá ser compensado mediante su retribución dineraria a razón de 1,25 horas (...);VII Convenio Colectivo de Antena 3 de Televisión, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de abril de 2008 (BOE de 19 de mayo de 2008), artículo 36 (...) Nocturnidad (...) Dichas horas nocturnas se abonarán con un incremento del veinticinco por ciento sobre el salario base, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza (...); Convenio Colectivo de Avis Alquiler un Coche, S.A. resolución de la Dirección general de Trabajo de 27 de diciembre de 2005 (BOE 18 de enero de 2006), artículo 25. Trabajo nocturno y trabajo en domingos o festivo. El trabajo nocturno tendrá un recargo del 25 por 100 aunque el personal haya sido contratado específicamente para trabajar por la noche (...); Convenio Colectivo de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de febrero de 2008 (BOE de 11 de marzo de 2008), artículo 24.1 “Los trabajadores que efectúen trabajos nocturnos (...) verán incrementado su retribución del valor de la hora ordinaria en un 25%.”

⁸⁷⁸ En el Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus Derivados. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 de enero de 2009. (BOE 22 de enero de 2009), cuya redacción, vemos como coincide exactamente con la del artículo 34. 6 ET/1980, al disponer el artículo 24. “Plus de nocturnidad. Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, 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.”.

⁸⁷⁹ En el Convenio Colectivo de Ámbito Estatal para las Industrias Extractivas, Industria del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio Exclusivista de los Mismos Materiales. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 16 de agosto de 2007. (BOE 31 de agosto de 2007), así lo establece el artículo 16. “Nocturnidad. A efectos de los establecido en el artículo 36. 2 ET, las horas nocturnas se retribuirán con un incremento del 25 por 100 sobre el salario base”.

⁸⁸⁰ En el Convenio Colectivo General de la Industria Textil. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de septiembre de 2008. (BOE 9 de octubre de 2008).

la retribución se verá incrementada con un recargo que puede ser de un treinta por ciento⁸⁸¹ sobre el salario base, un treinta y tres por ciento⁸⁸² e incluso se llega a contemplar incrementos superiores, como son del treinta y cinco⁸⁸³, cuarenta⁸⁸⁴, cuarenta y cinco por ciento⁸⁸⁵ y cincuenta por ciento a calcular

Artículo 73. “Plus de Nocturnidad. Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintidós horas y las seis horas, se abonarán con un recargo del 28 por 100 sobre el salario pactado más la antigüedad”.

⁸⁸¹En el Convenio Colectivo, de Ámbito Estatal para las Industrias del Arroz. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de agosto de 2007. (BOE 12 de septiembre de 2009). Artículo 35. “Pluses y beneficios por trabajos tóxicos, penosos y nocturnos. a) Los trabajos nocturnos irán incrementados, como mínimo en un 30 por 100 sobre el salario base (...)”.

⁸⁸² En el Convenio Colectivo de Industrias Transformadoras de Plásticos de Valencia. Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de 11 de julio de 2007 (BO de Valencia 19 de julio de 2007), artículo 43.4. “Plus de nocturnidad. Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada en un 32% sobre el salario base. Cuantía que se elevara al 33% a partir de 1 de enero de 2009”.

⁸⁸³ El Convenio Colectivo de la Industria Metalgráfica. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de agosto de 2005. (BOE 18 de agosto de 2005). La Resolución de 2 de febrero de 2009, de la Dirección General de Trabajo, registra y publica el acuerdo de prórroga del Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos. (BOE 17 de febrero de 2009). Artículo 19. “Trabajo nocturno. El incremento previsto en el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores, para trabajos de esta naturaleza, se fija en un 35 por 100”. Convenio Colectivo de Centro Cooperativo Farmacéutico, S.C.A. Resolución de 29 de abril de 2009. (BOE de 16 de mayo de 2009), artículo 10º c)(...) percibirán un complemento de nocturnidad cuya cuantía será para 2009 de un 30% del salario base, para el año 2010 un 32,5% del salario base, para los años 2011, 2012 y 2013 de un 35% del salario base”.

⁸⁸⁴ Se trata del incremento previsto en el Convenio Colectivo de IBERIA, Líneas Aéreas de España, S.A. y su personal de tierra. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de agosto de 2008 (BOE de 12 de septiembre de 2008), artículo 137. “Plus Nocturnidad. (...) percibirá un suplemento en concepto de trabajo nocturno, equivalente al 40% del salario hora/base establecido en el artículo 119, incrementado en el 86,45 % en función de las horas trabajadas en eses periodo (...)”; Convenio Colectivo de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemana. Resolución de 31 de agosto de 2009 (BOE de 19 de septiembre de 2009), artículo 14. “Compensación por trabajo nocturno. 14.1 Por dificultades del trabajo nocturna, se compensará al empleado con un suplemento por hora trabajada del 40 por 100 (...)”.

⁸⁸⁵ Como lo prevé el Convenio Colectivo de la empresa Ford España, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de enero de 2006 (BOE de 9 de febrero de 2006) artículo 34. “Plus de nocturnidad. Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana se verán incrementadas en un 45 por 100 sobre el Salario base (...)”.

sobre el valor de la hora ordinaria, que se calcula sobre el salario base y otros complementos, tales como la antigüedad y desempeño⁸⁸⁶.

No faltan Convenios Colectivos que fijan el recargo en un porcentaje inferior al legal, en el veinte por ciento del salario base⁸⁸⁷, posibilidad que consideramos válida, al igual que la posibilidad de su compensación con tiempos de descanso, siempre y cuando en el Convenio Colectivo no se prevea su exclusiva compensación en metálico, en cuyo caso no cabría el pacto individual, pues lo imposibilitaría el Convenio.⁸⁸⁸ Cabe también la posible

⁸⁸⁶ Así lo dispone el XIV Convenio Colectivo de la ONCE y su personal. Resolución de la dirección general de Trabajo de 1 de octubre de 2009 (BOE de 14 de octubre de 2009), artículo 56.8 "Trabajo nocturno. Por el trabajo realizado de noche (...) tendrán derecho al percibo de un complemento funcional, consistente en un plus del 50 por ciento sobre el precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base del puesto funcional del puesto que efectivamente desarrollan y el complemento por antigüedad y desempeño (...)"

⁸⁸⁷ Se trataría del caso que contempla el Convenio Colectivo de Cobra Servicios Auxiliares, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de junio de 2009 (BOE de 29 de junio de 2009), artículo 13. Plus de nocturnidad. "(...) El precio del citado plus se fija en el 20% del precio del salario base o sueldo establecido para cada categoría profesional."

⁸⁸⁸ Así viene considerándose por los Tribunales, en el supuesto en que el Convenio anterior lo previera y el posterior no, dado que: "(...) según la normativa establecida por el artículo 36.2 del ET, el trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a la condición de nocturno de la relación laboral -lo que no es el caso-, o bien por el contrario se haya acordado la compensación de dicho trabajo nocturno por descansos. Lo que que ha tenido lugar en el presente caso en contrato individual, cuanto que la negociación colectiva ha establecido la imposibilidad de compensarse dicha jornada nocturna por descansos, debiendo ser dicha jornada realizada fuera de las horas diurnas debidamente compensado en metálico. (...) ante una posible concurrencia de normas laborales, convencionales o pactadas, se ha de aplicar aquella que resulte más favorable en su conjunto a los trabajadores. Añadiendo el artículo 3.3 del ET, que en estos casos procedería aplicar la norma más favorable para el trabajador, haciendo la apreciación en conjunto y en cómputo anual con respecto de los conceptos cuantificables. No autorizando la fórmula del espiguelo de uno y otro pacto, entresacando de cada uno de ellos lo más favorable para los intereses de una parte, sino que se ha de aplicar el más favorable para el trabajador en su conjunto, manifestación del llamado principio de indivisibilidad del Convenio (...) siendo lo cierto que conforme se deduce del contenido de la Comisión Paritaria, es posible que la retribución por nocturnidad pueda ser compensada con descansos, siempre y cuando hubiera pacto expreso anterior a la entrada en vigor del IV Convenio, hemos de entender en consecuencia, que si no ha existido pacto expreso anterior a la entrada en vigor de dicho IV Convenio, y no podría haberlo, puesto que la relación laboral de las trabajadoras había comenzado con posterioridad a la entrada en vigor de dicho IV

compensación y absorción del complemento por la percepción de otro concepto cuya finalidad coincida con la específica del complemento de nocturnidad, si el Convenio Colectivo establece tal posibilidad, tal y como vienen manteniendo los Tribunales⁸⁸⁹.

Pese a que de forma claramente mayoritaria se mantiene el incremento cifrado en el veinticinco por ciento del salario base, algunos Convenios exigen la realización de un determinado número de horas en este período para poder devengar el incremento en su totalidad o, estableciendo para el caso de que no se alcance ese umbral, un porcentaje inferior, normalmente proporcional. Al respecto no hemos de olvidar que es doctrina judicial reiterada que el complemento de nocturnidad que se fija en un porcentaje sobre el salario base sin explicitar nada más, se corresponde al tiempo de trabajo efectivo, a la hora realmente trabajada⁸⁹⁰, por lo que tampoco se devenga en domingos y festivos,

Convenio, es claro, que no podrá tener lugar dicha compensación de la retribución con descansos semanales o bisemanales (...)"

⁸⁸⁹ Si se cumplieran los requisitos de homogeneidad de los conceptos salariales, como "(...) así lo entiende con reiteración el Tribunal Supremo, pudiendo citarse al respecto la Sentencia de 17 de septiembre de 2004 en la que se expone que "para que la compensación y absorción operen, es preciso que exista entre los conceptos retributivos una homogeneidad que la permita (SS de 15-1-97 (rec. 1210/96), 20-5-02 (rec. 1235/01) y 26-3-04 (rec. 135/03) entre otras muchas)" y consta probado que lo que la empresa abonaba al demandante como salario base eran 600 euros, por debajo de lo que se establece en los convenios y tablas salariales aplicables y, si bien se le abonaban otras cantidades, (...) ello era por diversos conceptos, pluses o complementos, en concreto, de minusvalía, actividad, transporte y vestuario, que, por su denominación y sin que conste otra cosa, compensaban circunstancias y obedecían a finalidades distintas del trabajo normal y ordinario prestado, por lo que no pueden compensar el salario fijado convencionalmente para el trabajo normal, razón por la que tampoco pueden compensar el complemento de nocturnidad, que, además de estar establecido expresamente en el convenio, tiene una finalidad también específica y que nada tiene que ver con los conceptos a los que obedecen los otros (...)", como señala la S.TSJ de Extremadura, de 8 de enero de 2009 [JUR 2009, 113454].

⁸⁹⁰ Es el criterio que ha sido mantenido en S.TS, Social, de 9 de diciembre de 2005, en recurso de Casación para la Unificación de Doctrina [RJ 2006, 71631], al decir que : "(...)el cálculo del porcentaje de incremento del trabajo nocturno, en casos como el presente en que el convenio colectivo no concreta dicha base de cálculo, se ha de hacer sobre el tiempo de trabajo efectivo, resultante de descontar de la retribución anual los días retribuidos en que no se ha prestado trabajo (...)", dado que "(...)La actual redacción del Estatuto de los Trabajadores deja bien claro que la determinación de su importe corresponde a los convenios y acuerdos colectivos. Pero cuando, como ocurre en el caso, éstos establecen una regla genérica de determinación, es necesario acudir a la finalidad y a la naturaleza del instituto para concretar su alcance (...). Si la finalidad del plus de nocturnidad es compensar los inconvenientes de un horario de trabajo singular, la base de cálculo del mismo se insiste, salvo que el convenio colectivo diga otra cosa, no tiene por qué incluir devengos que corresponden a fechas

gratificaciones extraordinarias pero sí, en cambio, durante las vacaciones⁸⁹¹ por la previsión del artículo 7 del Convenio de la OIT 132 de 1970⁸⁹², que establece que durante las vacaciones debe percibirse la retribución normal o media que venía percibiendo el trabajador⁸⁹³.

de festivos, descansos o vacaciones no afectadas por tales inconvenientes. A ello hay que añadir que la configuración del complemento o plus de nocturnidad como incremento porcentual del salario base de convenio comporta de manera implícita pero inequívoca la referencia al salario-hora o retribución de la hora trabajada. Esta referencia al salario-hora del trabajador conduce a la exclusión en el cálculo del mismo, salvo pacto en contrario, de la retribución de los descansos retribuidos; así se hace habitualmente en el supuesto análogo del cálculo de la retribución de las horas extraordinarias (...); citada y aplicada en el mismo sentido en S.TSJ de Galicia de 12 de marzo de 2009 [AS 2009, 998]; reitera el criterio S.TSJ de la Comunidad de Madrid de 28 de enero de 2008 [JUR 2008, 146892].

⁸⁹¹ Como ha venido considerando el Tribunal Supremo, que "(...) Es pronunciamiento pacíficamente reiterado a) El complemento salarial de trabajos nocturnos no se devenga los días de descanso semanal ni los festivos; y b) tampoco se abona en los permisos y licencias retribuidos. Otra cosa acontece respecto de las vacaciones en virtud de lo dispuesto en el art. 7 del convenio 132 de la OIT, por el que garantiza para el salario vacacional "por lo menos su remuneración normal o media"; esto es que el valor promediado del plus de nocturnidad debe repercutir en la retribución de las vacaciones (STS 15-09-95). Otra cosa es cuando el Convenio Colectivo del Sector, como sucede en el Sector de Hospedaje de Madrid para 2002, prevé expresamente su abono durante las vacaciones, incapacidad temporal y "días de libranza" abonándose en concepto de nocturnidad "la media de lo percibido por tal extremo en los tres últimos meses trabajados", sin otra excepción que la del trabajo nocturno esporádico; derecho adicional, abonable en todo caso a cada trabajador, tanto si su jornada nocturna es completa, ó equivalente a completa, según el Convenio, como si es habitualmente parcial por trabajos rotatorios sin más que hallar el promedio de lo percibido por ese concreto concepto, en los tres meses anteriores (SSTS 16-12-05; 28-06-06; 26-03-07 y 03-04-07)", en S.TS (Social) de 18 de marzo de 2008, [RJ 2009, 1845] que reitera lo mantenido en S.TS (Social) 3 de abril de 2007 [RJ 2007, 3491]; S.TS (Social) de 26 de marzo de 2007 [RJ 2007, 3496]; S.TS (Social) de 26 de junio de 2006 [RJ 2006, 8513] ; S.TS (Social) 16 de diciembre de 2005 [RJ 2006, 2690] todas ellas en Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina.

⁸⁹² Ratificado por instrumento de 16 de junio 1972. (BOE de 5 de julio de 1974). Vacaciones anuales pagadas. Artículo 7.1. "Toda persona que tome vacaciones de conformidad con las disposiciones del presente Convenio, percibirá, por el periodo entero de esas vacaciones, por lo menos su remuneración normal o media (incluido el equivalente en efectivo de cualquier parte de esa remuneración que se pague en especie, salvo si se trata de prestaciones permanente de que disfruta el interesado independientemente de las vacaciones pagadas), calculada de la forma que determina en cada país la autoridad competente (...)".

⁸⁹³ Como señala la S. TSJ de Galicia de 12 de marzo de 2009 [AS 2009, 998] al decir que "(...)ya que el plus de nocturnidad es un complemento salarial de puesto de trabajo y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, dada su índole funcional y su carácter no

Así, se han encontrado Convenios que exigen la realización íntegra de la jornada en el periodo nocturno para poder percibir el veinticinco por ciento del incremento, fijando el umbral en más de cuatro horas⁸⁹⁴, ya que si es inferior o

consolidable (STS 15/09/95) constituyendo pronunciamientos pacíficamente reiterados que: a) el complemento salarial de trabajos nocturnos no se devenga los días de descanso semanal ni los festivos; y b) tampoco se abona en los permisos y licencias retribuidos (entre otras, SSTSJ Galicia 05/06/06 y 14 /07/94. Sin embargo, otra cosa acontece respecto de las vacaciones en virtud de lo dispuesto en el artículo 7 del Convenio número 132 de la OIT, por el que se garantiza para el salario vacacional por lo menos su remuneración normal o media; esto es, que el valor promediado del plus de nocturnidad debe repercutir en la retribución de las vacaciones (STS 15/09/95)". En el mismo sentido S.TSJ de Madrid de 19 de julio de 2006 [AS 2006,3425]; S.TSJ País Vasco, de 28 de marzo de 2006 [AS 2006, 1939].

⁸⁹⁴ Así en el IV Convenio Colectivo General del Sector de Derivados de Cemento. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de octubre de 2007. (BOE 18 de octubre de 2007). Artículo 50 "Complemento de nocturnidad. (...) El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el periodo nocturno (...)" ; Convenio Colectivo para las Industrias de Prefabricados de Hormigón y Derivados del Cemento de la provincia de Barcelona. Resolución de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo de 29 de junio de 2009, (DO de la Generalitat de Cataluña de 14 de agosto de 2009), artículo 51, párrafo segundo: (...) El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el periodo nocturno (...)" ; Convenio Colectivo Convenio Colectivo del sector de Derivados del Cemento de la provincia de Tarragona. Resolución de Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo de 26 de mayo de 2009 (DO de la Generalitat de Cataluña de 23 de junio de 2009), artículo 52, párrafo segundo: (...) El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el periodo nocturno (...)" ; Convenio Colectivo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Barcelona. Resolución de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo de 27 de noviembre de 2007 (DO de la Generalitat de Cataluña de 14 de enero de 2008), artículo 17, párrafo segundo: (...) Si el tiempo trabajado en periodo nocturno fuera inferior a 4 horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de 4, se abonará el complemento correspondiente a la jornada completa. (...)" ; Convenio Colectivo del sector de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Sevilla. Resolución de la Delegación Provincial de Empleo y Desarrollo tecnológico de 27 de noviembre de 2008 (BO de Sevilla de 24 de enero de 2009), artículo 46, párrafo segundo: "(...) Si el tiempo trabajado en periodo nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada completa. (...)".

igual a éste el incremento no se percibe íntegramente sino proporcionalmente al número de horas efectuadas en este periodo de tiempo⁸⁹⁵. En otros casos, para percibir el incremento que establece el propio Convenio se exige la realización de la jornada completa⁸⁹⁶. No hemos de olvidar que, como vienen manteniendo los Tribunales⁸⁹⁷, aunque se trate de un complemento de carácter funcional el convenio colectivo puede mejorar su régimen jurídico al tener el complemento de nocturnidad una naturaleza distinta de otros complementos pues su objeto es compensar de alguna forma tanto el desgaste físico como las molestias de carácter familiar y social que se derivan del mismo.

Sin embargo, en algunos Convenios se establecen porcentajes diferentes⁸⁹⁸, disponiendo el incremento previsto del veinticinco por ciento calculado sobre el

Vid. GRAULLERA SANZ, V.: "Complementos Salariales", en AA.VV. "Estudios sobre la Ordenación del Salario", óp. cit., pág. 142, en donde señalaba que esta era la tendencia general, en las Ordenanzas Laborales o Reglamentaciones de Trabajo, considerar que si las horas trabajadas en periodo nocturno eran superiores a cuatro, se abonaría la totalidad de las horas.

42 En igual número de horas trabajadas fija el umbral retributivo del complemento el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de agosto de 2007. (BOE 17 de agosto de 2007). Artículo 56. "Trabajos nocturnos: 1. El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del salario base de su categoría. 2. Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada (...)"

⁸⁹⁶ Como el IV Convenio Colectivo de la Industria del Calzado. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de julio de 2007. (BOE 23 de agosto de 2007). Artículo 37. "Plus de nocturnidad. El complemento salarial para la realización de trabajo nocturnos, conforme determina el artículo 25 de este Convenio, se establece en el equivalente al 25 por 100 del salario de la tabla I, para la jornada completa de trabajo".

⁸⁹⁷ Así, se mantiene que "(...)el plus de nocturnidad tiene otra finalidad distinta de la prevista en dichos complementos, como es la de resarcir el desgaste físico, las molestias familiares y sociales que el trabajo nocturno comporta, esto es, trabajar en todo o en parte entre las 22 horas y las 6 horas, y si bien es una norma general que el referido plus es un complemento salarial de índole funcional, puede ser mejorada por el propio convenio, como así ocurre con las vacaciones en las que hay derecho a su percepción por imposición del art. 7 del convenio 132 de la OIT; y en éste en su art. 26.5 cuando en su apartado primero "in fine" dispone que "este complemento le será abonado, así mismo, al personal afectado durante el periodo de sus vacaciones ordinarias". S.TSJ de Galicia, de 17 de julio de 2009 [JUR 2009, 350820].

⁸⁹⁸ Como sería en el Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorro. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de febrero de 2008. (BOE 10 de marzo de

salario base solamente en caso de que, al comparar su cuantía, ésta fuera superior a la que resulte del cálculo de la establecida en el Convenio y siempre que trabajen durante todo el período, en su totalidad, pues en caso contrario su cálculo se hace de forma proporcional. Incluso se establece un porcentaje inferior al veinticinco por ciento, exceptuándose solamente si el trabajo se efectúa en días concretos y muy señalados -como lo son las noches del veinticuatro y treinta y uno de diciembre-, en cuyo caso el incremento lo supera con creces; la fórmula es la de establecer un incremento mínimo⁸⁹⁹ del quince por ciento del salario base, pero que llega a un cuarenta por ciento cuando el trabajo se realizara durante las noches del veinticuatro y treinta y uno de diciembre.

Si bien es usual utilizar para el cálculo del incremento un porcentaje sobre el salario base, encontramos también Convenios en los que se contempla una cuantía para cada categoría profesional⁹⁰⁰, que figura en el anexo del Convenio, o es el Convenio el que establece una fórmula específica para calcular el incremento, como por ejemplo la de fijar el porcentaje del veinticinco

2008).Artículo 45. “Plus de nocturnidad. Los empleados cuyo horario de trabajo esté comprendido en su totalidad entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su naturaleza, devengará este plus cuantificado en el 10 % de los conceptos retributivos que le puedan corresponder de los establecidos en el artículo 40 del presente Convenio Colectivo, o bien, en el 25 % del salario base, si puestas en comparación las dos cuantías, esta última resultara superior a aquélla. Aquéllos cuyo horario de trabajo esté comprendido parcialmente en dicho período de tiempo, percibirán el plus en proporción a las horas de trabajo incluidas en el aludido período (...)”.

⁸⁹⁹ Es el caso previsto en el I Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de agosto de 2008. (BOE 11 de septiembre de 2008). Artículo 16. 3, párrafo tercero, “(...) los trabajadores nocturnos tendrán derecho a una retribución adicional equivalente como mínimo, a un 15 por 100 de su salario base, o a un 40 por 100 cuando se trate de los turnos de las noches especiales de 24 y 31 de diciembre (...)”.

⁹⁰⁰ Así encontraríamos este supuesto en las previsiones contenidas en el Convenio Colectivo General de la Industria Azucarera. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 8 de septiembre de 2009. (BOE 23 de septiembre de 2009).Artículo 25 “Plus de Nocturnidad. El importe del plus de nocturnidad para cada nivel y categoría en el año 2009 es el que figura en el anexo 4. Para el año 2010 los aumentos en este concepto serán los que se expresan en la correspondiente Disposición Adicional”. como también en el Convenio Colectivo para las Industrias de Turrónes y Mazapanes. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 de enero de 2009. (BOE 22 de enero de 2009). Artículo 27: “Plus de nocturnidad. El personal que trabaje entre las 22 horas y las 6 horas percibirá por cada hora trabajada en este tiempo un plus de nocturnidad en la cuantía que para cada categoría se fija en el anexo salarial (...)”.

por ciento del salario base, pero el valor de la hora que sirve de módulo para calcularlo se encuentra a través de la operación allí indicada, que consiste en dividir el salario base anual más las pagas extraordinarias y la antigüedad anual entre las horas anuales de trabajo, y sobre dicho resultado se calcula el porcentaje⁹⁰¹, o también el calcular el incremento no solamente sobre el salario base sino adicionando otros complementos como el complemento por antigüedad, en caso de su devengo, y el complemento por actividad.⁹⁰²

2.1.2. Complemento de Turnicidad

El artículo 36.3 ET establece el concepto y régimen jurídico del trabajo a turnos⁹⁰³ como un sistema de organización del trabajo formado por equipos de trabajadores que, sucesivamente, van ocupando los mismos puestos de trabajo, de forma continua o discontinua, lo que permite que una empresa pueda tener un proceso productivo continuo, de veinticuatro horas al día durante todos los días de la semana.

Este régimen de organización del trabajo por el empresario se encontraba también contenido en el artículo 36.3 y 4 ET/1980⁹⁰⁴, coincidiendo la actual

⁹⁰¹ Convenio Colectivo para la Industria de Alimentos Compuestos para Animales Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de diciembre de 2006. (BOE 18 de enero de 2007). Artículo 20. “Complemento de nocturnidad. El complemento de nocturnidad durante la vigencia del presente Convenio será el 25% sobre el salario del Convenio, calculado a estos efectos según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario base año} + \text{pagas extraordinarias} + \text{antigüedad año}}{\text{Horas anuales de trabajo}} (\dots)''.$$

⁹⁰² Es el supuesto contemplado en el Convenio Colectivo del sector de la Construcción de la provincia de Vizcaya. Resolución de del Delegación Territorial de Trabajo de 30 de octubre de 2009 (BO de Vizcaya de 17 de noviembre de 2009), que en el artículo 34, en su párrafo segundo, establece la retribución de “plus” de nocturnidad “(...) 25% del salario base de su categoría, antigüedad si procede y plus de actividad (...)”, previsto en el artículo 28 del mismo.

⁹⁰³ Sin olvidar que el RD 1561/1995 de 21 de septiembre que regula las jornadas especiales de trabajo (BOE 26 de septiembre) establece las previsiones (artículos 19 y 20) en torno a los descansos y prolongación de jornadas en este sistema de organización del trabajo y que complementa la regulación estatutaria. También hay que recordar que el régimen de trabajo a turnos es una de las materias que a título de ejemplo enumera el artículo 41.1c) ET como supuesto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

⁹⁰⁴ Su precedente se encontraba en el artículo 24.1 y 2 de la LRL que establecía el trabajo a turnos como una clase de horario y establecía previsiones en torno a la posibilidad de que las empresas pudieran estar abiertas a través de adoptar este

regulación en los anteriores párrafos segundo y tercero, excepto la del párrafo primero dado que, el párrafo primero del artículo 36.3 ET⁹⁰⁵, al definir el concepto de trabajo a turnos, lo hace siguiendo la definición contenida en la normativa comunitaria⁹⁰⁶. De acuerdo con los Tribunales, de la definición del artículo 36.3 ET, pueden extraerse “(...) las tres notas que caracterizan el sistema de trabajo a turnos: 1) En primer lugar, se trata de una organización del trabajo en equipo; 2) En segundo lugar, la sucesión de los trabajadores en los mismos puestos de trabajo debe responder a “un cierto ritmo, continuo o discontinuo”; 3) Por último, sea cual fuere la forma de organización del trabajo en equipo adoptada por el empresario, la misma debe implicar la realización de su prestación laboral “en horas diferentes en un periodo determinado de días o semanas” o, lo que es lo mismo, forma parte del objeto de la prestación de un trabajador a turnos, el que éste realice sus servicios en “horas diferentes”, si bien dentro de ciertos periodos, ya se determinen éstos por días o por semanas(...)”⁹⁰⁷. De lo que se infiere que si no hay alternancia en los horarios de una empresa aunque existan de mañana, tarde y noche no se puede hablar de trabajo a turnos dada la fijeza o adscripción a un turno fijo.⁹⁰⁸

régimen de trabajo las veinticuatro horas al día. Artículo 26.1 LRL “(...) podrá fijar el horario de trabajo continuo o partido, por turnos (...) 2. Cuando las empresas (...) mantengan en funcionamiento ininterrumpidamente sus centros de trabajo durante las veinticuatro horas al día (...)”.

⁹⁰⁵ Artículo 36.3 ET (párrafo primero): “Se considera trabajo a turnos toda 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 período determinado de días o de semanas”.

⁹⁰⁶ Art. 2.5) de la Directiva 2003/88/CEE, de 4 de noviembre del Parlamento Europeo y del Consejo que regula determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. (DOL núm. 299 de 18 de noviembre 9), que lo define como “toda forma de organización del trabajo en equipo por la que los trabajadores ocupen sucesivamente los mismos puestos de trabajo con arreglo a un ritmo determinado, incluido el ritmo rotatorio, y que podrá ser de tipo continuo o discontinuo, implicando para los trabajadores la necesidad de realizar un trabajo en distintas horas a lo largo de un período dado de días o semanas (...)”.

Vid. GARCÍA NINET, J.I. “Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. La Reforma del Estatuto” (Dir. BORRAJO DACRUZ, E), Tomo I, Vol. 2º, óp. cit. pág. 84; SALA FRANCO, T. “La Reforma del Mercado de Trabajo”, óp.; cit.; pág. 143.

⁹⁰⁷ S.TSJ de Castilla y León, Burgos, de 29 de noviembre de 2008 [AS 2008, 704].

⁹⁰⁸ S.TSJ de la Comunidad Valenciana de 13 de julio de 2005 [AS 2005, 3201].

Esta forma de organización del trabajo produce una serie de inconvenientes al trabajador por el hecho que debe cambiar continuamente sus horarios de trabajo y que repercuten en su vida diaria, sin que se cuente con un precepto legal que establezca una remuneración adicional. Sin embargo como hemos señalado anteriormente, el artículo 5 B) DOS incluía entre el listado de complementos de puesto de trabajo, el complemento de “turnos”. De esta forma la prestación de trabajo a turnos se configuraba como un complemento salarial lo que venía a significar, a tenor de lo establecido en el artículo 36.3 ET /1980, que se retribuía la rotación horaria de los trabajadores en los puestos de trabajo.

2.1.2.1. Cálculo y cuantía del complemento de Turnicidad.

Este complemento salarial por trabajar en un sistema de organización de trabajo a turnos se establece en algunos Convenios Colectivos bajo la denominación de “trabajo a turnos” o “turnicidad” definiciones que, a la vez, definen el funcionamiento de un sistema de organización del trabajo pues cuando nos referimos a un trabajo a turnos, no lo estamos haciendo a turnos fijos sin cambios de horarios, sino que nos referimos a la prestación de trabajo en diferentes días, horas, horarios diferentes y con la ocupación sucesiva de los mismos puestos de trabajo por los trabajadores y que, de acuerdo con la doctrina jurisprudencial⁹⁰⁹, es a esta forma o modalidad de prestación de trabajo, en un periodo diferente de días o semanas, continuas o discontinuas, con la obligación de cambiar o no de horarios, a la que se le adiciona un

⁹⁰⁹ Así el Tribunal Supremo en Sentencia de 25 de octubre de 2002 [RJ 2002,10211] ha venido manteniendo que “(...) el artículo 36.3 de la propia Ley estatutaria, pasa a determinar el sentido y alcance del trabajo en el sistema de trabajo a turnos, como forma de organización del trabajo en equipos según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según 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, de manera que esta modalidad de trabajo presupone la ocupación sucesiva de los mismos puestos de trabajo por distintos trabajadores, con la obligación de éstos de rotar o cambiar de horario en cadencia de días o semanas. Conjugando estas notas extraídas de la literalidad de la norma con el significado del vocablo turnar, como equivalente de alternar con una o más personas en el repartimiento de una cosa o en el servicio de algún cargo, cabe concluir afirmando que el sentido de las normas citadas permite subsumir en el supuesto que contemplan, tanto el sistema de trabajo a turnos consistente en la ocupación de manera sucesiva de los mismos puestos de trabajo a distintos trabajadores, como el caso que se adscriban de manera permanente a los trabajadores a cada uno de los turnos a que se puedan haber establecido, sin la obligación de rotar (...)”; S.TSJ Comunidad Foral de Navarra, de 11 de diciembre de 2006 [JUR 2007, 89890].

incremento salarial,⁹¹⁰ sí así está previsto en el convenio o contrato individual, que de alguna manera viene a compensar la modificación periódica y habitual de los cambios de horario⁹¹¹.

A nivel de negociación colectiva sectorial, provincial y de empresa⁹¹² hemos podido observar cómo se articula la retribución de este complemento de turnicidad a través de distintas modalidades en función de la actividad prevista, en algunos casos incluyéndolo en el salario del convenio de los trabajadores a turnos y que difiere en función de la modalidad de los turnos (continuos o discontinuos); en otros, abonando una cantidad fija por día trabajado en sistema de turnos sin especificar la modalidad del sistema o bien especificando la modalidad; y en otros, abonando un porcentaje sobre el salario base del grupo.

Así en algunos casos se aplica una forma de retribución distinta en función de la modalidad de turnos que realiza el trabajador y se establece una tabla de Salarios Mínimos Garantizados por grupo profesional que se aplica a los trabajadores que realizan turnos continuos⁹¹³ y que, al tratarse de unos importes anuales, se utilizan proporcionalmente al número de días trabajados en el año; para los trabajadores que realicen turnos rotatorios discontinuos se

⁹¹⁰ Así se configurará como complemento funcional sin carácter consolidable. Vid. MERCADER UGUINA, J: “Modernas Tendencias en la Ordenación del Salario. La Incidencia sobre el Salario de la Reforma Laboral”, óp.; cit.; pag.126.

⁹¹¹ S.TS (Social) de 28 de enero de 1993 (RJ 1993,375); AS.TSJ Andalucía. Sevilla, de 14 de abril de 2009 [JUR 2009, 258842].

⁹¹² Vid. AA.VV. “El contenido económico de la negociación colectiva” (Dir. MERCADER UGUINA, J), Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, óp. cit.; pág.84.

⁹¹³En el XV Convenio Colectivo de la Industria Química. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de agosto de 2007. (BOE 29 de agosto de 2007).Artículo 44. “Turnicidad. (...)6. Los trabajadores que realicen funciones a turno en “proceso continuo” entendiéndose por tal el definido en el punto 1.º del presente artículo, tendrán unos Salarios Mínimos Garantizados por Grupo por todos los conceptos consistentes en las siguientes cantidades anuales (...) La diferencia existente entre la Tabla de Salarios Mínimos Garantizados de los trabajadores a turnos y Tabla de Mínimos Garantizados del resto de los trabajadores corresponde al trabajo a turno durante todo el año, por lo que dicha garantía será aplicable proporcionalmente al número de días trabajados a turno sobre el total de días año que al mismo corresponde . 7(...) Aquellas empresas que a la fecha de la firma del presente Convenio vengán desarrollando su actividad en cualquier sistema de turnos rotativos diferente del de proceso continuo y que cumpla los requisitos señalados en el párrafo anterior, deberán abonar a los trabajadores afectados en concepto de plus de turnicidad la cantidad mínima de 1 € por día efectivo trabajado en régimen de turnos (...)”.

les abona una cantidad fija por día efectivamente trabajado. En otros⁹¹⁴, se prevé la aplicación de unos porcentajes a calcular sobre el salario base del grupo cuyo porcentaje difiere según se trate de turno cerrado⁹¹⁵, continuo o rotación de horarios⁹¹⁶. Incluso encontramos previsiones que establecen la posibilidad de poder implantar, por causas técnicas, organizativas o productivas, un “cuarto turno”⁹¹⁷ que afecte a toda o una parte de la plantilla, en cuyo caso los trabajadores afectados perciben una cantidad fija por día efectivamente trabajado. En otros, se establece el plus de turnicidad para estos

⁹¹⁴ Como sería en el Convenio Colectivo de Perfumería y Afines. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de agosto de 2007. (BOE 23 de agosto de 2007). Artículo 39. 3 “(....)c) Turno cerrado (art. 43): 10% de la base del grupo 3 citado en este artículo. d) Turno continuo (art. 43): 15% del S.M.G. del grupo profesional 3, a aplicar sobre todos los grupos linealmente. Las cantidades que se vinieran percibiendo actualmente por trabajar a turnos, aunque tuvieran distinta denominación, pasarán a formar parte del plus de turnicidad, respetándose en todo caso, aquellas condiciones que fueran más beneficiosas para los trabajadores que las aquí contempladas. e) Rotación de horarios (art. 44): 5% de la base del grupo 3 citado en este artículo (...).”

⁹¹⁵ Así lo prevé el I Convenio Colectivo de Nuclenor, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18 de abril de 2007. (BOE de 4 de mayo de 2007), artículo 17. 5. “Plus por trabajo a Turnos. 17.5.1. Plus de Turno Cerrado. Este plus trata de compensar al trabajador de los inconvenientes que se derivan de la prestación del trabajo en régimen de turno cerrados. El personal que preste su actividad de esta forma percibirá el plus de turno cerrado en doce mensualidades igual, en la cuantía prevista en el Anexo I (...).”

⁹¹⁶ Así se encuentra previsto en el Convenio Colectivo de Industrias Transformadoras de Materias Plásticas de Alicante. Resolución de la Dirección territorial de Empleo y Trabajo de 8 de noviembre de 2007. (BO de Alicante de 15 de noviembre de 2007), artículo 28º, párrafos cuarto y quinto: “Turnicidad: las empresas que tengan sistema de trabajo a turno abonarán a los trabajadores durante la prestación de sus servicios en el cuarto o quinto turno, el 21%, sobre el salario base y plus Convenio, dichos trabajadores tendrán derecho al cambio de turno para los supuestos de estudios reglados. Los trabajadores que presten sus servicios en régimen de turnos rotativos distintos de los expresados en 4º y 5º turno, párrafo anterior percibirán 1 €, por día trabajado”.

⁹¹⁷ En el Convenio Colectivo de Ámbito Estatal para las Industrias Extractivas, Industria del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio Exclusivista de los Mismos Materiales. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 16 de agosto de 2007. (BOE 31 de agosto de 2007). Artículo 17 “Turnicidad. Cuando concurren causas técnicas, económicas, organizativas o eventualidades productivas, previa consulta con la representación de los trabajadores/trabajadoras, las empresas podrán implantar temporal o indefinidamente un sistema de turnos con prestación de servicios de lunes a domingo o “cuarto turno” que afecte a toda o a una parte de la plantilla (...)Durante el tiempo en que presten sus servicios en este cuarto turno los trabajadores/trabajadoras percibirán un complemento de 3,4 euros/día efectivamente trabajado. (...).”

trabajadores mientras se encuentren adscritos a turnos rotatorios⁹¹⁸, cuya cuantía es equivalente, como mínimo, a un veinte por ciento sobre el salario base⁹¹⁹, ó treinta por ciento del salario base mensual⁹²⁰, siempre y cuando esta circunstancia no haya sido valorada a la hora de fijar el salario.

En algún caso⁹²¹, se prevé la percepción de una “*prima*”, cuya cuantía fija el Convenio, para los trabajadores que trabajen en régimen de cuatro o más

⁹¹⁸ Como sería en el I Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de agosto de 2008. (BOE 11 de septiembre de 2008). Artículo 16. “Trabajo a turnos y trabajo nocturno.2, último párrafo “Para compensar el mayor esfuerzo que requiere el trabajo en turnos rotatorios, y salvo que dicha circunstancia ya se hubiera tenido en cuenta al fijarse el salario, se establece un plus de turnicidad rotativa, consistente como mínimo en el 20 por 100 del salario base para aquellos trabajadores que estén sujetos a rotación horaria por turnos de trabajo, mientras se mantenga esta circunstancia”; Convenio Colectivo de Petroquímica Española S.A. PETRESA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de noviembre de 2008 (BOE de 28 de noviembre de 2008), VII.2.2. Plus de Turno. El trabajo a turno, entendiéndose por tal el que se presta en jornada ininterrumpida de ocho horas de mañana, tarde o noche, en turno rotativo, que cubre las 24 horas consecutivas, se compensará con un plus de turno, cuyo valor para cada año de vigencia del Convenio se indica en el Anexo 4º (...)”

⁹¹⁹ Así lo dispone el Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Axa. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de septiembre de 2008. (BOE de 23 de octubre de 2008) artículo 18. “Plus de Turnos. Disfrutarán del mismo los empleados que de acuerdo con el calendario previamente pactado en la unidad correspondiente realicen su jornada de trabajo en turnos de mañana, tarde y noche, tanto los días laborables como los sábados y festivos (...) la cuantía del plus se fija en el 20% del salario base (...).”

⁹²⁰ Previsto en el Convenio Colectivo de Mapfre Grupo Asegurador. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de julio de 2006. (BOE de 19 de julio de 2006), artículo 24.3.1 “Plus de turnicidad rotativa. Se considerará turnicidad rotativa aquel régimen de trabajo a turnos que exija que el empleado deba prestar sus servicios en turnos diferentes en un periodo determinado de días o de semanas de acuerdo con el planning que se establezca según las necesidades del servicio. A estos efectos el plus de turnicidad rotativa se abonará exclusivamente a aquellos empleados adscritos al sistema de turnos rotativos establecido en el centro telefónico correspondiente. El plus de turnicidad rotativa será el equivalente al 30 % del sueldo base mensual”.

⁹²¹ Como sería el del previsto en el Convenio Colectivo del sector de la Construcción de la provincia de Vizcaya. Resolución de del Delegación Territorial de Trabajo de 30 de octubre de 2009 (BO de Vizcaya de 17 de noviembre de 2009), que en el artículo 35, establece que: “El personal que trabaje en régimen de 4 o más turnos cobrará una prima de 39, 02 euros durante el año 2009 por cada día de fiesta, sábado o domingo que le corresponda trabajar, así como los días 24 y 31 de diciembre, los días señalados como CH en el calendario y el día de la festividad del sector, dentro de su jornada normal”.

turnos, cuando les corresponda trabajar unos días determinados, normalmente días de descanso o fiestas laborales: sábados, domingos, días de fiesta, 24 y 31 de diciembre o la festividad del sector.

En algún otro caso también se dispone la percepción de un complemento de turnicidad, calculado de conformidad con la fórmula que establece el propio Convenio⁹²², en el supuesto que la empresa trabajase a turnos en proceso continuo las veinticuatro horas al día los trescientos sesenta y cinco días al año o un tiempo determinado.

⁹²² Así se encuentra establecido en el Convenio Colectivo de Industrias Transformadoras de Plásticos de Valencia. Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de 11 de julio de 2007 (BO de Valencia 19 de julio de 2007), artículo 43. 5. "(...) Los trabajadores afectados por el sistema de organización horaria previsto en el artículo 49 del presente convenio percibirán un "plus de cuarto o quinto turno", cuya cuantía se establece en el 22% del salario base asignado en tablas para cada categoría en cómputo anual, según la siguiente fórmula: salario base diario multiplicado por 440, el resultado dividido por 365 e incrementado en el 22 %, elevándose dicha cuantía al 23% a partir del 1 de enero de 2009. Dicho plus se percibirá también cuando el sistema incluya el trabajo en sábados y domingos, completándose la jornada en otros días de la semana un recargo del 25% en las horas que en sábado o domingo excedan de las ocho diarias. (...) La percepción de este plus es independiente del que le pueda corresponder al trabajador en concepto de nocturnidad, cuando preste sus servicios entre las diez de la noche y las seis de la mañana".

Dado que el artículo 49 al que efectúa la remisión, viene referido al "trabajo a turno en proceso continuo", y así establece que: "Se entiende por "Proceso continuo" el del trabajo que, debido a necesidades técnicas y organizativas se realiza las 24 horas del día y durante los 365 días del año, aunque eventualmente se pare para reparaciones, mantenimiento, cambio de ciclo o de producto, o cualquier otro motivo ajeno a los trabajadores, así como por causas de fuerza mayor. Lo estipulado en el presente artículo será asimismo de aplicación a aquellos trabajadores a turnos cuyos procesos productivos o sistemas de trabajo se desarrollan durante las 24 horas del día que, con rotación, y trabajando domingos y festivos, no se realicen los 365 días del año sino durante un tiempo determinado. En este supuesto el complemento salarial establecido en el artículo 43 de este convenio colectivo lo será en proporción al tiempo realmente trabajado en este sistema (...)".

2.1.3. Complemento de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad.

Los complementos por penosidad, toxicidad y peligrosidad⁹²³ aparecen ubicados en los primeros lugares del listado de complementos de puesto de trabajo que contemplaba el artículo 5º B) DOS sin que, en la actualidad cuenten con un precepto legal o reglamentario que los contemple⁹²⁴.

Se trata de tres circunstancias, entre las varias, que pueden afectar a la actividad profesional del trabajador en su puesto de trabajo y que se encuentran en relación al cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales, pero que de ninguna forma vienen a significar la posibilidad de compensar o sustituir, con el incremento retributivo, el cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos, sin que suponga, “un canje de “riesgo” por “dinero” (MERCADER UGUINA)⁹²⁵, sino más bien todo lo contrario, ya que el complemento salarial se percibe con carácter excepcional en aquellos supuestos en los que, una vez adoptadas las medidas de prevención adecuadas, es imposible que la causa que produce el riesgo desaparezca, ya bien de forma definitiva o de forma temporal, por lo que la actividad laboral se efectúa acompañada de unas determinadas circunstancias de riesgo que, de momento, son inevitables⁹²⁶. A

⁹²³ Sobre este complemento, Vid. CRUZ VILLALON, J: “Los complementos salariales tóxico y peligrosidad: algunas cuestiones prácticas”, Relaciones Laborales, 1991, Tomo I, pág. 1370 y ss.; HERAS BORRERO, F.M. “Los complementos salariales de penosidad, toxicidad y peligrosidad”, Revista de Política Social, 1981, núm. 130 pág. 89 y ss.

⁹²⁴ Si bien era en el artículo 2º, 2º del Decreto 1840/19860 de 21 de septiembre (BOE 11 de octubre) donde se estableció por primera vez, dentro de la estructura salarial del “salario mínimo inicial”, en el apartado de los denominados “Premios, que son las abonados al trabajador por circunstancias que hacen el trabajo más gravoso (...)”, desarrollado por el Decreto 323/1962, de 15 de febrero (BOE de 23 de febrero) cuyo objeto era “agrupar los elementos de la retribución del trabajador por cuenta ajena y rectificar expresiones “, tal como expresaba su Exposición de Motivos.

⁹²⁵ Vid. “Modernas Tendencias en la Ordenación Salarial. La Incidencia sobre el Salario de la Reforma Laboral”, óp.; cit.; pág., 124, en donde utiliza la misma expresión que utilizaba HERAS BORRERO, F.M en “Los complementos salariales de penosidad, toxicidad y peligrosidad”, Revista de Política Social, 1981, núm.130, pág. 89-90.

⁹²⁶ Al igual como lo hace HERAS BORRERO, F.M., consideramos que “(...) La *ratio legis* del complemento, mal puede compaginarse con una política adecuada de seguridad e higiene, pues en última instancia, lo que en muchas ocasiones vienen a encubrir dichos complementos es un canje de “*riesgo*” por “*dinero*”. El empresario ante la realización de determinado trabajo de difícil protección tiene una doble alternativa: o proteger adecuadamente (a veces técnicamente posible pero muy caro), o pagar un plus de peligrosidad o toxicidad, lo cual viene a resultar criticable, pues a lo que habría

título de ejemplo, cabría señalar la imposibilidad en una obra de construcción que, después de adoptar las medidas de protección previstas, desaparezca el peligro al trabajar en el exterior en la planta decimoctava o que por una avería de los ascensores o montacargas haya que subir por las escaleras el material necesario, aumentando con ello la penosidad del trabajo, como también que se produjera un escape de una sustancia de carácter tóxico, por un fallo mecánico o el mero hecho de efectuar el transporte con una carga de sustancias tóxicas⁹²⁷.

Se trata de supuestos en los que concurre una mayor gravosidad del trabajo, y cuya concurrencia es la causa del complemento, que no obedece a un incumplimiento empresarial en la adopción de medidas de seguridad y protección (aumentando el grado de penosidad, toxicidad o peligrosidad de la actividad a desempeñar por el trabajador). Como señala la doctrina “(...) la dificultad radica, de este modo, en la presencia de ciertas actividades en las cuales no es factible eliminarlos de manera absoluta, siendo inherentes a su desarrollo habitual (...)”⁹²⁸, por lo que es compatible la percepción del complemento con el cumplimiento de las medidas de prevención adoptadas por el empresario.

Este complemento salarial de alguna forma viene a “compensar” económicamente al trabajador ante el riesgo efectivo al que se encuentra sometido en la actividad desarrollada en su puesto de trabajo, durante el

que tender sería conseguir la máxima seguridad posible en la prestación de servicios,. Y no la implantación de un plus mientras permanece la situación de riesgo, cesando el pago del mismo cuando el riesgo en cuestión ha sido neutralizado, mediante la adopción de las pertinentes medidas de seguridad (...)”, Vid. “Los complementos salariales de penosidad, toxicidad y peligrosidad”, Revista de Política Social, 1981, núm.130, pág. 89-90.; Este complemento irá unido a la prevención de riesgos. Vid AA.VV. “El contenido económico de la negociación colectiva” (Dir. MERCADER UGUINA), óp.; cit.; pág.85.

⁹²⁷ O trabajos realizados a bajas temperaturas o en el fondo del mar, como señala GRAULLERA SANZ, V. “Complementos Salariales”, en AA.VV. “Estudios sobre la Ordenación del Salario”, óp.; cit.; pág. 140.

⁹²⁸ Como mantiene FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “Los complementos de peligrosidad, penosidad y toxicidad (grandes ignorados por la doctrina científica y sin embargo, fuente continua de litigios)”. Aranzadi Social, 2007, núm. 1. [BIB 2007, 1676], Y como ya lo hacía HERAS BORRERO, F. M. en “Los Complementos salariales de penosidad, toxicidad y peligrosidad”, óp., cit., pág.94 y 95, en donde, refiriéndolo a la penosidad, reconocía la existencia de tareas que “per se” son excepcionalmente penosas, como también por los medios de protección que deben ser utilizados, solamente “en cuanto esa penosidad no pueda ser técnicamente eliminada, comprendemos y justificamos la implantación de esta clase de pluses”.

tiempo en que persiste dicho riesgo y que es, a su vez, inevitable frente a las medidas adoptadas⁹²⁹. Los Tribunales vienen reconociendo el derecho a percibir el complemento, ante la concurrencia del riesgo en la actividad desarrollada por el trabajador en ese puesto de trabajo, sin que perciba una retribución superior por no haber valorado dichas circunstancias en el puesto de trabajo⁹³⁰, consideran necesario que se detecte una situación especial de riesgo⁹³¹, que sea “excepcional”⁹³² y que no haya podido ser evitado tras la

⁹²⁹ En el mismo sentido, Vid. GRAULLERA SANZ, V: “Complementos salariales”, en AA.VV. “Estudios sobre la Ordenación del Salario”, óp.; cit.; pág.139.

⁹³⁰ La concurrencia de la realización de tareas esenciales de la categoría profesional, el informe técnico de la existencia de riesgos reales así como la percepción de la misma retribución que en otro puesto de trabajo en donde no concurre el riesgo, le han llevado a estimar el derecho a percibir el complemento, y considerar los trabajos como penosos y peligros a trabajadores que prestan sus servicios en Centros de Protección de Menores y que realizan tareas tales como atención, instrucción, dirección, etc., en S.TS de 29 de enero de 2009 (Social) en Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina [RJ 2009, 665]; S.TS de 26 de enero de 2009 (Social) en Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina [RJ 2009, 1437]; S.TS de 23 de octubre de 2008 (Social) en Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina [RJ 2009, 124]; S.TS de 12 de diciembre de 2008 (Social) en Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina [RJ 2008,7684] o en Centros de Educación Especial, en S. TS (Social) de 8 de abril de 2009, en Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina [RJ 2009, 2221].

⁹³¹ S.TSJ de Galicia de 17 de julio de 2009 [JUR 2009, 362699], en donde considera que el riesgo “no debe ser esporádico e infrecuente” para calificar de peligroso el concreto puesto de trabajo. Así “(...) El hecho de que en la negociación convenio se hayan incluidos los técnicos especialistas en el mismo grupo, no supone que los puestos de trabajo que desempeñen de valoren de igualdad en su peligrosidad, sino que analizando el cometido funcional se consideran deben ser retribuidos similarmente. Así las cosas, si el convenio habla de cometidos excepcionalmente penosos, peligrosos o tóxicos, está estableciendo un criterio de excepcionalidad en relación con las funciones de un concreto puesto de trabajo y excluyendo aquellos riesgos que sean inherentes al cometido profesional de la categoría y del puesto de trabajo que desempeñan (...)”, como señala la S:TSJ de Castilla y León, Valladolid de 29 de abril de 2009 [JUR 2009, 256778]

⁹³² Como ocurriría en un hospital, en donde el riesgo no es igual en todos los puestos, así “(...) en el caso concreto de Consultas externas, tampoco se puede aceptar el riesgo “excepcional”, que sí puede conllevar el desempeño del trabajo de limpieza en otros puestos de trabajo en el hospital, pero no en este una vez eliminada la manipulación de restos biológicos (...)”, como señala la S.TSJ Castilla y León, Valladolid de 25 de febrero de 2009 [JUR 2009, 187870]. También se considerará como “supuestos extraordinarios en los que se supera el nivel normal de tales circunstancias y la habitualidad”, al referirse a riesgos como ruido, vibraciones y trepidaciones, S.TSJ de Cantabria, de 4 de noviembre de 2008 [JUR 2009, 120608];S.TSJ de 17 de febrero de 2009 [AS 2009, 1456]; S.TSJ de castilla La Mancha, de 3 de octubre de 2008 [JUR 2009, 123202];

adopción de las oportunas medidas de seguridad por el empresario, sin que se trate de un incumplimiento empresarial⁹³³.

2.1.3.1. Causa y circunstancias del complemento.

En la negociación colectiva se puede observar con claridad cómo la causa del complemento obedece a las circunstancias que acompañan al riesgo y que inciden en el puesto de trabajo. Son éstas las que se utilizan en la negociación colectiva para denominar el complemento, por lo que cabe hablar de una coincidencia de la causa del riesgo con la circunstancia que lo denomina; así se utiliza bien una única circunstancia, si la causa es única, o una combinación de las tres denominaciones, dependiendo de las circunstancias que lo determinen, obedeciendo a la actividad en que ésta o éstas se puedan producir, y cesa la percepción del complemento en el momento en que desaparece la causa que origina el riesgo.

Es por ello que, como veremos, es la negociación colectiva la que fija la percepción del plus y lo hace no solo por días efectivos de trabajo sino que también por días naturales. De ahí que su abono venga siendo considerado por los Tribunales de conformidad con lo previsto en el Convenio, y sólo en caso que el Convenio no disponga su abono por días naturales, se considera por días efectivos, por la propia causa del complemento y por la regulación legal. En todo caso prevalece la regulación convencional, incluso en los supuestos en los que la empresa lo abone por días naturales durante mucho tiempo, si el Convenio Colectivo lo dispone por días efectivos, no pudiendo considerarse que el abono efectuado por días naturales obedece a una condición más beneficiosa, ya que para ello se precisa que reúna los requisitos reiterados por la jurisprudencia, entre los que figura la voluntad inequívoca de su concesión por parte del empresario y que, como tal condición, figure en el contrato de trabajo⁹³⁴.

⁹³³ S.TSJ de Murcia de 30 de junio de 2009 [JUR 2009, 342711] en donde no se puede considerar acreditado el incumplimiento empresarial si se han adoptado las medidas de prevención y seguridad resulta técnicamente imposible evitar la toxicidad y peligrosidad; criterio que reitera en S.TSJ Murcia de 30 de junio de 2009 [JUR 2009, 376098]; S.TSJ Murcia de 22 de junio de 2009 [JUR 2009, 376870].

⁹³⁴ La S.TS (Social) de 10 de diciembre 2008, en Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina [RJ 2009, 253], así lo considera cuando señala que: "(...) el complemento de peligrosidad es uno de los que se vinculan al trabajo realizado, aquéllos que en el viejo Decreto de Ordenación del Salario denominaba en su artículo 5B) "de puesto de trabajo", denominación del devengo que ahora cabe mantener por

Con una única circunstancia que califica el riesgo, lo podremos encontrar bajo la denominación de “*plus de penosidad*”⁹³⁵ cuya percepción se establece, por su carácter “de trabajo laborioso”, por ejemplo, para los trabajadores que durante toda la jornada se dediquen en exclusiva a la obtención de datos procesables o conexión directa; en otros, bajo la denominación de “*plus de toxicidad*” o “*plus de peligrosidad*” son inherentes a la propia actividad que desarrolla el trabajador sin que el Convenio entre a determinar las circunstancias que dan derecho a percibirlo en función del encuadramiento profesional, sino que se encomienda a los órganos de prevención en la

expresa regulación de la norma citada, y que no ha sido modificada o especialmente regulada en el Convenio de limpieza aquí aplicable. Por ello resulta también conveniente traer aquí la doctrina de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo que durante la vigencia del referido Decreto se ocupó de fijar el alcance y límites de los complementos de esa naturaleza. Así, en las en las sentencias citadas en la resolución de contraste, de 29 de septiembre de 1986, 24 de marzo de 1987 y 5 de febrero de 1986 se afirma que se otorga, según el referido artículo 5 del Decreto de ordenación del salario, estos complementos se perciben "en razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar la actividad profesional y que por no ser inherente a la persona, sino derivado del trabajo realizado, no tiene carácter consolidable. (...)No estableciéndose en el Convenio disposición alguna que regule el discutido plus de manera distinta a la que resulta de la aplicación de la anterior doctrina de la Sala, cabe afirmar que en el supuesto discutido se trata entonces, como se dijo, de un complemento vinculado al puesto de trabajo, que, salvo que se haya dispuesto otra cosa en el contrato individual (lo que no ocurre en el caso de la actora) habrá de percibirse cuando realmente y de manera efectiva se desempeñe esa actividad que comporta el riesgo o la peligrosidad que se retribuye con el complemento, esto es, por día efectivo de trabajo y no por día natural (...)la regulación legal, en ausencia de la convencional, analizada sobre el plus de peligrosidad y su devengo hacen inviable la incorporación a la relación individual de trabajo de la demandante del derecho al cobro del plus de peligrosidad por días naturales, pues la reiteración del cobro durante 15 meses en esa forma llevada a cabo por la empresa demandada no generó una condición más beneficiosa incorporada a la relación de trabajo desde el momento en que no se dan en la misma las condiciones exigidas por la reiterada jurisprudencia de esta Sala, con arreglo a la que para que pueda sostenerse la existencia de una condición más beneficiosa es preciso que ésta se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca de su concesión (...). Doctrina reiterada en S.TS (Social) de 29 de junio de 2009.

⁹³⁵ Así se contempla en el Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorro. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de febrero de 2008. (BOE 10 de marzo de 2008). El artículo 17:“Plus de penosidad, establece el percibo de este concepto a “1. El personal que realiza el manejo de máquinas vinculadas al ordenador, a través de la obtención de soportes procesables o por conexión directa con el mismo, con dedicación exclusiva a este tipo de trabajo, percibirá, en concepto de plus de penosidad (...)”.

empresa para que sean éstos los que valoren la existencia del riesgo⁹³⁶. En algunos otros, encontramos la referencia al riesgo concreto y no a la denominación de la circunstancia, como en el supuesto del complemento salarial por trabajar en cámaras frigoríficas con temperaturas negativas⁹³⁷.

También hallamos complementos que inciden, por un lado, en la “toxicidad” y de otro lado, en la “insalubridad” en el denominado complemento “*de toxicidad o insalubridad*”⁹³⁸ al tratarse de puestos de trabajo en donde se está, bien en

⁹³⁶ Así en el XXII Convenio Colectivo de Repsol Butano S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de febrero de 2007 (BOE de 9 de marzo de 2007), artículo 24 “Plus de trabajos tóxicos. (...)La determinación del personal que debe disfrutar este plus se hará por la Comisión Coordinadora de Seguridad y Salud laboral teniendo en cuenta no los grupos funcionales, profesionales o niveles retributivos, sino los cometidos concretos que presenten el riesgo al que el plus se refiere”; III Convenio Colectivo de la Compañía La Casera, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de agosto de 2009 (BOE de 5 de septiembre de 2009), artículo 27. “Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad (...) La determinación de los puestos que hubieren de tener tal consideración, se efectuará conjuntamente por el Comité de Seguridad y Salud de cada centro de trabajo, o del Delegado de Prevención y la Empresa en los centros de trabajo donde no existiera Comité de Seguridad y Salud”.

⁹³⁷ En el caso del I Convenio Colectivo de Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de julio de 2006 (BOE de 30 de agosto de 2006), artículo 39. “Complemento de Cámaras Frigoríficas de frío negativo. El personal que trabaje en el interior de cámaras frigoríficas de frío negativo y que haya de permanecer en ellas como mínimo un 25% de la jornada estándar diaria de un trabajador a tiempo completo, con independencia que se le dote de los medios adecuados para su cometido, percibirá (...)”; Convenio Colectivo de Mercadona S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de febrero de 2006 (BOE de 16 de febrero de 2006) artículo 17. Penosidad y nocturnidad. Los empleados que trabajen de forma continuada a una temperatura inferior a 0 grados percibirán un plus de penosidad por cada hora efectivamente trabajada (...)”; Convenio Colectivo del Grupo Champión S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 8 de agosto de 2008 (BOE de 23 de agosto de 2008), artículo 28. “Complementos de puesto de trabajo. Nocturnidad. Frío negativo. (...)El personal que trabaje en el interior de cámaras frigoríficas de frío negativo y que haya de permanecer en ellas como mínimo un 25% de la jornada estándar diaria de un trabajador a tiempo completo, con independencia que se le dote de los medios adecuados para su cometido, percibirá (...)”. I Convenio Colectivo del Grupo Eroski. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de mayo de 2006 (BOE de 6 de junio de 2006) artículo 37. “Complemento cámaras frigoríficas. Quienes trabajen en el interior de cámaras frigoríficas de frío negativo y hayan de permanecer en ellas como mínimo un 25% de la jornada ordinaria diaria de un/a trabajador/a a tiempo completo, con independencia de que se le dote de los medios adecuados para su cometido percibirán (...)”.

⁹³⁸ Como en el Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de febrero de 2008. (BOE 14 de marzo de 2008). Artículo 7.3.6. “Complemento de toxicidad e insalubridad (...) en favor de los trabajadores que

contacto con sustancias tóxicas, en los locales donde se presta el trabajo los trabajadores se encuentran expuestos a los vapores que de éstas sustancias se desprenden, por lo que se trata de un lugar de trabajo nocivo para la salud⁹³⁹. Sin embargo, podemos observar cómo es usual referirse a las tres circunstancias a las que hemos aludido. Así aparece configurado como un complemento de puesto de trabajo cuya causa es la *penosidad, toxicidad o peligrosidad*⁹⁴⁰, expresando, en algún caso, el Convenio Colectivo cuáles son los trabajos afectados por estos riesgos⁹⁴¹ o los puestos que se encuentran

presten sus servicios en puestos donde se manejen sustancias tóxicas o se trabaje en locales donde se desprendan vapores tóxicos o nocivos para la salud, teniendo derecho a igual percepción los trabajadores afectados por este Convenio que, aún sin trabajar con materias tóxicas, lo hagan en secciones a las que lleguen los vapores o polvo que aquéllas desprenden (...); con idéntica redacción se establece en el Convenio Colectivo de Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales de la provincia de Guipúzcoa. Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo de 19 de noviembre de 2007 (BO de Guipúzcoa de 29 de noviembre de 2007), artículo 32; con la misma denominación se encuentra en el Convenio Colectivo Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales de la provincia de Vizcaya. Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo de 25 de mayo de 2007 (BO de Vizcaya de 13 de junio de 2007), artículo 7.4. “Los conceptos de toxicidad y penosidad serán el resultante de (...); Convenio Colectivo de Industrias Transformadoras de Materias Plásticas de Alicante. Resolución de la Dirección territorial de Empleo y Trabajo de 8 de noviembre de 2007. (BO de Alicante de 15 de noviembre de 2007), artículo 28, párrafo primero: “Los pluses de peligrosidad, toxicidad, allí donde existiesen (...)”. Vid. AA.VV. (Coord. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F.) “La negociación Colectiva en el Sector de Artes Gráficas” óp. cit., pág.206.

⁹³⁹ Es por ello por los que los Tribunales, a la hora de estimar la percepción del plus valoran las circunstancias que inciden en el puesto de trabajo, y de esta forma “(...)La necesidad de aportación de datos indicativos de la consideración de la peligrosidad o toxicidad “en la valoración del puesto de trabajo” es especialmente exigible en supuestos como el presente, en que el convenio aplicable abarca una rama de actividad muy amplia, como la siderometalúrgica, que comprende empresas muy distintas, con diversidad de riesgos profesionales, y en las que las condiciones específicas de penosidad, peligrosidad o toxicidad pueden variar grandemente de una empresa a otra (...)”. (S. TS (Social) de 15 de noviembre de 2006, en Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina [RJ 2006,9082]).

⁹⁴⁰ Así aparecen configurados entre los complementos de puesto en el Convenio Colectivo del sector de Derivados del Cemento de la provincia de Tarragona. Resolución de Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo de 26 de mayo de 2009 ((DO de la Generalitat de Cataluña de 23 de junio de 2009), artículo 50 “(...) se consideran complementos de puesto de trabajo, entre otros, los de penosidad, toxicidad, peligrosidad (...)”.

⁹⁴¹ Como sería el caso del Convenio Colectivo de Aceites del Sur- Coosur, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de junio de 2008 (BOE de 13 de junio de 2008). Artículo 17:“(...)Tendrán el carácter de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, los siguientes: Los realizados en el interior de los locales de las extractoras

afectados⁹⁴², pero aunque no coincidan las tres circunstancias, en algunos casos el abono del incremento no varía porque está en relación con la duración de la jornada, ya sea completa o inferior⁹⁴³ y no de las circunstancias

o molturadoras de semillas oleaginosas con disolventes al hexano o tricloroetileno. Las extractoras de orujo de sulfuro de carbono, benceno, tricloroetileno, comprendiéndose también los molineros, transformadores de turtos de harina, producida por los sistemas indicados, tanto los ensecadores como manipuladores a granel, aunque el trabajo lo realicen en dependencias distintas al cuerpo central de la instalación extractora. Los trabajos de limpieza interior de trujales y depósitos que hayan almacenado aceite o subproductos obtenidos por los disolventes antes indicados o por otros que saturan anhídrido carbónico el espacio de trabajo. Los empleados que manipulen muestras o productos obtenidos por los sistemas reseñados y aquellos otros que obliguen al empleo de éter de petróleo, benzol u otros productos de alto índice de inflamación o contaminación. Los empleados que realicen su trabajo de manera permanente en recintos a temperaturas superiores a los 40 grados centígrados. El personal que se dedique a la actividad de conservación y mantenimiento de las instalaciones de las industrias directamente relacionadas con la producción de riesgos, mientras permanezcan en contacto directo con las mismas (...).”

⁹⁴² Como lo prevé el XVIII Convenio Colectivo del Diario El País, S. A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de junio de 2008. (BOE de 9 de julio de 2008), artículo 41:”Plus de Trabajos Penosos, Tóxicos y Peligrosos. El Plus de Trabajos Penosos, Tóxicos y Peligrosos, queda fijado, por el momento, para los Motoristas que habitualmente hayan de circular en ciudad en motocicleta (...)Este plus se asignará igualmente a aquellos otros puestos de trabajo que determine el Comité de Seguridad y Salud, previos los estudios pertinentes”.

⁹⁴³ IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de agosto de 2007. (BOE 17 de agosto de 2007).Artículo 55. “1. A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20 por 100 sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10 por 100. (...)”; IV Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de octubre de 2007. (BOE 18 de octubre de 2007).Artículo 49.”1 A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectúan durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será el 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado. (...)”; Convenio Colectivo del Sector de la Construcción, Obras Públicas e Industrias Auxiliares de Castellón. Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de 4 de septiembre de 2008 (BO Castellón de 23 de septiembre de 2008), artículo 15 E) “Pluses de penosidad, toxicidad, peligrosidad, nocturnidad. Estos pluses se abonarán cuando corresponda, a razón del 20% del Salario base por jornada completa”. Convenio Colectivo del sector de Derivados del Cemento de la provincia de Tarragona. Resolución de Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo de 26 de mayo de 2009 ((DO de la Generalitat de Cataluña de 23 de junio de 2009), artículo 51.1:“A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectúan durante la mitad de la

concretas. En cambio, en otros casos, sí que se tiene en cuenta la aplicación del porcentaje en función de la coincidencia o no de las circunstancias, estableciendo porcentajes diferentes según se trate de una, de dos o de las tres⁹⁴⁴, incluso se disponen de forma independiente⁹⁴⁵ y en algún caso derivan de la aplicación de una antigua normativa reglamentaria⁹⁴⁶.

jornada o en menos tiempo, el incremento será el 15% aplicado al tiempo realmente trabajado”; III Convenio Colectivo de Santa Bárbara Sistemas, S.A. Resolución de la Dirección general de Trabajo de 1 de octubre de 2009 (BOE de 13 de octubre de 2009), artículo 54: “(...) El citado plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad se percibirá por el tiempo que preste su trabajo siempre que el número de horas no llegue a 4, y por la totalidad de la jornada cuando el tiempo sea igual o exceda de 4 horas”.

Vid. BALLESTER PASTOR, I, GARRIGUES GIMÉNEZ, A, VICENTE PALACIO, A: “La Negociación Colectiva en el Sector de la Construcción”, (actualización a 2005) óp. cit., pág. 206, en donde consideran que el Convenio del Sector regulaba al detalle estos trabajos excepcionalmente, penosos, tóxicos o peligrosos.

⁹⁴⁴ Así se prevé en el Convenio Colectivo del sector de la Construcción de la provincia de Vizcaya. Resolución de del Delegación Territorial de Trabajo de 30 de octubre de 2009 (BO de Vizcaya de 17 de noviembre de 2009), artículo 32, párrafo primero: “al personal que tenga que realizar labores que resulten penosas, tóxicas o peligrosas se le abonará un incremento del 20% de su salario base, antigüedad si procede y plus de actividad, cuando las labores resulten tóxicas o peligrosas. Si coincidieran dos de los riesgos mencionados se le abonará un 30% y si coinciden los tres, un 35 % (...)”.

⁹⁴⁵ Como será en el Convenio Colectivo de Industrias Transformadoras de Plásticos de Valencia. Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de 11 de julio de 2007 (BO de Valencia 19 de julio de 2007), artículo 43: “1. Plus de toxicidad. En las secciones más directamente afectadas en las empresas por emanación de polvo o toxicidad el personal que realice en ellas su jornada laboral, percibirá por tal concepto un complemento del 10% sobre el salario base. 2. Plus de peligrosidad. El plus de peligrosidad, para aquellos puestos de trabajo así declarados por la autoridad laboral consistirá en un 10% del salario base. 3. Plus de penosidad y/o ruido. Cuando por resolución firme se declara la penosidad de determinados puestos de trabajo, y mientras subsistan las causas que hayan dado lugar a ello, para los trabajadores adscritos a los mismos la comisión paritaria del convenio fijará el complemento de salario base que les corresponde percibir por dicha circunstancia.”

⁹⁴⁶ Así sería en caso del Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de agosto de 2005. (BOE 18 de agosto de 2005). Resolución de 2 de febrero de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acuerdo de prórroga. (BOE 17 de febrero de 2009), el artículo 20 establece: “Se aplicarán los porcentajes de los pluses previstos en el artículo 60 de la Ordenanza Laboral derogada y en la forma que en el mismo se establece” y en el artículo 60 de ésta se prevén porcentajes del veinte, veinticinco o treinta, según se trate de una, dos o tres circunstancias.

Vid. GONZÁLEZ ORTEGA, S, QUINTERO LIMA, G: “Estudio actualizado sobre la Negociación Colectiva en el Sector del Metal”, (Actualización a 2008), óp. ; cit.; pág. 62 para tener una visión general de la regulación salarial del sector del Metal.

En algunos Convenios de ámbito sectorial se mantiene el derecho a percibir el complemento sí así lo ha venido haciendo la empresa, ya bien por mediación de acuerdo entre las partes, por sentencia firme o por decisión administrativa⁹⁴⁷,

⁹⁴⁷ Recordemos como la calificación de un trabajo como penoso, tóxico o peligroso, correspondía a la Administración Laboral, en virtud del Decreto 799/1971, de 3 de abril (BOE de 24 de abril), que estableció el Reglamento Orgánico y Funcional de las Delegaciones de Trabajo, le atribuyó a las Delegaciones de Trabajo la competencia de “Dictar los acuerdos sobre declaración de trabajos tóxicos, peligrosos, excepcionalmente penosos y otros de naturaleza análoga y cuantas resoluciones se relacionen con esta materia” (artículo 17, 14 D.799/1971). Sin embargo en el orden jurisdiccional se produce una dualidad de competencias, ya que por un lado la vía contenciosa administrativa resolverá las reclamaciones que giran en torno a la calificación del puesto como tóxico, penoso o peligroso, y de otra parte el orden social de la jurisdicción conocerá de las reclamaciones sobre la percepción del complemento hasta que la Sala de Conflictos de Competencia atribuya definitivamente la competencia al orden social (Auto T.S. de 16 de julio de 1993 [1993, 10128]) fundamentándolo “(...) en la legalidad vigente, tras la promulgación de la Constitución Española -art. 37-, el régimen heteronómico de regulación de la relación laboral, dentro del que se enmarca el D. 799/1971 de 3 de abril, en cuyo art. 17.14 se apoya la resolución referenciada de la Autoridad Administrativa Laboral, ha dejado de tener virtualidad para dar paso a una regulación autonómica, en la que cobra protagonismo normativo y capacidad conformadora del vínculo jurídico-laboral, en todos sus aspectos, la voluntad de las partes, erigiéndose el orden social de la jurisdicción en la instancia pública con competencia apropiada para conocer y resolver de las cuestiones surgidas en el ámbito de la rama social del Derecho (art. 9.º 5 LOPJ). En este sentido, y por lo que hace al problema que hoy ocupa la atención enjuiciadora de esta Sala de Conflictos de Competencia, es de significar que reclamándose, como se reclama en este caso, un complemento salarial de puesto de trabajo -art. 5.º, b del D. 2380/1973, de 17 de agosto-, no es discutible el carácter netamente laboral de la pretensión que se sitúa en el origen del presente conflicto competencial. Pero aunque se entendiera que lo propiamente postulado es la sola declaración de penosidad, peligrosidad y toxicidad del puesto de trabajo ocupado por la parte demandante de autos, es lo cierto que tampoco competiría, en la legalidad vigente, el resolver sobre tal pretensión a la Autoridad Administrativa Laboral, toda vez que no existe norma legal que ampare esa competencia, debiendo tenerse por inaplicable, al respecto, el mencionado D. 799/1971(...)En realidad y desde los presupuestos normativos en los que se desenvuelve, hoy día, la relación jurídico-laboral, el problema competencial que se enjuicia se revela más como un conflicto de jurisdicción -entre la Administración Laboral y el orden jurisdiccional social- que como un propio conflicto de competencias. Y es que, de modo similar a como ocurrió con la clasificación profesional, otrora encomendada a la Administración Laboral y hoy competencia exclusiva y excluyente de la jurisdicción social -la peligrosidad, penosidad y toxicidad del puesto de trabajo, y no se diga el reconocimiento del correspondiente complemento salarial- tiene que recaer, también dentro del ámbito competencial del orden jurisdiccional social (...); Vid. S.TS (Contencioso- Administrativo) de 4 de febrero de 2000 [RJ 2000,1525] en donde se referencia el camino seguido por los Tribunales; ALONSO OLEA, M, MIÑANBRES PUIG, C y ALONSO GARCÍA, Mª R. “Derecho Procesal del Trabajo”, Madrid (Civitas)2001, pág. 81; COLINA ROBLEDO, A: “El salario”, óp.; cit.; pág.70.

pudiéndose acordar su extinción e integración, bien en el salario o en otro complemento de puesto⁹⁴⁸. En algún caso se considera prioritario erradicar la exposición a un riesgo determinado pero se decreta la percepción del complemento hasta que éste sea eliminado,⁹⁴⁹ en aplicación de la normativa de prevención de riesgos.

MERCADER UGUINA, J y TOLOSA TRIBIÑO, C: "Derecho Administrativo Laboral", Valencia (Tirant lo Blanch), 2004, segunda edición, pág. 839.

Sobre las competencias de estos dos órdenes, Vid. CARRATALÁ TERUEL, J, L, "Competencia del orden social para el conocimiento de la revisión de actos de la administración laboral. Algunas cuestiones al hilo de las Leyes Reguladoras de la Jurisdicción Contencioso- Administrativa y Procedimiento Administrativo Común", Aranzadi Social, 1999, núm. 19, pág.31 y ss.; MARTÍNEZ, F- SEMPERE NAVARRO,A.V.: "Competencia de la Jurisdicción social en la doctrina de unificación (1991-1997)", Pamplona (Aranzadi) 1998; CONDE MARTÍN DE HIJAS, V: "La problemática delimitación de competencias entre el orden contencioso- administrativo y el orden social de la jurisdicción: criterios de delimitación, en AA.VV." Problemas de delimitación de competencias entre el orden contencioso-administrativo y el orden social de relaciones laborales en el sector público, Madrid (CGPJ), 1993, pág.11 y ss.; CRUZ VILLALON, J: "Los complementos salariales tóxico y de peligrosidad: algunas cuestiones prácticas ", Relaciones Laborales 1991, núm. 8, en especial pág. 1374-1375; DESDENTADO BONETE, A. "Jurisdicción y competencias" en AA.VV. Procedimiento Laboral", Madrid (Francis Lefebvre), pág., 31 y ss.; MERCADER UGUINA, J.R. "Delimitación de competencias entre el orden social y el contencioso-administrativo", Valencia (Tirant lo Blanch) 1999; "La delimitación de competencias entre el orden social de la jurisdicción y el orden contencioso-administrativo tras la nueva LJCA", en AA.VV." Competencias del orden social tras la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso- Administrativa", (Dir. DESDENTADO BONETE, A), Madrid (CGPJ) 1999, pág., 337 y ss.

⁹⁴⁸ Como se encuentra previsto en el XV Convenio Colectivo de la Industria Química (artículo 40). Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de agosto de 2007. (BOE 29 de agosto de 2007). El artículo 40 dispone al respecto que "las empresas que viniesen abonando pluses de peligrosidad y/o toxicidad, por acuerdo expreso o tácito entre partes, sentencia firme o resolución administrativa firme, lo harán(...) Pudiendo negociarse la extinción de estos pluses, integrándose dichas cantidades en la MSB...o constituyéndose como un complemento de puesto distinto (...)".

⁹⁴⁹ Como así lo prevé el Convenio Colectivo de Perfumería y Afines Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de agosto de 2007. (BOE 23 de agosto de 2007). En este convenio se considera como obligatorio el plus de penosidad por lo que prevé, en el artículo 39.4 que "En aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, es prioritario eliminar los riesgos por toxicidad. En el caso de que en alguna empresa no se hubieran eliminado dichos riesgos y mientras los trabajadores sigan expuestos a los mismos, seguirán, hasta su eliminación percibiendo el equivalente al plus de penosidad".

2.1.3.2. Cálculo y cuantía del complemento.

Al tratarse de un complemento que no cuenta con una previsión legal o reglamentaria,⁹⁵⁰ ni en lo referente a su cálculo ni para poder determinar su cuantía, la fuente de su determinación es el Convenio Colectivo o, en su defecto el contrato individual de trabajo. De hecho, del análisis de la negociación colectiva realizado se puede concluir que existe una variada tipología tanto respecto del modo de cálculo del devengo del complemento como la determinación de su cuantía.

Como hemos visto, existen denominaciones que atienden bien a una única circunstancia o a varias de ellas. Cuando es única, no se plantea problema alguno a la hora de establecer la cuantía del complemento, ya que puede calcularse sobre un porcentaje, que normalmente es del veinte por ciento a aplicar sobre el salario base del grupo contando con un mínimo de jornada a realizar⁹⁵¹, o, en su defecto, una cantidad por hora efectivamente trabajada⁹⁵²,

⁹⁵⁰ Y que es “(...) una de aquellas cuestiones que no ha merecido demasiadas valoraciones o interpretaciones doctrinales probablemente por el carácter simplista o meramente enunciativo con que siempre se ha contemplado en las sucesivas normas reguladoras del salario de las que apenas, poco o nada había que decir, salvo destacar la posible presencia dentro de la estructura salarial (...)”, como mantiene BADIOLA SÁNCHEZ, A.M. “El plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad: viejos y nuevos problemas”, Relaciones Laborales (La Ley) 2000, Tomo II, pág. 1347 y ss.

⁹⁵¹ Como sería al establecer un mínimo, como lo establece el I Convenio Colectivo de Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de julio de 2006 (BOE de 30 de agosto de 2006), artículo 39. “Complemento de Cámaras Frigoríficas de frío negativo. El personal que trabaje en el interior de cámaras frigoríficas de frío negativo y que haya de permanecer en ellas como mínimo un 25% de la jornada estándar diaria de un trabajador a tiempo completo, con independencia que se le dote de los medios adecuados para su cometido, percibirá un complemento del 20% del salario base del grupo; Convenio Colectivo del Grupo Champión S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 8 de agosto de 2008 (BOE de 23 de agosto de 2008), artículo 28. “Complementos de puesto de trabajo. Nocturnidad. Frío negativo. “(...)El personal que trabaje en el interior de cámaras frigoríficas de frío negativo y que haya de permanecer en ellas como mínimo un 25% de la jornada estándar diaria de un trabajador a tiempo completo, con independencia que se le dote de los medios adecuados para su cometido, percibirá un complemento del 20% de su salario base de grupo”; I Convenio Colectivo del Grupo Eroski. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de mayo de 2006 (BOE de 6 de junio de 2006) artículo 37. “Complemento cámaras frigoríficas. Quienes trabajen en el interior de cámaras frigoríficas de frío negativo y hayan de permanecer en ellas como mínimo un 25% de la jornada ordinaria diaria de un/a trabajador/a a tiempo completo, con independencia de que se le dote de los medios adecuados para su cometido percibirán el 20% de su salario base de Grupo”.

durante la jornada. La dificultad o duda puede surgir en el supuesto en que se presenta una coincidencia de circunstancias, por ejemplo las tres que hemos señalado. En estos casos, cabría la duda si debe triplicarse la cantidad asignada, o el porcentaje, o duplicarse en caso de tratarse de dos, incluso triplicarse para el hecho de que coincidan las tres.

Hemos comprobado que este supuesto se produce en algún Convenio como consecuencia de la aplicación, en calidad de derecho supletorio, de un precepto de una derogada Ordenanza Laboral, a la que el propio Convenio Interprovincial otorga vigencia, a la que es preciso acudir para proceder a efectuar el cálculo de la retribución del complemento y estar así previsto en el Convenio. Así lo establece el Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos⁹⁵³, cuyo artículo 20 establece la aplicación de “(...) los porcentajes de los pluses previstos en el artículo 60 de la Ordenanza Laboral derogada⁹⁵⁴ y en la forma que en el mismo se establece”. Y dicho artículo establece un porcentaje adicional para el supuesto de concurrencia de dos y tres circunstancias en los trabajos penosos tóxicos o peligrosos.⁹⁵⁵ También hay que significar que, como anteriormente hemos señalado, existe algún Convenio en donde se formula de modo independiente cada una de las circunstancias y se le acompaña el porcentaje

⁹⁵² Así lo establece, el Convenio Colectivo de Mercadona S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de febrero de 2006 (BOE de 16 de febrero de 2006), artículo 17. Penosidad y nocturnidad. Los empleados que trabajen de forma continuada a una temperatura inferior a 0 grados percibirán un plus de penosidad por cada hora efectiva trabajada de 1,41 euros brutos (...).

⁹⁵³ Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de agosto de 2005. (BOE 18 de agosto de 2005). Resolución de 2 de febrero de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acuerdo de prórroga del Convenio Colectivo (BOE 17 de febrero de 2009).

⁹⁵⁴ Y, a la que alude la Disposición Transitoria Primera 2.cuando dice “Igualmente se mantienen en sus propios términos como derecho supletorio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre su modificación por la citada Comisión Técnica, los siguientes artículos de la Ordenanza Laboral de la Industria Metalgráfica derogada, de 1 de diciembre de 1971: números 60, 64 (...).

⁹⁵⁵ El artículo 60 de la Ordenanza Laboral para la Industria Metalgráfica, Construcción de Envases Metálicos, Tapón Corona, Tubos de Plomo y Estampaciones en Chapa (Orden Ministerial de 1 de diciembre de 1971. BOE del 22), establecía en su párrafo segundo “En aquellos supuestos en los que muy singularmente concudiese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 20 por ciento pasará a ser el 25 por ciento si concudiesen dos circunstancias de las señaladas, y el 30 por ciento si fueran las tres”

correspondiente, previendo un único complemento por cada circunstancia o riesgo que afecte al puesto de trabajo⁹⁵⁶.

En otros Convenios Colectivos, el complemento se retribuye con un porcentaje sobre el salario base del grupo en función de la jornada efectuada por el trabajador si es completa o inferior⁹⁵⁷, variando el porcentaje asignado en función de la duración de la jornada en que efectúa los trabajos penosos, tóxicos o peligrosos: un veinte por ciento del salario base si se trata de toda la jornada o del diez por ciento si es media jornada o inferior. En otros casos, se establece un porcentaje diferente según se trate de funciones desarrolladas⁹⁵⁸ durante la jornada completa o media jornada o menos tiempo. Otros Convenios no utilizan porcentajes sino que fijan una cantidad por día, sea cual fuere el número de horas o se establece un porcentaje que se aplica en proporción a las horas trabajadas. En el primer caso⁹⁵⁹ se establece el importe exacto del

⁹⁵⁶ Es el supuesto del ya citado Convenio Colectivo de Industrias Transformadoras de Plásticos de Valencia. Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de 11 de julio de 2007 (BO de Valencia 19 de julio de 2007), artículo 43: “1. Plus de toxicidad. En las secciones más directamente afectadas en las empresas por emanación de polvo o toxicidad el personal que realice en ellas su jornada laboral, percibirá por tal concepto un complemento del 10% sobre el salario base. 2. Plus de peligrosidad. El plus de peligrosidad, para aquellos puestos de trabajo así declarados por la autoridad laboral consistirá en un 10% del salario base. 3. Plus de penosidad y/o ruido. Cuando por resolución firme se declara la penosidad de determinados puestos de trabajo, y mientras subsistan las causas que hayan dado lugar a ello, para los trabajadores adscritos a los mismos la comisión paritaria del convenio fijará el complemento de salario base que les corresponde percibir por dicha circunstancia.”

⁹⁵⁷ IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de agosto de 2007. (BOE 17 de agosto de 2007). Artículo 55.1 “A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosa, deberá abonárseles un incremento del 20 por 100 sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo el plus será del 10 por 100”.

⁹⁵⁸ De esta forma se establece en el IV Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de octubre de 2007. (BOE 18 de octubre de 2007). Artículo 49.1º: “A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectúan durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será el 15 % aplicado al tiempo realmente trabajado.”

⁹⁵⁹ Convenio Colectivo General de la Industria Azucarera. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 8 de septiembre de 2009. (BOE 23 de septiembre de 2009). Artículo 24. “Plus Especial para determinados Trabajos Penosos, Tóxicos o Peligrosos. Los trabajadores que realicen actividades calificadas de penosas, tóxicas o peligrosas recibirán un plus de 0,92 euros/día (...).”

plus por día efectivo y en el segundo caso⁹⁶⁰ se aplica un porcentaje que se calcula sobre el salario base del convenio en proporción al tiempo efectivo de trabajo en estas condiciones⁹⁶¹.

2.1.4. Otros complementos de Puesto de Trabajo.

El art. 5º DOS -después de enumerar las clases de complementos de puesto de trabajo- dejaba la puerta abierta para incluir dentro de este apartado otros complementos “(...) que deba percibir el trabajador en razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional”. A continuación vamos a tratar de aquellos complementos que consideramos integrados en el grupo de complementos por trabajo realizado del artículo 26.3 ET, y que si bien guardan relación con las funciones realizadas por el trabajador, estos complementos hubieran sido considerados como complementos de puesto de trabajo (de acuerdo con la derogada normativa reglamentaria) pero, a su vez, hubieran estado al margen de los complementos que, habitualmente, se habían venido considerando como complementos de puesto de trabajo.

⁹⁶⁰ Convenio Colectivo para la Industria de Alimentos Compuestos para Animales. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de diciembre de 2006. (BOE 18 de enero de 2007). Artículo 21. “Los trabajadores que realicen trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, recibirán un plus del 25% sobre el salario del convenio, en proporción al tiempo efectivamente trabajado en tales condiciones. (...)”. Convenio Colectivo del sector de Derivados del Cemento de la provincia de Tarragona. Resolución de Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo de 26 de mayo de 2009 ((DO de la Generalitat de Cataluña de 23 de junio de 2009), artículo 51.1. “A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectúan durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será el 15% aplicado al tiempo realmente trabajado”.

⁹⁶¹ Y, en caso que durante la jornada o parte de ella, en el trabajo desarrollado se dieran de modo irrelevante estas circunstancias, la empresa tendría que demostrarlo, ya que en caso contrario el trabajador mantendría el derecho a la percepción del complemento aunque sea (...) cierto que esa actividad no ocupa, ni mucho menos, todo el tiempo que comprende la jornada laboral del demandante, toda vez que dentro de esa jornada éste también desenvuelve trabajos relacionados con el mantenimiento del aire acondicionado y trabajos de oficina, en los que no aparecen tales riesgos. Pero para que estas circunstancias hubiesen podido desvirtuar la conclusión inicial expuesta, habría sido de todo punto necesario que las empresas demandadas hubiesen acreditado cumplidamente en esta litis que las actividades peligrosas, tóxicas o penosas, eran mínimas, exiguas e irrelevantes, en comparación con el resto del trabajo por él desempeñado (...)” (S.TS (Social) de 17 de noviembre de 2005, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina [RJ 2006, 683]).

2.1.4.1. El complemento de Idiomas

En primer lugar, hay recordar lo antes señalado respecto de la eventual naturaleza del complemento de idiomas según se considere, por el convenio colectivo o el contrato individual, como un complemento de carácter personal o bien como un complemento funcional dependiendo de cómo se configure su causa pues si ésta se encuentra en el trabajo realizado en un determinado puesto de trabajo, pierde su condición de complemento personal, de acuerdo con la doctrina del Tribunal Supremo.

Así se prevé en algunos Convenios Colectivos⁹⁶² que, al tratar la estructura salarial, incluye dentro de los complementos salariales de “puesto de trabajo” el plus de idiomas, considerándolo como un complemento de índole funcional y no personal, por lo tanto dependerá de su exigencia la posibilidad de realizar el trabajo en un determinado puesto⁹⁶³.

Como hemos señalado cuando nos referíamos al complemento por idiomas de carácter personal, al complemento por idiomas como complemento referido al puesto de trabajo puede reconocer distintos niveles de conocimiento del idioma, valorables por la empresa, asignándole normalmente una cantidad mensual así como un porcentaje adicional por la práctica de un idioma además

⁹⁶² Como sería en el IV Convenio Colectivo Estatal para el Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía pública, Mediante Control Horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos .Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de julio de 2008. (BOE 11 de agosto de 2008) El artículo 46, dispone que “(...) Los complementos salariales habrán de quedar incluidos, necesariamente, en alguna o algunas de las modalidades siguientes: De puesto de trabajo: Comprenderán aquellos complementos que debe percibir, en su caso, el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte conceptualización distinta de lo que sería la retribución por su clasificación profesional. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio profesional en el puesto asignado. En este grupo se incluirán: quebranto de moneda, plus de idiomas, nocturnidad, etc. (...).repárese que incluye el “*quebranto de moneda*” como un complemento de puesto de trabajo cuando usualmente es considerado como una percepción extrasalarial.

⁹⁶³ De forma clara se expresa así en el Convenio Colectivo de la empresa Servicios Seguritas S. A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de noviembre de 2008 (BOE de 18 de noviembre de 2008), artículo 46, e) “Plus de idiomas. Se abonará al trabajador que para desempeñar sus funciones en el puesto de trabajo se le exija como requisito imprescindible el conocimiento y manejo de idiomas extranjeros mientras permanezca en dicho puesto. El importe consistirá en 100 € mensuales, no abonable en las pagas extraordinarias ni en las vacaciones, para el año 2008. Para los años 2009 y 2010, dicho importe se incrementa en (...)”.

del reconocido⁹⁶⁴. La negociación colectiva adopta la doctrina del Tribunal Supremo⁹⁶⁵ que considera factible que el Convenio Colectivo configure este complemento como de índole funcional y no personal de forma que cuando se refiera solamente al conocimiento del idioma nos hallamos un complemento personal, mientras que si se refiere a la práctica del idioma en un puesto de trabajo, se trata de un complemento de índole funcional, encuadrable en los complementos por trabajo realizado.

2.1.4.2. Complementos “Funcionales”.

Con esta denominación queremos hacer referencia no a los complementos de puestos, que podríamos denominar “funcionales clásicos”⁹⁶⁶, sino a aquellos complementos salariales que se devengan durante el tiempo en que el trabajador realiza unas determinadas funciones de carácter adicional, no esencial y siempre temporales respecto de las que venía realizando al ocupar un puesto de trabajo, de acuerdo con la categoría asignada, sin que podamos hablar de la existencia de un pacto de polivalencia funcional en el

⁹⁶⁴ De esta forma se reconocen los niveles de conocimiento como sería en el caso del XIV Convenio Colectivo de la ONCE y su personal. Resolución de la Dirección general de Trabajo de 1 de octubre de 2009 (BOE 14 de octubre de 2009), artículo 56.2 “Idiomas. Es el complemento salarial funcional que percibirán aquellos empleados por el conocimiento necesario del idioma requerido para el desempeño de las funciones del puesto de trabajo. Para la determinación del nivel de conocimiento del idioma será preciso el sometimiento a las pruebas necesarias que la entidad estime oportunas. Serán reconocidos dos niveles distintos de conocimientos: a) el más alto de ellos incluirá necesariamente la conversación en el idioma de que se trate. b) el nivel inferior será aplicable a quienes posean un conocimiento del idioma de que se trate completo a nivel de lectura, y medio a nivel de conversación. Se percibirá un 20 por 100 de incremento de dichas cuantías por cada idioma más que sea inherente al puesto de trabajo. La cuantía mensual del complemento por idiomas se fija para el nivel a) en 179,94 euros, y para el nivel b) en 120,98 euros”.

⁹⁶⁵ S. TS (Social) de 20 de octubre de 2008 [RJ 2008,5661]. Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina: “(...) El complemento por idiomas puede configurarse como un complemento personal por el conocimiento de idiomas o como un complemento funcional por el empleo de idiomas en el trabajo, y hay que estar a la opción del convenio o en su caso, del contrato (...)”. Así como S.TS (Social) de 16 de abril de 2007 [RJ 2007, 5000]; S.TSJ Madrid de 10 de septiembre de 2007 [JUR 2007, 330544].

⁹⁶⁶ Término que utiliza MERCADER UGUINA, J. para referirse al complemento de nocturnidad, toxicidad, peligrosidad o penosidad, turnicidad y residencia. Vid. “Modernas Tendencias en la Ordenación Salarial. La Incidencia sobre el Salario de la Reforma Laboral”, pág. 122 y ss.

encuadramiento del trabajador, que se encuentra prevista en el artículo 22.5 ET⁹⁶⁷.

Como señala MERCADER UGUINA estos complementos, a los que denomina de polivalencia funcional o disponibilidad funcional, retribuyen la realización de funciones que se suman a las propias, por lo que considera que en algunos casos se utiliza la estructura salarial "(...) como instrumento de introducción de una precaria regulación de la movilidad funcional (...) se trata de (...) la adjudicación al trabajador de funciones diversas entre las que en principio no cabe apreciar el dato de la equivalencia (...)"⁹⁶⁸.

Así en la negociación colectiva se hace referencia a determinados puestos de trabajo, principalmente en el sector de la enseñanza o similares, en donde se realizan funciones directivas al ocupar los puestos de director, subdirector, jefe de estudios etc., ó, sin ser estos puestos en concreto, también tienen cabida en otros en los que se realizan funciones de responsabilidad, coordinación, o mando percibiendo un complemento salarial de puesto de trabajo mientras se realizan las funciones encomendadas, y que precisa que las funciones realizadas queden delimitadas⁹⁶⁹.

Estos complementos salariales reciben variadas denominaciones en la negociación colectiva: "*plus de categorías funcionales*"⁹⁷⁰, que establece una

⁹⁶⁷ Artículo 22.5 ET, párrafo segundo. "Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes".

⁹⁶⁸ Vid. "Modernas Tendencias en la Ordenación Salarial. La Incidencia sobre el Salario de la Reforma Laboral", óp.; cit.; pág.120-121. En donde referencia las denominadas "cláusulas de antipolivalencia" que se configuran en los Convenios Colectivos a través de la incentivación de la permanencia en una determinada categoría o nivel, y que de ellas hemos hablado cuando hemos hecho referencia a los complementos personales de antigüedad.

⁹⁶⁹ Así, la S.TSJ de Andalucía, Granada, de 14 de febrero de 2008 [AS 2008, 18663], para reconocer el derecho a la percepción del "plus de jefatura" debe acreditarse que se realizan esas funciones por lo que "(...) se debería haber especificado las funciones que realiza y qué es lo que retribuye dicho plus (...)" ; S.TSJ de Castilla y León, Burgos de 19 de julio de 2006 [JUR 2006, 235536].

⁹⁷⁰ En el V Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Enseñanzas de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y Artes Aplicadas y Oficios Artísticos Resolución de la Dirección General de Trabajo de 15 de junio de 2007. (BOE 2 de julio de 2007). Artículo 43 ". Plus de categorías funcionales, los trabajadores que desempeñen categorías funcionales temporales, percibirán, con independencia de las otras retribuciones que les correspondan y en tanto desempeñen efectivamente la categoría,

cantidad mensual a percibir mientras se desempeñen “categorías funcionales temporales” tales como Director, Subdirector y Jefe de Estudios; o sin atribuirle una denominación específica pero refiriéndose a las “categorías funcionales” de Director, Subdirector y Jefe de Estudios fijando⁹⁷¹ fijando para ello una cantidad al año; o con otra denominación como la de “*Complemento por función*”⁹⁷², dentro del capítulo referido a “complementos específicos” al igual que el denominado “*Complemento de Bachillerato*” que lo perciben, como complemento de puesto todos los profesores que imparten este tipo de enseñanzas en proporción a las horas realizadas en esta etapa. También hace referencia a la función del puesto de trabajo los denominados “*Complemento de responsabilidad*”⁹⁷³, “*Plus jefe de equipo*”⁹⁷⁴, “*Por desempeño en puesto de*

las siguientes cantidades: Director (263,26 euros). Subdirector (248, 64 euros). Jefe de Estudios (234.41 euros).”

⁹⁷¹ Como sería en el VI Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación no Reglada Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de junio de 2007. (BOE 30 de junio de 2007). Artículo 31 “Los trabajadores que desempeñen las categoría funcionales percibirá, además de su salario base, y mientras desempeñen la función asignada, las siguientes cantidades al año: Director/a (...) Subdirector (...) Jefe de Estudios (...)”.

⁹⁷² Que así se hace en el V Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenida Total o Parcialmente con Fondos Públicos Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de diciembre de 2006. (BOE 17 de enero de 2007. Artículo 65. “Complemento por función. Los trabajadores a los que se les encomiende algunas de las categorías funcionales directivas descritas (...) percibirán, mientras ejerzan su cometido, las gratificaciones temporales señaladas al efecto en el nivel educativo (...)”. Artículo 66. “Complemento de Bachillerato. El personal docente que imparta enseñanzas en el Bachillerato, percibirá como complemento de puesto de trabajo y en proporción a las horas dedicadas a esta etapa, el fijado al efecto en las tablas salariales”.

Vid. S.TSJ País Vasco de 3 de abril de 2007 [JUR 2007, 290457], sobre el plus de responsabilidad que figura en el pacto de empresa como un complemento (...) destinado a remunerar el desempeño de una responsabilidad pactada (...).”

⁹⁷³ De acuerdo con el I Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de agosto de 2008. (BOE 11 de septiembre de 2008), el artículo 45. “Complemento de responsabilidad. Este complemento salarial se establece para aquellos trabajadores y trabajadoras, salvo en el caso del nivel 0, en que se hay considerado implícito, que ostenten cargos de responsabilidad que supongan mando sobre un equipo de recursos humanos cuya coordinación se les encomienda. La cuantía de este complemento no podrá ser inferior al 10 % del salario base del nivel retributivo y disfrutará del mismo durante el tiempo en que se realicen dichas funciones”; Convenio Colectivo de Radio Popular, S.A. COPE. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 17 de septiembre de 2007 (BOE de 2 de octubre de 2007), artículo 30, 4º “Complemento de puesto de trabajo de responsabilidad: es el complemento de puesto de trabajo asignado a aquellas personas que ocupen un puesto de jefatura, sean asignados a asumir la dirección de

*mando y especial responsabilidad*⁹⁷⁵” que perciben los trabajadores que realizan funciones de mando, organización, coordinación, control o auxilio en la

un área en concreto (...) presten servicios en (...) que supongan una especial responsabilidad con independencia de la categoría profesional del trabajador que lo ocupe (...).”

⁹⁷⁴ Dispuesto en el III Convenio Colectivo de Cobra Servicios Auxiliares, S.A., Resolución de la Dirección general de Trabajo de 10 de junio de 2009 (BOE de 29 de junio 2009) en el artículo 12:”Se entiende por plus jefe de equipo aquel importe que percibe el trabajador que realiza funciones de organización, dirección y control de un grupo de trabajadores con la misma categoría profesional que él. Este plus se devengará sólo en los casos en los que el trabajador realice las funciones descritas en el párrafo anterior y por el tiempo que desempeñe las mismas, no generándose derecho alguno de consolidación que por el tiempo el trabajador percibe el citado plus”; III Convenio Colectivo de Iman Corporation S. A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de abril de 2009 (BOE 12 de mayo de 2009), artículo 44.” Plus jefe de equipo. (...) al trabajador, que además de realizar las tareas propias de su categoría desarrollan una labor de supervisión (...); Convenio Colectivo de San miguel, Fábricas de cerveza y Malta S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 17 de abril de 2008 (BOE de 30 de abril de 2008), artículo 20.1 “Plus Jefe de Equipo- Encargado de Sección. (...) cuyo desempeño implique de forma continuada o habitual de control de un grupo de trabajadores, ejerciendo facultades de mando (...); III Convenio Colectivo de Santa Bárbara Sistemas, S.A. Resolución de la Dirección general de Trabajo de 1 de octubre de 2009 (BOE de 13 de octubre de 2009), artículo 53. “Plus Jefe de Equipo. (...); XVI Convenio Colectivo de Zardoya Otis, S.A. y Ascensores Eguren, S.A., Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de septiembre de 2008 (BOE de 25 de septiembre de 2008), artículo 26. 2 “Plus jefe de Equipo. (...).

⁹⁷⁵ Como así lo denomina el Convenio Colectivo de la Compañía Logística de Hidrocarburos, CLH, S.A: para el personal de tierra. Resolución de la Dirección general de Trabajo de 28 de agosto de 2006 (BOE de 13 de septiembre de 2006), artículo 86: “Con independencia de las retribuciones que puedan corresponder en atención exclusiva al grupo profesional y nivel de desarrollo que tengan asignado, la Compañía otorgará un complemento especial a quienes sean designados y ejerzan puestos de mando y especial responsabilidad (...); O como “*Complemento de especial responsabilidad 1ºª Cajero/a*” en el I Convenio Colectivo de Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de julio de 2006 (BOE de 30 de agosto de 2006), artículo 38: “Los trabajadores, trabajadoras que con categoría de Cajero o Cajera, pertenecientes al Grupo Profesional IV además de realizar las funciones efectivas correspondientes a dicha categoría, que serán sus funciones prevalentes, efectúen, cuando así se les encomiende expresamente, en ausencia del encargado o encargada, tareas de auxilio y apoyo en la gestión de la tienda, percibirán como complemento de especial responsabilidad, la cantidad de un 3% del salario base grupo (...); “*Plus de responsable de Equipo/Coordinador*”, en el Convenio Colectivo Servicios Securitas, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de noviembre de 2008 (BOE de 18 de noviembre de 2008), artículo 46 a), que “(...) se abonará al trabajador que además de realizar las funciones propias de su categoría, desarrolla una labor de coordinación distribuyendo el trabajo e indicando como realizarlo (...).”

gestión⁹⁷⁶ que no se encuentran implícitas en el nivel asignado sin que se produzca un cambio en el encuadramiento profesional del trabajador y sin consolidar el derecho a su percibo, o consolidándolo parcialmente, como un plus de naturaleza personal, si el trabajador deja de realizar las funciones por disposición de la empresa, como en el supuesto denominado “*Plus de funciones*”, las cuales aparecen detalladas en el anexo del convenio⁹⁷⁷.

En ningún caso cabe pensar que se trata de complementos “*exclusivos*” en la realización de funciones que implican coordinación, dirección, control o responsabilidad, pues también es posible encontrarlos en otros sectores referidos a la forma de efectuar la prestación de trabajo y no unas determinadas funciones, por lo que no tienen nada que ver con las funciones de mando, organización, responsabilidad. Así ocurre, por ejemplo, en el sector de la Construcción y Obras Públicas con el denominado “*Plus de altura*” que se devenga cuando se realizan trabajos en alturas superiores a doce metros⁹⁷⁸, o

⁹⁷⁶ Como vienen interpretando los Tribunales respecto al complementos que retribuyen una mayor responsabilidad en el trabajo, es “(...) la especial responsabilidad del puesto de trabajo que se ocupa o por tener personal a su cargo (...) requisitos que no concurren en el actor, que realiza las funciones de almacenero. S. TSJ Islas Canarias. Las Palmas, de 31 de octubre de 2005 [JUR 2005, 272047].

⁹⁷⁷ Sería el caso del Convenio Colectivo Acciona Airport Services, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de noviembre de 2008 (BOE 21 de noviembre de 2008), artículo 20 “El plus de funciones se abonará durante el tiempo que dure la realización de las mismas. Las funciones a que se refiere el apartado anterior serán especificadas en hoja aparte del presente Convenio.(...) si el trabajador dejara de realizar la función por decisión de la empresa, consolidaría una parte de la cantidad percibida por dicha función, en concepto de plus personal compensable absorbible, de acuerdo con el siguiente baremo: Si el cese en la función se produce después de dos años realizando la función consolidará un 25% del importe que viniera percibiendo. Si el cese en la función se produce después de tres años realizando la función consolidará un 40% del importe que viniera percibiendo. Si el cese en la función se produce después de cuatro años realizando la función consolidará un 60% del importe que viniera percibiendo (...). “

⁹⁷⁸ Previsto en el Convenio Colectivo del sector de la Construcción de la provincia de Vizcaya. Resolución de del Delegación Territorial de Trabajo de 30 de octubre de 2009 (BO de Vizcaya de 17 de noviembre de 2009), artículo 33 que establece: “(...) una reducción del 10% de la jornada diaria la personal, que prestando sus servicios ordinarios en talleres, almacenes o fábricas, realice con carácter circunstancial, trabajos de colocación de estructuras, cubiertas y otros elementos o aparatos al exterior de los edificios en alturas superiores a 12 metros, mientras efectúe las citadas misiones”. Y con la misma redacción se establece en el Convenio Colectivo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Barcelona. Resolución de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo de 27 de noviembre de 2007 (DO de la Generalitat de Cataluña de 14 de enero de 2008), artículo 16.6.

el “*Plus de montaña*”, que se establece para cada categoría profesional en caso de trabajar a una altitud de mil quinientos metros y a la intemperie⁹⁷⁹; o, en otros sectores, por encontrarse el centro de trabajo ubicado en zonas de aislamiento y condiciones climáticas adversas⁹⁸⁰; o los complementos de “*Casa- oficina*” o de “*Teletrabajo*” que se devengan por efectuar la prestación de servicios en el domicilio particular por no contar con un centro de trabajo en su lugar de residencia o por realizar el trabajador la totalidad de su jornada en su domicilio particular. En ambos supuestos, la empresa concede una cantidad a los efectos de adecuar los domicilios a las necesidades de la prestación de servicios⁹⁸¹.

⁹⁷⁹ Como así lo dispone el Convenio Colectivo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Barcelona. Resolución de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo de 27 de noviembre de 2007 (DO de la Generalitat de Cataluña de 14 de enero de 2008), artículo 16.5. “El plus de montaña se establece en cada categoría profesional para quienes trabajan en alturas o montañas con una cota superior a 1.500 metros y a la intemperie”.

⁹⁸⁰ Como así lo contempla el Convenio Colectivo de Paradores de Turismo de España S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de noviembre de 2008 (BOE de 3 de diciembre de 2008), artículo 29: “Plus de montaña. Para los centros de trabajo que actualmente tienen reconocido este complemento por razón de aislamiento y circunstancias climatológicas, se mantiene (...) por persona y mes, sea cual fuere su categoría profesional y proporcional al tiempo de trabajo efectivo (...)”.

⁹⁸¹ Así aparecen contemplados dentro de los complementos de puesto de trabajo en el V Convenio Colectivo de BP OIL España, SAU. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de junio de 2006 (BOE 10 de julio 2006). artículo 52. “Complemento Casa-Oficina. Los empleados que por necesidades organizativas y de operativa de negocio presten sus servicios fuera de los Centros de Trabajo de la Compañía y/o por no existir en su lugar de residencia los mencionados Centros tengan su centro de operaciones en su propio domicilio, percibirán con efectividad de 1.º de abril de 2005 en compensación por los inconvenientes que ello les pudiera ocasionar, 200,00 euros brutos en cada una de las doce mensualidades ordinarias(...) A estos empleados se les dotará por parte de la Compañía de los útiles y herramientas, propiedad de la misma, mínimos indispensables para el desarrollo de sus funciones. Asimismo a efectos administrativos y de Seguridad Social y siempre que exista, se les dará de alta en un Centro de Trabajo de la Compañía abierto en su localidad de residencia; (...)dispondrán de una sola vez de la cantidad de 800,00 euros para gastos de acondicionamiento de la vivienda cuando ello fuera necesario (...)”. Artículo 52 bis. “Complemento de teletrabajo” El teletrabajo es aquella forma de prestación de servicios en el ámbito laboral que se caracteriza por el hecho de que el empleado desarrolla la totalidad de su jornada laboral pactada en y desde su propio domicilio. Los empleados de la Compañía Bp Oil España, S.A.U. que presten sus servicios en régimen de teletrabajo, percibirán un complemento salarial de 433,60 Euros brutos mensuales en cada una de las doce mensualidades ordinarias. (...) Al mismo tiempo y por una sola vez, el empleado dispondrá como máximo de la cantidad de 1.900,00 Euros para realizar todas aquellas obras de acondicionamiento en su vivienda que estime necesarias derivadas de la especialidad de la prestación de los servicios que implica el teletrabajo (...)”.

En algunas ocasiones, el convenio colectivo denomina “*Gratificación*” a esta retribución pero, pese a ello, hay considerar que son complementos salariales. Este es el caso, por ejemplo, del denominado *Plus de máquinas*,⁹⁸² aunque su denominación nos recuerda al recogido en el listado del aludido artículo 5ºB) ODOS, entre los complementos de puesto, su contenido o regulación parece indicar que es un complemento funcional porque no sólo se refiere al abono de una “*gratificación*” mensual, sino que se abona a los trabajadores que se encuentren al frente de máquinas que exigen una especialización y, en caso, de que estén al frente de ellas dos o más trabajadores, la cantidad asignada se reparte proporcionalmente al tiempo efectivo que ha estado cada uno de ellos trabajando. Su naturaleza funcional es así clara. Es decir la cantidad asignada se distribuye con carácter mensual, no se devenga de forma íntegra para cada uno de los trabajadores si son varios, sino que se devengan en proporción al tiempo efectivo en que han estado al cargo del manejo de la máquina, por lo que podremos pensar que es el manejo de ésta la que permite su devengo, y éste está en función al tiempo efectivo dedicado a su manejo⁹⁸³.

De carácter indudablemente funcional es la calificación es la que el mismo Convenio efectúa⁹⁸⁴ del denominado “*Plus de Ventanilla*”, cuando asigna una

⁹⁸² Que establece el Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorro. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de febrero de 2008. (BOE 10 de marzo de 2008). Artículo 44: “Los empleados que durante su jornada laboral estén exclusivamente al frente de máquinas especiales de estadística, contabilidad, liquidadoras o facturadoras, o cualesquiera otras, que exigieran especialización técnica para su manejo, percibirán una gratificación de (...) mensuales. En el supuesto de que al frente de las referidas máquinas estuvieran dos o más empleados, dicha gratificación se repartirá entre ellos proporcionalmente al tiempo trabajado por cada uno (...).”

⁹⁸³ Sobre el “*plus de máquinas*” hemos de señalar que ya lo establecían los Convenios Colectivos Sindicales Interprovinciales de la Banca y Cajas de Ahorro en 1970, que de acuerdo con la doctrina no podían tener la consideración de incentivos indirectos, que sería de una parte los que mejoraban la remuneración del trabajador no en base a una valoración de su rendimiento, producción sino que en la conducta del trabajador y que conformaban las primas de asistencia y puntualidad: y de otra parte también se consideraban incentivos indirectos estos pluses de máquinas en donde se valoraban las circunstancias especiales del trabajo. Vid. RUBIO RUIZ, A: “Los incentivos en los Convenios Colectivos”, en AA.VV. “Dieciséis Lecciones sobre salarios y sus clases”, óp.; cit.; pág. 194-195.

⁹⁸⁴ Nos referimos al Artículo 47 del citado anteriormente Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorro. “El personal del Grupo 2 que realice funciones de ventanilla percibirá un plus por dichas funciones, cuya cuantía es de (...) año”.

cantidad anual a trabajadores de un determinado grupo profesional cuando realicen esas funciones de atención al público.

Como también se trata de un complemento funcional⁹⁸⁵ el denominado “*Plus de Mantenimiento*” asignado a los trabajadores clasificados en un determinado nivel, en algunos puestos determinados en los que se realizan trabajos de mantenimiento. En otros Convenios se trata de una de las “funciones” que pueden efectuarse para poder percibir el plus de “*Trabajos especiales*”⁹⁸⁶ cuando se realizan de forma obligatoria servicios en secciones de mantenimiento o de control de calidad durante el descanso semanal; o el “*Plus de Zona*”⁹⁸⁷, que se establece teniendo en cuenta el número de habitantes que tiene la población en donde desarrolla el trabajo, y en caso de contar con más de una población, se atiende a la que mayor número de habitantes cuente.

Venimos haciendo referencia a conceptos salariales que podemos incluir dentro de los denominados complementos salariales por circunstancias relativas al trabajo realizado, al existir una relación entre la causa del complemento y las funciones desarrolladas en la prestación o servicio desarrollado por el trabajador. Algún Convenio Colectivo, sin embargo, incluye como complemento salarial determinada percepción que, normalmente, ha venido configurándose como extrasalarial, dentro del apartado de “indemnizaciones o suplidos” que percibe el trabajador, en tanto compensa

⁹⁸⁵ Que sería en el caso del Convenio Colectivo de la Industria del Calzado Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de julio de 2007. (BOE 23 de agosto de 2007). Artículo 38. “El personal que realizando trabajos de fabricación, se ocupare en tareas de mantenimiento (mecánico, electricista, etc.) percibirá por esta labor, adicionalmente, un 10% del salario correspondiente al nivel V”.

⁹⁸⁶ Como establece el Convenio Colectivo de Industrias Transformadoras de Materias Plásticas de Alicante. Resolución de la Dirección territorial de Empleo y Trabajo de 8 de noviembre de 2007. (BO de Alicante de 15 de noviembre de 2007), en el artículo 28, referido a los “Pluses obligatorios (...) Trabajos especiales. cuando las empresas por circunstancias excepcionales determinen la prestación de servicios en las secciones de mantenimiento, conductores, en las de control de calidad y la de almacén, durante el descanso semanal de sábado y domingo y/o lunes, los trabajadores afectados quedan obligados a prestarlo y percibirán un plus del 25%, sobre el salario y plus Convenio siempre que la actividad se preste entre las 14 horas del sábado y las 6 horas del lunes”.

⁹⁸⁷ Del Convenio Colectivo de Entrega Domiciliaria Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de abril de 2009. (BOE 8 de mayo de 2009). Artículo 27: “Plus de Zona. El establecido en tablas Anexas y que viene determinado por el número de habitantes de la población donde desarrolla su trabajo el personal. Contratado. Si lo realizan en dos poblaciones o si existiera desplazamiento ocasional, regirá el plus de la población de más habitantes (...)”.

económicamente el coste que a veces le ocasiona el propio desempeño de la actividad laboral (artículo 26.2 ET⁹⁸⁸), y que se encontraba dentro del listado de percepciones que contenía el derogado artículo 4º de la ODOS⁹⁸⁹. En concreto se trata del denominado “*Quebranto de Moneda*”.

El “*Quebranto de Moneda*” usualmente se considera como una percepción de naturaleza no salarial, ya que las cantidades percibidas los son en concepto de “suplidos”, dotadas de una naturaleza indemnizatoria y como tal no computables en la base de cotización de la Seguridad Social (artículo 109.2 c) LGSS⁹⁹⁰), dado que se abonan a aquellos trabajadores que asumen las diferencias negativas que se producen como consecuencia de la realización de determinadas funciones que se encuentran en relación con el manejo de dinero.

Sin embargo en el análisis de la negociación colectiva realizado hemos encontrado, de una parte, la inclusión dentro del listado de complementos de puesto de trabajo el “*Quebranto de Moneda*”⁹⁹¹ como también el denominado

⁹⁸⁸ Recordemos que el párrafo de este precepto hace referencia a que “No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos”.

⁹⁸⁹ El artículo 4º ODOS, disponía que: A los efectos del artículo 3º del Decreto, se entenderán por indemnizaciones o suplidos: El quebranto de moneda; las percepciones por desgaste de útiles o herramientas, o para la adquisición de prendas de trabajo, los gastos de locomoción (...).”

⁹⁹⁰ El artículo 109.2 LGSS considera que “No se computarán en la base de cotización de la Seguridad Social los siguientes conceptos (...) c) las cantidades que se abonen en concepto de quebranto de moneda y las indemnizaciones por desgaste de útiles o herramientas y adquisición de prendas de trabajo, cuando tales gastos sean efectivamente realizados por el trabajador y sean los normales de tales útiles o prendas en los términos que reglamentariamente de establezcan”.

⁹⁹¹ Al que nos hemos referido anteriormente al hablar del plus de idiomas y que se encuentra contemplado en el artículo 46, del IV Convenio Colectivo Estatal para el Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía pública, Mediante Control Horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de julio de 2008. (BOE 11 de agosto de 2008), dentro de los complementos de puesto de trabajo (párrafo quinto) penúltima y última línea, establece: “En este grupo se incluirán: quebranto de moneda, plus de idiomas, nocturnidad, etc.”.

No es sin embargo en el único Convenio en donde hemos encontrado esta inclusión, dicho sea de paso, ya que también figura, de forma confusa, en la relación de complementos de puesto de trabajo que contiene el artículo 54 del Convenio Marco

“*Plus de Recaudación*”⁹⁹² y, de otra parte, que el propio Convenio le otorga el carácter de complemento salarial “funcional” estableciendo el derecho a la percepción por los trabajadores cuando realicen unas determinadas funciones, que devienen así en la “causa” del complemento y que tienen relación con el manejo de dinero, sin que se trate de funciones propias, no previstas como esenciales en su grupo o categoría profesional. A mayor abundamiento, el Convenio Colectivo, establece que su percepción no se lleva a efecto cuando no se realicen efectivamente esas funciones, como durante el disfrute de vacaciones, con lo que su naturaleza causal funcional es clara e indubitada.

Estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de octubre de 2008. (BOE 4 de noviembre de 2008) al establecer que: “Las empresas abonarán a los/as Cajeros/as y Vendedores/as-Locutores/as, así como a los/as Jefes/as de Mesa cuando realicen funciones de Cajeros/as, y el personal de Admisión a quien se asigne por la empresa para facilitar el cambio de las máquinas recreativas, un plus de quebranto de moneda, por las cuantías siguientes (...) Este Plus se percibirá durante once meses al año, quedando excluido el de disfrute de vacaciones anuales. Los trabajadores y trabajadoras fijos de trabajo discontinuo percibirán este Plus a prorrata de los días trabajados.”; pero que en Convenios Provinciales se configuran como “*concepto no cotizable a la Seguridad Social*”, tal y como lo dispone el artículo 21, párrafo primero del Convenio Colectivo del Sector de Bingos de Vizcaya. Resolución de la Delegación Territorial de Trabajo de 3 de octubre de 2007 (BO de Vizcaya de 16 de noviembre de 2007), por lo tanto será extrasalarial, al igual que en el Convenio Colectivo del sector de Juego de Bingo de Valencia. Resolución de la Dirección de Empleo y Trabajo de 9 de marzo de 2009 (DO de Valencia de 4 de abril de 2009), artículo 27, que recoge y aclara la confusa redacción del Convenio Marco Estatal y al establecer que: “Los trabajadores afectados por este convenio que ostenten la categoría profesional de cajeros y locutores vendedores o que sin ostentar la misma, circunstancialmente realicen dichas funciones, percibirán durante el año 2008, en concepto de suplido y para compensar las pérdidas económicas a su cargo que de su función puedan derivarse (...) Igualmente el personal de admisión que facilite el cambio para las máquinas recreativas tendrá derecho en las mismas condiciones al suplido (...) dejando fuera de dudas su naturaleza extrasalarial al calificarlo como un *suplido*.”

⁹⁹² En el IV Convenio Colectivo Estatal para el Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía pública, Mediante Control Horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de julio de 2008. (BOE 11 de agosto de 2008), artículo 50, último párrafo, que dice: “Plus de recaudación. Los trabajadores de cualquier categoría profesional de las previstas en este Convenio que entre sus funciones no tengan asignada la recaudación y realicen ésta, cobrarán un plus por este concepto que se adicionará al salario de su categoría y que como mínimo será de 25€ al mes o su parte proporcional”.

2.2. Complementos por Calidad o Cantidad de trabajo.

La percepción de estos complementos obedece a una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, por lo que difieren sustancialmente de los complementos a los que hasta ahora hemos hecho referencia, tanto los personales como los complementos de puesto de trabajo. Esta modalidad de complementos por calidad o cantidad del trabajo, que contenía el artículo 5. C) DOS tiene una clara ubicación en los complementos por trabajo realizado del artículo 26. 3 ET⁹⁹³.

Cuando el trabajador celebra el contrato de trabajo se obliga a trabajar, a prestar un trabajo en el que se valora tanto la calidad como la cantidad del mismo, puesto que sea cual sea el sistema salarial acordado,- por unidad tiempo o unidad de obra-, en ambos ha de prestar una cantidad determinada, es exigible un rendimiento en el trabajo valorando no sólo la cantidad sino también la calidad del trabajo prestado, de tal forma que la disminución del rendimiento normal o pactado constituye causa de despido disciplinario (artículo 54 2e). Este despido encuentra su fundamento en el incumplimiento de las obligaciones o deberes básicos del trabajador, el deber de buena fe y de diligencia en el trabajo, que configura el artículo 5 a) ET, y que llegan a conformar el poder de dirección del empresario en la exigencia del deber del trabajo debido.

En la relación de complementos por calidad o cantidad del trabajo que enumeraba la derogada normativa reglamentaria encontramos las horas extraordinarias que cuentan con expresa y propia regulación legal, por lo que, utilizando la sistematización que hasta ahora hemos venido siguiendo, vamos a analizar la configuración que la negociación colectiva lleva a cabo del complemento salarial por horas extraordinarias para posteriormente abordar el examen de los restantes complementos salariales que tipificaba el artículo 5 c) DOS y recogidos en los Convenios que hemos consultado.

2.2.1. Complemento por realización de Horas Extraordinarias.

Es el artículo 35 ET el que establece el régimen jurídico de las horas extraordinarias. Como hemos señalado, a reforma introducida por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, afectó tanto a la regulación legal que contenía en esos momentos el artículo 35 ET/1980 como a las disposiciones de desarrollo

⁹⁹³ Vid. AA.VV. "El contenido económico de la negociación colectiva" (Dir. MERCADER UGUINA), óp.; cit.; pág. 88 y ss., en donde tratan la nueva dimensión de los complementos salariales clásicos.

que, sobre el cálculo del incremento del complemento salarial por horas extraordinarias, se encontraban previstos en los derogados artículo 6º DOS y artículo 6º y 7º ODOS⁹⁹⁴.

Las modificaciones efectuadas en el artículo 35. 1 ET/1980, que alteraron la configuración del complemento salarial, fueron referidas principalmente a la retribución y compensación⁹⁹⁵ de las horas extraordinarias, y también, por efecto de la compensación, al número máximo de horas extraordinarias a realizar durante un año.

Así mientras el artículo 35.1 ET/1980 establecía el incremento mínimo del valor de la retribución de la hora extraordinaria en el setenta y cinco por ciento que se calculaba sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo, en la actual regulación el artículo 35.1 ET⁹⁹⁶ no contiene ningún incremento, dado que solamente establece el límite mínimo del valor ordinario de la hora ordinaria de trabajo⁹⁹⁷ y no un incremento mínimo de un porcentaje a calcular sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo, que sí lo establecía la regulación anterior, por lo que quedan ,las horas extraordinarias, “descolgadas” (GARCÍA NINET) del campo protector del legislador⁹⁹⁸.

El artículo 35.2 ET establece el número máximo de horas extraordinarias al año y fija el límite en ochenta horas y aunque este límite máximo ahora legislado es

⁹⁹⁴ Para la regulación de este complemento en la normativa anterior, Vid. GRAULLERA SANZ, V: “Complementos Salariales”, en AA.VV. “Estudios sobre la Ordenación del Salario”, óp. cit. pág. 143.

⁹⁹⁵ Término que se considera que comprende el descanso retribuido como la retribución en descanso. Vid. SALA FRANCO, T. “La Reforma del Mercado Laboral”; óp.; cit.; pág.138.

⁹⁹⁶ Recordemos como establece el artículo 35.1 ET que “(...) se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria (...)”, mientras que el artículo 35.1 ET/1980, establecía “(...) En ningún caso el incremento será inferior al setenta y cinco por ciento sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria”.

⁹⁹⁷ Que el Tribunal Supremo ha considerado como de derecho necesario relativo, es un mínimo que se impone a la negociación colectiva que podrá mejorarlo pero no pactar una retribución inferior, así entre otras, S.TS (Social) de 28 de noviembre de 2004[RJ 2005,1059]; S.TS (Social) de 7 de febrero de 2005 [RJ 2005, 2899]; S.TS de 2 de diciembre de 2005 [RJ 2006, 2889].

⁹⁹⁸ Vid. “Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. La Reforma del Estatuto de Los Trabajadores” (Dir. BORRAJO DACRUZ, E), Tomo I, Vol. 2º, óp.; cit.; pág.59.

inferior al que establecía el artículo 35.2 ET/1980⁹⁹⁹, sin embargo se posibilita la realización de horas extraordinarias por encima de su límite, si se opta por compensarlas con descansos dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, entendiéndose en ausencia de pacto que serán compensadas con descansos, en igual periodo de tiempo.

Dentro del número máximo de horas extraordinarias a realizar no hemos de olvidar, como ya dijimos en su momento, que su disminución o supresión es un elemento generador de empleo, y ha sido considerado desde siempre como uno de los mecanismos que favorece el incremento de las contrataciones por las empresas, aunque se trate de contratos de carácter temporal o a tiempo parcial. Recordemos cómo en el AINC de 1997 se manifestaba la intención de reducir su número al considerar que la realización de las horas extraordinarias de forma habitual constituían un obstáculo para la creación de empleo, fundamentalmente ante la situación de paro existente señalándose también el importante papel que podía y debía asumir la negociación colectiva a en los distintos ámbitos negociadores. Así el Convenio Nacional deberá establecer tanto la disminución de la realización de las horas como su compensación con descansos¹⁰⁰⁰.

Siguiendo lo indicado, vamos a centrarnos en los aspectos retributivos de las horas extraordinarias en la negociación colectiva, pero es necesario antes que precisemos su concepto. Así, el artículo 35.1 ET para establecer el concepto de hora extraordinaria¹⁰⁰¹ como aquella que supera la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo¹⁰⁰², precisa de la duración máxima de la jornada, por lo que nos remite a su fijación, ya sea por convenio o contrato individual, de acuerdo con lo que determina el artículo 34 ET¹⁰⁰³. Por lo tanto, se entiende por

⁹⁹⁹ El artículo 35. 2 ET/1980, disponía: EL número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y cien al año (...).

¹⁰⁰⁰ Nos referimos al Apartado IV, 5º, penúltimo párrafo AINC 1997, “La posible reducción de las horas extraordinarias debe llevarse a cabo a través de los Convenios nacionales así como su compensación por tiempo de descanso”.

¹⁰⁰¹ Vid. DE LA VILLA GIL, L. E.: “El concepto de hora extraordinaria, en AA.VV. “Estudios sobre la jornada de trabajo”, Madrid (ACARL) 1991, pág.372.

¹⁰⁰² Recordemos dispone el artículo 35.1 ET que “Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria fijada de acuerdo con el artículo anterior (...).”.

¹⁰⁰³ Artículo 34. 1 ET: “La duración máxima de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada

hora extraordinaria la que supera la duración de jornada máxima, en cómputo anual o semanal, fijada en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, y cuyo límite es de cuarenta horas semanales de promedio en cómputo anual.¹⁰⁰⁴

Hemos podido comprobar que a los efectos del concepto de hora extraordinaria, en la negociación colectiva se sigue el establecido en el artículo 35. 1 ET y teniendo la consideración de hora extraordinaria toda hora de trabajo efectivo que se realice superando la duración máxima que para la jornada ordinaria fija el convenio¹⁰⁰⁵.

ordinaria será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual”.

¹⁰⁰⁴ Respecto de la regulación contenida en el artículo 34 ET/1980, hemos de señalar que la reforma reduce el número máximo de horas, dado que las fija como hemos visto en cuarenta en promedio en cómputo anual, y “rebaja” así el tope de las cuarenta y dos horas semanales en jornada continuada y cuarenta y tres horas semanales en jornada partida, tal y como precisaba el artículo 34.2 ET/1980: “La duración máxima de jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y tres horas semanales de trabajo efectivo en jornada partida y de cuarenta y dos horas semanales de trabajo efectivo en jornada continuada”.

¹⁰⁰⁵ Así, se define en el Convenio Colectivo General de la Industria Azucarera. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 8 de septiembre de 2009. (BOE 23 de septiembre de 2009), Acuerdo 29: “Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la jornada pactada en este Convenio, dentro del calendario de cada centro de trabajo (...)”; Convenio Colectivo Convenio Colectivo del sector de Derivados del Cemento de la provincia de Toledo. Resolución de la Delegación Provincial de la Consejería de Industria y Trabajo de 20 de agosto de 2008 (BO de Toledo de 11 de septiembre de 2008), artículo 19.8: “Horas extraordinarias. Es el complemento salarial que deberá percibir el trabajador por el exceso de tiempo de trabajo efectivo que realice sobre la duración de la jornada anual establecida o proporcional que corresponda (...)”; Convenio Colectivo de Acciona Airport Service, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de noviembre de 2008 (BOE 21 de noviembre de 2008), artículo 25. “Horas extraordinarias y perentoria. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas que se realicen sobre la duración de la jornada de trabajo (...)”; Convenio Colectivo de Aldeasa, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 17 de diciembre de 2007 (BOE de 5 de enero de 2008), artículo 40. “Horas extraordinarias. Las horas trabajadas en exceso sobre las establecidas en el horario de cada centro de trabajo tendrán el carácter de horas extraordinarias, (...)”; VII Convenio Colectivo de Antena 3 Televisión, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de abril de 2008 (BOE de 19 de mayo de 2008), artículo 37. “Complementos de calidad o cantidad de trabajo. “(...) Horas extraordinarias. Se consideran horas extraordinarias las que excedan de la jornada laboral establecida (...)”.

Mayoritariamente la jornada máxima se fija con carácter anual¹⁰⁰⁶ a través de los convenios, en cuyo se señala el tope máximo a los efectos de considerar las horas que lo superen como horas extraordinarias¹⁰⁰⁷ y sobre ese número máximo, a través de la negociación, se puede ir “mejorando”, con lo que el número de horas de trabajo efectivo se va reduciendo en cómputo anual¹⁰⁰⁸.

Si la vigencia del Convenio, que fija esta jornada anual, es superior a un año, el mismo Convenio suele utilizar fórmulas diversas: en algunos casos se

¹⁰⁰⁶ Cuyo máximo de horas, recordemos, no establece el artículo 35.1 ET, si no que lo que viene a señalar es el promedio anual de las cuarenta horas máximas semanales. El máximo con carácter anual que se viene utilizando es el de 1826 horas con 27 minutos que es el resultado de descontar los periodos de descanso computables como de trabajo, y sobre ese máximo irán oscilando la duración de la jornada anual que fije el convenio colectivo y que estableció el Acuerdo Interconfederal de 1983 (Resolución de la Dirección de Trabajo de 17 de febrero de 1983. BOE de 1 de marzo de 1983), en el artículo 6. b) “A efectos de cómputo anual, la jornada semanal de cuarenta horas será de 1826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo, a establecer a través de la negociación colectiva”, y así el límite máximo, de la jornada anual, ha venido considerándose, desde 1984. Vid. DE LA VILLA GIL, L.E.: “Los grandes pactos colectivos a partir de la transición democrática”, Madrid (MTSS) 1985.

Al respecto hemos de decir que“(…)Hubiera sido útil, una vez por todas, y más en estos momentos de apuntes claros de flexibilización y anualización, que la misma Ley nos fijara con alcance general y anual cuál es el total de horas al año que estima como jornada máxima anual, una vez computados y descontados los días de vacaciones anuales, los domingos(dentro y fuera de periodo vacacional) los medios días semanales (del sábado o del lunes, para completar las 36 horas de descanso semanal) y los 14 festivos laborables al año”, como lo hace GARCÍA NINET, J.I.: en AA.V.V. “Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores (Dir. BORRAJO DACRUZ, E),” Tomo I, Volumen 2º, óp. cit. pág. 22; “La ordenación del tiempo de trabajo”, Tribuna Social 1994, núm. 43, pág. 41; “La nueva regulación de las horas extraordinarias: su compensación”, Cuadernos de Derecho Judicial (separata) (CGPJ) 1995, pág.146.

Según ALARCÓN CARACUEL, el número máximo de horas de la jornada anual, podrá variar según la coincidencia de festivos, vacaciones y que el año sea bisiesto o no. Vid. “La ordenación del tiempo de trabajo”, Madrid (Tecnos) 1988, pág.90.

¹⁰⁰⁷ Así lo refleja el Convenio Colectivo de la Industria del Calzado. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de julio de 2007. (BOE 23 de agosto de 2007), en el artículo 42 cuando dice: “Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo 22 del Convenio, es decir, que excedan de las 1.800 anuales”.

¹⁰⁰⁸ Así el VI Convenio Colectivo Nacional para las Industrias de Pastas Alimenticias. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de enero de 2009. (BOE 27 de enero de 2009), artículo 26: “1. La jornada anual de trabajo efectivo, tanto en jornada continuada como en jornada partida, será de 1.748 anuales. En todo caso se trata de jornada máxima, con respeto de inferiores jornadas pactadas”

mantiene la misma duración durante toda la vigencia del Convenio¹⁰⁰⁹; en otros se establece una duración distinta, normalmente más reducida, para periodos concretos y que en algunos casos no afecta a la jornada ordinaria semanal de cuarenta horas¹⁰¹⁰.

Hay que recordar que el Tribunal Supremo¹⁰¹¹ admite que el Convenio Colectivo puede establecer un valor de la hora “extraordinaria” inferior al valor de la hora ordinaria, pero únicamente en el caso de que se fijen jornadas anuales o semanales inferiores a las legales. Si se efectúan horas de “más” respecto de las pactadas en el Convenio Colectivo pueden ser retribuidas con un valor inferior al de la hora ordinaria, no siendo posible hacerlo así respecto de las horas de “más” que se efectúen sobre la jornada máxima legal, en cómputo semanal o anual.

¹⁰⁰⁹ Sería el caso de la duración prevista en el Convenio Colectivo para las empresas Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de julio de 2008. (BOE 21 de agosto de 2008), artículo 31, párrafo primero, al establecer que “La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.754 (mil setecientos cincuenta y cuatro) horas anuales de trabajo efectivo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, es decir, durante el presente año 2008 hasta su finalización el 31 de diciembre de 2010 (...)”; El III Convenio Colectivo Estatal del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de febrero de 2009. (BOE 19 de febrero de 2009), artículo 27.1: “Jornada anual. La duración máxima de la jornada anual durante los años de vigencia del presente convenio será de 1.720 horas”.

¹⁰¹⁰ Así el IV Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de octubre de 2007. (BOE 18 de octubre de 2007), su artículo 35, dispone: “A. La duración anual de trabajo durante el año 2007, será de 1.740 horas anuales. Para los años 2008 a 2010 la duración de la jornada anual de trabajo será de 1.736 horas (...)”; III Convenio Colectivo Sectorial de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de noviembre de 2006. (BOE 12 de diciembre de 2006), artículo 28: “1. La jornada máxima anual de trabajo efectivo queda establecida en 1.792 horas (...) En el año 2009, la jornada anual máxima de trabajo efectivo se reducirá en ocho horas hasta situarse en 1.784 (...)”; o el IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de agosto de 2007. (BOE 17 de agosto de 2007), en donde se establece una escala para los años con la correspondiente jornada máxima a realizar, en el artículo 64: “1. La jornada ordinaria anual durante el periodo de vigencia del presente Convenio, será la que se establece a continuación: año 2007: 1.746 horas; año 2008: 1.746 horas; año 2009: 1.738 horas; año 2010: 1.738 horas; año 2011: 1.738 horas. 2. La jornada ordinaria semanal, será de 40 horas durante toda la vigencia del Convenio.”

¹⁰¹¹ En donde se tratan supuestos de actividades como el transporte y servicios hospitalarios, en donde se contemplan horas de presencia y horas de guardias médicas de presencia.

En realidad, pensamos que el Tribunal Supremo está reconociendo solamente a efectos retributivos el carácter de horas extraordinaria a aquellas horas que superen la duración máxima legal de la jornada establecida legalmente al considerar que "(...) las horas realizadas en servicio de guardia de presencia han de retribuirse con el valor establecido para la hora ordinaria de trabajo, pero únicamente aquéllas que excedan de la jornada semanal de 40 horas o de 1.826 horas y 27 minutos en cómputo anual. (...) Sin embargo parece más ajustada a la literalidad de los artículos 34 y 35 ET puestos en relación uno con otro, la interpretación de que sólo cabe calificar de horas extraordinarias las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior, el 34, en el que se establece en 40 horas semanales la duración máxima de la jornada ordinaria (...).¹⁰¹²"

2.2.1.1. Acuerdo de supresión de horas extraordinarias.

En principio, la prestación de trabajo en horas extraordinarias tiene carácter voluntario, salvo que se haya pactado su realización con carácter obligatorio en Convenio Colectivo o contrato individual de trabajo (artículo 35.4 ET), por lo que se ha venido distinguiendo entre horas extraordinarias voluntarias y obligatorias, como también se han equiparado las horas extraordinarias voluntarias con las horas extraordinarias normales mientras que las horas extraordinarias de fuerzas mayor y estructurales se han equiparado a las obligatorias por así encontrarse así previsto en convenio colectivo o contrato individual de trabajo.

¹⁰¹² S. TS (Social) de 21 de diciembre de 2007 [RJ 2008, 1544]; S.TS (Social de 21 de febrero de 2006 [2006, 4817]; S.TS (Social) de 8 de junio de 2006 [RJ 2006, 6613] Todas ellas en Recursos de casación para la Unificación de Doctrina, y sobre las horas de presencia física en las guardias médicas. S.TS (Social) de 20 de febrero de 2007) [RJ 2007, 3168] sobre horas de presencia o espera de conductores al servicio de la Generalitat de Cataluña., en donde las considera como "horas complementarias", y establecer así que " (...) el convenio puede establecer por encima de la jornada ordinaria unas horas complementarias y excluirlas del régimen retributivo de las horas extraordinarias, siempre que la suma de estas horas ordinarias y complementarias no exceda del límite de la jornada máxima legal, a partir del cual estamos ya ante horas extraordinarias, en las que la regla del artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores es indisponible para la negociación colectiva, lo que no sucede con las horas que no exceden de ese límite, que pueden retribuirse a una tasa inferior a la prevista por el propio convenio para la hora ordinaria. Esto significa que en el presente caso y, aparte de las horas extraordinarias, que ya le han sido reconocidas al actor, las horas de presencia sólo se retribuirán como ordinarias en la medida en que excedan del límite de la jornada máxima legal. (...)."

Las horas extraordinarias por fuerza mayor, de conformidad con el artículo 35.3 ET son horas realizadas “para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias”. Junto a estas horas por fuerza mayor, los convenios colectivos regulaban las denominadas horas extraordinarias “estructurales”¹⁰¹³ que, en un principio, coincidían con las de fuerza mayor en cuanto al tipo de cotización adicional a la Seguridad Social, y por lo tanto cotizaban a un “tipo reducido” sin que, además, computaran en el número máximo de horas establecido en el artículo 35.2 ET. Se trataba de horas que debían de cumplir determinados requisitos: su finalidad era cubrir las necesidades producidas por pedidos imprevistos, por periodos punta de la producción, por cambios de turnos u otras circunstancias de la producción que no podían ser cubiertas por alguna modalidad de contratación, y además era necesario que estuvieran previstas en los Convenios Colectivos y que se informara a la representación legal de los trabajadores, del centro de trabajo, a los efectos de su reconocimiento como tales.

Aunque ha desaparecido la reducción del tipo de cotización, las horas extraordinarias estructurales siguen pactándose a través de la negociación colectiva para estas circunstancias derivadas del proceso productivo, incluso en algún supuesto se establecen como las únicas posibles¹⁰¹⁴, excluyéndolas

¹⁰¹³ De conformidad con la Orden de 1 de marzo de 1983 de cotización adicional a la Seguridad Social por horas extraordinarias (BOE de 7 de marzo de 1983) que dio una definición de las mismas en base al Acuerdo Interconfederal para 1983 y estableció el procedimiento de control en el que participaban los representantes de los trabajadores. Así el artículo 1º dispuso: “A efectos de lo dispuesto en el artículo 7º del Real Decreto 92/1983 de 19 de enero, se entenderán por horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, periodos punta de la producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente”. Y, en el artículo 3º, se establecieron los requisitos de intervención y participación: “Habiéndose procedido en Convenio Colectivo a la definición de horas extraordinarias estructurales, la determinación en cada caso de qué horas extraordinarias de las realizadas responden a tal definición se llevará a cabo por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los representantes de personal del centro de trabajo donde se hubieran realizado tales horas extraordinarias (...)”. Vid. BALLESTER PASTOR, I y RUANO ALBERTOS, S: “Horas extraordinarias. (art. 35 ET)”, en AA.VV. “Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (De 1980 a 2005)”, óp.; cit.; pág.372 y ss.

¹⁰¹⁴ Como sería la regulación prevista en el Convenio Colectivo de Industrias Transformadoras de Plásticos de Valencia. Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de 11 de julio de 2007 (BO de Valencia 19 de julio de 2007), artículo 47, al establecer que “Sólo se podrán realizar horas extraordinarias estructurales: Son horas extraordinarias estructurales las que se realicen para atender periodos punta de producción, reparar o prevenir siniestros y otros daños extraordinarios, vacaciones y

del cómputo máximo anual al igual que las horas extraordinarias por fuerza mayor –estas sí con tipo de cotización reducido-, siempre que se compensen con descansos, como establece el artículo 35.1 ET.

Efectivamente, son bastante frecuentes en la negociación colectiva las cláusulas de prohibición o estrictión de las horas extraordinarias. En algunos casos, se trata de supuestos de “*Prohibición*” o de “*No realización*” de horas extraordinarias habituales¹⁰¹⁵ o permanentes¹⁰¹⁶, es decir, de horas extraordinarias voluntarias, permitiendo solamente las horas extraordinarias de carácter estructural o definidas en el Convenio Colectivo para pedidos imprevistos, períodos punta, ausencias imprevistas, cambios de turnos etc.; y las de fuerza mayor, que define el artículo 35. 3 ET. En otros casos, pese a que no se utiliza reduce el término de “prohibición”, hay una persistente intención de las partes negociadoras de *suprimir*¹⁰¹⁷ o *limitar*¹⁰¹⁸ las horas extraordinarias

ausencias de duración prevista inferior al mes. Cuando el empresario prevea la necesidad por cualquier causa de tener que realizar horas extras, previo al ofrecimiento a los trabajadores para su realización, se tendrá que reunir con los representantes de los trabajadores y estudiar conjuntamente con éstos la posibilidad de sustitución de dichas horas extras por cualquier modalidad de contrato de trabajo, o se descansarán en número igual al número de horas extras efectuadas más el 50% de las mismas. (...).”

¹⁰¹⁵ Como sería en el caso contemplado en el Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus Derivados. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 de enero de 2009. (BOE 22 de enero de 2009), artículo 17: “La realización de horas extraordinarias en el sector se ajustará a los siguientes criterios: a) Quedan prohibidas las horas extraordinarias de carácter habitual (...).”; Convenio Colectivo Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales de la provincia de Vizcaya. Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo de 25 de mayo de 2007 (BO de Vizcaya de 13 de junio de 2007), artículo 7.7. “Queda prohibida la realización de horas extras habituales (...).”

¹⁰¹⁶ Así se encuentra establecido en el Convenio Marco Estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de octubre de 2008. (BOE 4 de noviembre de 2008), artículo 52: “Durante la vigencia del presente convenio, queda prohibida la realización de horas extraordinarias con carácter permanente (...).”

¹⁰¹⁷ Así el III Convenio Colectivo de la Prensa Diaria. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de diciembre de 2008. (BOE 18 de diciembre de 2008), artículo 32.I., establece “Las partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias habituales (...).”; Convenio Colectivo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Barcelona. Resolución de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo de 27 de noviembre de 2007 (DO de la Generalitat de Cataluña de 14 de enero de 2008), artículo 19: “(...) Con independencia de los límites establecidos en el artículo 67.2 CGSC las partes, a fin de tender a mantener o, en su caso, incrementar el volumen de empleo, instan a empresas y trabajadores afectados

habituales, intención que se plasma en los acuerdos adoptados en los Convenios Colectivos consultados, incluso expresando la preocupación por la situación de paro y como medida para favorecer el empleo, utilizando para ello expresiones significativas tales como: “*supresión absoluta*”¹⁰¹⁹, “*reducir al mínimo indispensable*”¹⁰²⁰ o “*mantenimiento indispensable*”¹⁰²¹, voluntades

a que cuando por razones técnicas organizativas o productivas sea posible, tiendan a la supresión o reducción de las horas extraordinaria (...).”

¹⁰¹⁸ Como lo hace el Convenio Colectivo de Perfumería y Afines. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de agosto de 2007. (BOE 23 de agosto de 2007), cuyo artículo 45, párrafo primero, dispone: “Ante la situación de empleo existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación del mismo, se acuerda la limitación de las horas extraordinarias”.

¹⁰¹⁹ En el Convenio Colectivo del Sector de Harinas, Panificables y Sémolas. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de agosto de 2007. (BOE 3 de septiembre de 2007), se hace referencia en el Anexo 3, al referirse a las “Horas extraordinarias. Se establece el criterio de principio de supresión absoluta de las horas extraordinarias habituales (...)”, III Convenio Colectivo marco del grupo Endesa. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de junio de 2008 (BOE de 26 de junio de 2008), artículo 72. “Horas extraordinarias. La Dirección de la Empresa y de la Representación Social convienen en la necesidad de reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, mediante herramientas y sistemas de organización del trabajo que posibiliten una mejora permanente de la eficiencia de la organización (...)2. Sobre la base de lo anteriormente expuesto ambas partes acuerdan la aplicación de los siguientes criterios: a) Horas extraordinarias habituales: supresión (...)”; Convenio Colectivo de Unisys España, S.L. Resolución de la Dirección general de Trabajo de 25 de febrero de 2009 (BOE de 11 de marzo de 2009), artículo 17. “Se suprimirán las horas extraordinarias que se realizan de forma habitual (...); VI Convenio Colectivo de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de febrero de 2008 (BOE de 29 de febrero de 2008) artículo 38. “Horas extraordinarias. Las partes firmantes de este Convenio Colectivo manifiestan su voluntad de que no se realicen horas extraordinarias durante su vigencia (...)”; Convenio Colectivo del Grupo Champián. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 8 de agosto de 2008 (BOE de 23 de agosto de 2008) artículo 23. “Horas extraordinarias. I. Las partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias (...)”.

¹⁰²⁰ Tal y como disponen: el III Convenio Colectivo Estatal de Despachos Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de abril de 2008. (BOE 25 de abril de 2008) artículo 23: “Con el objeto de favorecer la creación de empleo, se acuerda la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias 8...92; el XVI Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18 de marzo de 2009. (BOE 4 de abril de 2009), artículo 29 “Las partes firmantes acuerdan reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias ajustándose en esta materia los siguientes criterios: a) Horas extraordinarias habituales: Supresión (...)”; el Convenio Colectivo para las Industrias de Turrónes y Mazapanes. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 de enero de 2009. (BOE 22 de enero de 2009), artículo 28: “Ante la grave situación de

expresadas incluso respecto de las horas extraordinarias de carácter

paro existente y con el objeto de favorecer el empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con los siguientes criterios: a) Se suprimirán las horas extraordinarias habituales (...); Convenio Colectivo del sector de Derivados del Cemento de la provincia de Jaén. Resolución de la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de 12 de enero de 2009 (BO de Jaén de 22 de enero de 2009. Artículo 23: “Ante la grave situación de paro existente y con el fin de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias. (...); Convenio Colectivo de Industrias Transformadoras de Materias Plásticas de Alicante. Resolución de la Dirección territorial de Empleo y Trabajo de 8 de noviembre de 2007. (BO de Alicante de 15 de noviembre de 2007), artículo 30: “Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios: 1- Horas extraordinarias habituales: supresión. 2- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes; o así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización. 3- Se realizarán, igualmente, las horas extraordinarias que tengan el carácter de estructurales, (...)”; Convenio Colectivo de la empresa Avis alquiler un Coche, S.A. Resolución de la Dirección general de Trabajo de 27 de diciembre de 2005 (BOE de 18 de enero de 2006), artículo 21. “Horas extraordinarias (...) Este Comité Intercentros deberá colaborar con la Dirección de la Empresa para tratar de reducir en todo lo posible el número de dichas horas, procurando siempre la total eliminación de las consideradas como habituales (...)”; XXII Convenio Colectivo de Electrolux Home Products España S.A. (centros comerciales). Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de junio de 2009 (BOE de 8 de julio de 2009), artículo 16.”Horas extraordinarias. Como norma general se deberá realizar el menor número de horas extraordinarias (...)”; XIV Convenio Colectivo de la ONCE y su personal. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de octubre de 2009 (BOE de 14 de octubre de 2009), artículo 59.2 “Las partes firmantes consideran adecuada la reducción, al mínimo necesario, de las horas extraordinarias, como medida de fomento del empleo. En ningún caso se rebasarán los máximos establecidos. (...)”; XVI Convenio Colectivo de Zardoya Otis, S.A. y Ascensores Eguren, S.A. Resolución de la Dirección general de trabajo de 2 de septiembre de 2008 (BOE de 25 de septiembre de 2008), artículo 26.6- “Horas extraordinarias. Ambas partes están de acuerdo en que se debe ir a la mayor reducción de horas extraordinarias (...)”.

¹⁰²¹ Así en el Convenio Colectivo de Perfumería y Afines. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de agosto de 2007. (BOE 23 de agosto de 2007), en su artículo 45 apartado “ b) Se acuerda el mantenimiento, en el supuesto de no ser previsibles y sustituibles por empleo, de las horas extraordinarias correspondientes a los siguientes supuestos: Las necesarias por pedidos o períodos punta de producción, cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de cliente, y ello sea evidente. Ausencias imprevistas. Puesta en marcha y/o paradas. Cambios de turno. Mantenimiento, cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley, y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción, y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción(...)”.

estructural, ante la situación crítica del empleo y con la finalidad de favorecer contrataciones, aunque se trate de modalidades contractuales de carácter temporal o a tiempo parcial.

2.2.1.2. Retribución /compensación de las Horas Extraordinarias.

El artículo 35.1 ET, como hemos indicado, fija la cuantía de la hora extraordinaria en un mínimo de derecho necesario absoluto, al establecer que no podrá ser “(...) en ningún caso, inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido (...)”. Como se ha señalado fue fruto de la Ley 11/1994, la supresión del texto legal (artículo 35.1 ET/1980) del incremento mínimo que preveía del setenta y cinco por ciento sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo.

Por tanto, en la actualidad la realización de las horas extraordinarias admite su abono en metálico, o su compensación en tiempo de descanso retribuido¹⁰²², (artículo 35.1. ET) y el vacío normativo que pueda producirse en caso de ausencia de regulación por el convenio, se cubre por el art. 35.1 ET al establecer expresamente que ante la “(...) 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 (...)”.

Los Convenios Colectivos analizados utilizan estas dos formas de retribución, tanto de forma pura, es decir, fijando en una u otra posibilidad su abono en metálico como su compensación por tiempos de descanso retribuido, como a través de una modalidad “mixta”, es decir, parcialmente un número de éstas con retribución en metálico y el resto con un tiempo de descanso¹⁰²³, siempre y

¹⁰²² Opción flexibilizadora que ha sido criticada por la doctrina, entre otros, Vid. MERINO SENOVILLA, H. “La jornada de trabajo”, en AA.VV. “La Reforma del Mercado Laboral”, óp. cit., pág. 287; SEMPERE NAVARRO, A.V. “Retribución garantizada de las horas extras”, Repertorio de Jurisprudencia (Comentario) 1/2005, pág. 5. Sobre la problemática que puede ocasionar esta forma de retribución, Vid. BALLESTER PASTOR, I. y RUANO ALBERTOS, S “Horas extraordinarias. (art.35 ET)”, en AA.VV: “Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (De 1980 a 2005)”, óp.; cit.; pág.380 y ss.

¹⁰²³ Como sería en el caso previsto en el Convenio Colectivo de la Compañía Española de Petróleos, S.A. (CEPSA) Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de noviembre de 2008 (BOE de 27 de noviembre de 2008), VII- 3- “Horas extraordinarias. Compensación de las horas extraordinarias. Las horas extraordinarias podrán compensarse conforme a las siguientes modalidades a) Compensación económica (...)b) Compensación con descanso (...) c) Compensación mixta. De existir acuerdo

cuando exista acuerdo entre ambas partes o incluso por iniciativa del trabajador.

Además, la regulación convencional analizada supera el valor de la hora ordinaria como módulo de cálculo para la retribución o la compensación de las horas extraordinarias, al igual que en la forma mixta, ya que, en algunos casos fijan el incremento en una cuantía igual o superior a un setenta y cinco por ciento¹⁰²⁴; un ciento veinticinco por ciento como mínimo¹⁰²⁵; un ciento treinta

previo al respecto entre el trabajador y la Empresa, se podrá compensar mediante el disfrute de 1 hora de descanso por cada hora realizada y percibiendo una gratificación equivalente al valor de media hora extraordinaria (...); Convenio Colectivo de Danone S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de octubre de 2008 (BOE de 5 de noviembre de 2008), artículo 51. "Horas extraordinarias. (...) Así mismo, las horas extraordinarias también podrán compensarse con tiempo de descanso o en forma mixta (descanso y percepción dineraria) a elección del trabajador (...); Convenio Colectivo de Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Burgos, Santa Perpetua de la Mogoda, Seseña y Tres Cantos. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 de enero de 2008 (BOE de 13 de febrero de 2008), artículo 19. "Horas que sobrepasen la jornada ordinaria. (...) Estas horas realizadas por encima de la jornada se compensarán: a) Las dos primeras horas trabajadas en la mañana o la tarde de días laborables serán compensadas a razón de 2 horas de descanso por cada hora trabajada. b) El resto de las horas serán compensadas a razón de 2 horas de descanso por una de trabajo, con un abono del 0,25 por cada hora trabajada. (...)"; Convenio Colectivo de Petroquímica Española S.A. PETRESA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de noviembre de 2008 (BOE 28 de noviembre de 2008), VII- 3- "Compensación de las horas extraordinarias. Las horas extraordinarias podrán compensarse conforme a las siguientes modalidades a) Compensación económica (...) b) Compensación con descanso (...) c) Compensación mixta. De existir acuerdo previo al respecto entre el trabajador y la Empresa, se podrá compensar mediante el disfrute de 1 hora de descanso por cada hora realizada y percibiendo una gratificación equivalente al valor de media hora extraordinaria (...)"

¹⁰²⁴ En el III Convenio Colectivo Sectorial de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de noviembre de 2006. (BOE 12 de diciembre de 2006) artículo 29, se establece: "(...) que se compensarán con un incremento del setenta y cinco por ciento"; Convenio Colectivo del sector de Bingos de Vizcaya. Resolución de la Delegación Territorial de Trabajo de 3 de octubre de 2007 (BO de Vizcaya de 16 de noviembre de 2007), artículo 18: "Por cada hora ordinaria que se realice superando la jornada laboral legalmente establecida, se abonará un incremento del 75% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria "; Convenio Colectivo de Salas de Bingo de Alicante. Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de 10 de abril de 2006 (DO de Alicante de 4 de abril de 2006), artículo 28, c) "(...) se abonará con un incremento que no sea inferior al 75% de la hora ordinaria en cómputo anual (...)"; Convenio Colectivo de Centro Cooperativo Farmacéutico, S.C.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de abril de 2009 (BOE de 16 de mayo de 2009), artículo 10º, a): "(...) el valor de la hora extraordinaria será el resultante de aplicar un incremento del 75% al valor que resulte de dividir en cómputo anual el salario base por 1741, 5 horas."

por ciento sobre el valor de la hora ordinaria¹⁰²⁶; o incluso un ciento setenta y cinco por ciento¹⁰²⁷. También se prevén fórmulas más complejas, fijando cantidades diferentes según tramos de escala: así, por ejemplo, se dispone que la primera segunda hora extraordinarias diaria, hasta cuarenta, se retribuyan al mismo valor que las horas ordinarias mientras que la tercera hora

¹⁰²⁵ Como lo fija el artículo 27 (último párrafo) VI Convenio Colectivo Nacional para las Industrias de Pastas Alimenticias. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de enero de 2009. (BOE 27 de enero de 2009), al disponer: “Para la compensación económica de las horas extraordinarias se mantendrán los criterios establecidos en cada centro de trabajo, sin que en ningún caso el valor de la hora extraordinarias pueda ser inferior al 125% del precio de la hora ordinaria”.

¹⁰²⁶ IV Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de octubre de 2007. (BOE 18 de octubre de 2007) artículo 55 “2. Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descansos en la siguiente equivalencia: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora y media de descanso. 3. Subsidiariamente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante descansos y retribución, a razón de 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora de descanso y media hora retribuida al valor de la hora ordinaria. 4. Excepcionalmente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante pago en metálico a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría al 130% del valor de la hora ordinaria (...)”; el Convenio Colectivo para las Industrias de Prefabricados de Hormigón y Derivados del Cemento de la provincia de Barcelona. Resolución de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo de 29 de junio de 2009, (DO de la Generalitat de Cataluña de 14 de agosto de 2009), en el artículo 56 “2. Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descansos en la siguiente equivalencia: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora y media de descanso. 3. Subsidiariamente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante descansos y retribución, a razón de 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora de descanso y media hora retribuida al valor de la hora ordinaria. 4. Excepcionalmente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante pago en metálico a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría al 130% del valor de la hora ordinaria (...)”; contempla igualmente y con la misma redacción; (...)”. Convenio Colectivo del sector de Derivados del Cemento de la provincia de Tarragona. Resolución de Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo de 26 de mayo de 2009 ((DO de la Generalitat de Cataluña de 23 de junio de 2009), artículo 57: “(...) 2. Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descansos en la equivalencia de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora y media de descanso. 3. Subsidiariamente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante descansos y retribución, a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora de descanso y media hora retribuida al valor de la hora ordinaria. 4. Excepcionalmente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante pago en metálico a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría al 130% del valor de la hora ordinaria (...)”.

¹⁰²⁷ Como será el supuesto previsto en el Convenio Colectivo de Zardoya Otis, S.A, y Ascensores Eguren S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de septiembre de 2008 (BOE de 25 de septiembre), artículo 26.6. Horas extraordinarias (...) El valor de la hora extraordinaria es el 175% de la hora ordinaria”.

extraordinaria diaria, hasta un máximo de cuarenta, se remunerare con un incremento del ciento setenta y cinco por ciento sobre el valor de la hora ordinaria¹⁰²⁸.

En el lado opuesto, están aquellos convenios que prevén la imposibilidad de su compensación¹⁰²⁹ como también al contrario, es decir, aquéllos en los que solamente se prevé la compensación económica por hora realizada y no por tiempo de descanso¹⁰³⁰.

En otros casos, el descanso compensatorio llega a superar el importe económico siendo preferente el descanso a la retribución económica, e incluso se establece un límite al número anual de horas extraordinarias a compensar económicamente, no pudiéndose, por ejemplo, sobrepasar las sesenta horas extraordinarias anuales o, dentro del límite legal, el número establecido para el

¹⁰²⁸ Tal y como lo dispone el Convenio Colectivo de Aceites del Sur- Coosur, S.A. resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de junio de 2008 (BOE de 13 de junio), artículo 27.(...) La primera y segunda horas extraordinarias diarias serán remuneradas a precio de hora ordinaria, hasta un máximo de de cuarenta horas/año/trabajador. La tercera hora extraordinaria diaria, será remunerada al 175 por 100 del precio de la hora ordinaria, hasta un máximo de cuarenta horas/años/trabajador.”

¹⁰²⁹ Así se encuentra establecido en el Convenio Colectivo de Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales de la provincia de Guipúzcoa. Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo de 19 de noviembre de 2007 (BO de Guipúzcoa de 29 de noviembre de 2007), artículo 28: “(...) En el supuesto de su realización, las horas extraordinarias se compensarán mediante su disfrute en tiempo libre, incrementándose dicho tiempo libre con un 40% por hora trabajada en día laboral y en un 60% por hora trabajada en día festivo. En ningún caso se compensarán económicamente. (...)”; Convenio Colectivo de la Compañía La Casera, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de agosto de 2009 (BOE de 5 de septiembre de 2009), artículo 16 2.1. “Las horas extras se compensarán exclusivamente en tiempo de descanso y en ningún caso será inferior al 200% del tiempo trabajado en horas normales”; Convenio Colectivo de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona. Resolución de la Dirección general de Trabajo de 13 de febrero de 2008(BOE de 29 de febrero de 2008), artículo 38. “(...) Las partes firmantes manifiestan su voluntad que no se realicen horas extraordinarias durante su vigencia (...) su realización se compensará (...) en aquellos supuestos que por excepción, no fuera posible la citada compensación, las horas extraordinarias serán retribuidas con un 75% de recargo sobre el precio de la hora ordinaria”.

¹⁰³⁰ Es el supuesto contemplado en el Convenio Colectivo de Antena 3, Televisión, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de abril de 2008 (BOE de 19 de mayo de 2008), artículo 37. “Complementos de calidad o cantidad de trabajo (...) Horas extraordinarias (...) El importe de las horas extraordinarias es de 14.81 € brutos para las horas extras diurnas, 18,52 € brutos para las horas extras nocturnas y para las horas extras festivas y 23, 15 € brutos para las horas extraordinarias festivas nocturnas (...)”.

día, mes y año¹⁰³¹, previsión que podemos considerar más beneficiosa en la línea de la supresión de las horas extraordinarias e incentivación del empleo para el caso en que se ejercite la opción de la compensación económica de las horas extraordinarias, al reducir el máximo legal de ochenta horas extraordinarias anuales. En algunos casos, el ejercicio del derecho de opción le corresponde al trabajador¹⁰³² mientras que la fecha del disfrute del descanso se

¹⁰³¹ Así sería el caso previsto en el Convenio Colectivo de Perfumería y Afines. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de agosto de 2007. (BOE 23 de agosto de 2007), cuyo artículo 46 (último párrafo), dispone: "(...) Se compensarán preferiblemente por descanso a razón de 1,25 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada, siendo acumulables a días enteros. La empresa acordará con el trabajador las fechas concretas para el disfrute del correspondiente descanso. Las horas extraordinarias compensadas por descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a los efectos del tope máximo anual establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. De no ser posible, por razones organizativas, la compensación por descanso, se abonarán a razón de 1,50 sobre el valor de la hora ordinaria por cada hora extraordinaria realizada, salvo pacto expreso en la empresa. En ningún caso podrán compensarse económicamente más de 60 horas extraordinarias al año."; IV Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de octubre de 2007. (BOE 18 de octubre de 2007) artículo 55. 6: "El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, no podrá ser superior a 2 al día, 20 al mes y 80 al año"; Convenio Colectivo para las Industrias de Prefabricados de Hormigón y Derivados del Cemento de la provincia de Barcelona. Resolución de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo de 29 de junio de 2009, (DO de la Generalitat de Cataluña de 14 de agosto de 2009), artículo 56: "6. El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, no podrá ser superior a 2 al día, 20 al mes y 80 al año"; Convenio Colectivo del sector de Derivados del Cemento de la provincia de Tarragona. Resolución de Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo de 26 de mayo de 2009 ((DO de la Generalitat de Cataluña de 23 de junio de 2009), artículo 57.6: "El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, no podrá ser superior a 2 al día, 20 al mes y 80 al año."

¹⁰³² Como se establece en el IV Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de octubre de 2007. (BOE 18 de octubre de 2007) artículo 55 5. "La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá al trabajador con independencia de que, si la opción lo es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute será fijada por la empresa durante los 4 meses siguientes a su realización"; Convenio Colectivo para las Industrias de Prefabricados de Hormigón y Derivados del Cemento de la provincia de Barcelona. Resolución de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo de 29 de junio de 2009, (DO de la Generalitat de Cataluña de 14 de agosto de 2009), artículo 56. 5 "La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá al trabajador con independencia de que, si la opción lo es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute será fijada por la empresa durante los 4 meses siguientes a su realización "; Convenio Colectivo de BP OIL España, SAU. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de junio de 2006

fija, de común acuerdo, entre el trabajador y el empresario¹⁰³³ o, se atribuye al empresario el poder de determinación¹⁰³⁴.

2.2.1.3. Otros complementos salariales por “Festividad” y/o “Disponibilidad”.

La negociación colectiva también conoce de otro tipo de complementos, que podríamos denominar de “Festividad” o “Disponibilidad en Festivos” que presenta cierta similitud con el complemento de las horas extraordinarias analizado. Estos complementos atienden al hecho de prestar servicios en domingos¹⁰³⁵, en festivos, en los días de descanso retribuidos o al hecho de

(BOE de 10 de julio de 2006) artículo 53 (...) “Los empleados que realicen horas extraordinarias podrán optar entre el abono de las horas extraordinarias o el disfrute del mismo número de horas de descanso compensatorio (...); III Convenio Colectivo de Peugeot España, S.A. resolución de la Dirección general de Trabajo de 28 de abril de 2008 (BOE de 19 de mayo de 2008) artículo 34 “(...) la opción entre compensación económica o con descanso de las horas extraordinarias corresponderá al trabajador (...)” entre otros.

¹⁰³³ Como dispone el Convenio Colectivo de Industrias Transformadoras de Plásticos de Valencia. Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de 11 de julio de 2007 (BO de Valencia 19 de julio de 2007), artículo 47: “(...) Los trabajadores previamente a su realización tendrán derecho a elegir entre compensarlas por descanso o cobrarlas según lo establecido en el párrafo anterior. La fecha de descanso, caso de que el trabajador ejercite esta opción, se establecerá de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, y caso de no haber acuerdo la empresa tendrá que concederlo dentro del plazo máximo de 90 días desde la realización de las horas extraordinarias para su disfrute en su caso en jornadas diarias completas (...)”; Convenio Colectivo de Acciona Airport Services, S.A., resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de noviembre de 2008 (BOE de 21 de noviembre de 2008), artículo 25 “(...) En el supuesto de compensación por tiempo de descanso, el momento del disfrute o descanso se determinará de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador (...)”.

¹⁰³⁴ Tal y como lo prevé el Convenio Colectivo Convenio Colectivo del sector de Derivados del Cemento de la provincia de Toledo. Resolución de la Delegación Provincial de la Consejería de Industria y Trabajo de 20 de agosto de 2008 (BO de Toledo de 11 de septiembre de 2008), artículo 19.8, párrafo quinto: “La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá al trabajador, con independencia de que si la opción lo es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute será fijada por la empresa durante los cuatro meses siguientes a su realización. (...)”.

¹⁰³⁵ Para una visión histórica de la retribución del descanso dominical, Vid. GARCÍA NINET, J.I. “Retribución del descanso dominical y vacaciones”, en AA.VV. “Estudios sobre la Ordenación del Salario”, óp., cit., pág. 237 y ss.

prolongar la disponibilidad del trabajador aunque no implique necesariamente prestar servicios efectivos.

a) El Complemento de Domingos y Festivos.

Así, atendiendo al carácter dominical o festivo de la prestación de servicios, algunos convenios colectivos disponen una retribución específica, muy superior (llegando a duplicar e incluso triplicar su valor habitual) para las horas extraordinarias realizadas en esos periodos temporales. Hay aquí una doble circunstancia, pues se trata de un incremento del valor de la retribución debida (por un lado la hora extraordinaria y por otro, el carácter semanal y/o festivo), pero lo relevante ahora es la previsión de un complemento salarial establecido en los convenios colectivos con independencia de que recaiga sobre la jornada ordinaria o extraordinaria.

Si la horas extraordinarias se realizan en domingo o festivo, el incremento fijado para el valor de la hora extraordinaria normalmente se duplica¹⁰³⁶ y pasar de un incremento del setenta y cinco por ciento a otro de ciento cincuenta por ciento¹⁰³⁷, o incluso en algunos casos, se triplica su valor, ya que del recargo del setenta y cinco por ciento se pasa en algún caso a un trescientos por ciento¹⁰³⁸.

No está de más señalar que el incremento del setenta y cinco por ciento para las horas trabajadas en los días de descanso semanal o festivo es el mismo incremento previsto en el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983 de 2 de julio,

¹⁰³⁶ Lo dispone así el Convenio Colectivo del sector de la Construcción de la provincia de Vizcaya. Resolución de del Delegación Territorial de Trabajo de 30 de octubre de 2009 (BO de Vizcaya de 17 de noviembre de 2009), artículo 4 “La cuantía a cobrar por las horas extraordinarias será la siguiente: b) Las que se realicen en sábado, domingo, festivo o día CH, una vez trabajada la jornada ordinaria semanal, se abonarán a razón del doble del precio de la hora extraordinaria recogida en las tablas (...)”.

¹⁰³⁷ Así se encuentra dispuesto en el XIII Convenio Colectivo Interprovincial de Empresas para el Comercio de Flores y Plantas. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de julio de 2008. (BOE 22 de julio de 2008), artículo 20: “(...) se abonarán con un incremento del 75 % la hora ordinaria y 150% cuando se realicen en domingos y festivos (...)”.

¹⁰³⁸ En el Convenio Colectivo del Sector de Harinas, Panificables y Sémolas. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de agosto de 2007. (BOE 3 de septiembre de 2007). Anexo 3. “(...) Horas extraordinarias (...) las horas extraordinarias realizadas en días laborables tendrán un recargo del setenta y cinco por ciento (...) Las horas extraordinaria rías realizadas en domingos, festivos y festivos laborales tendrán un recargo del trescientos por ciento (...)”.

sobre regulación de jornadas de trabajo, jornadas especiales y descansos¹⁰³⁹, salvo que se compensen con descansos.

Estos complementos salariales convencionales reciben distintas denominaciones como también pueden tener atribuida diferente naturaleza jurídica cabiendo varias opciones como la del percibir la retribución económica o compensarla con descansos y que lleven, en ambos casos, incluido el incremento adicional por prestación de trabajo en esos días; o que el complemento fijado sea absorbido o compensado por el incremento que se aplica; o que pueda ser abonado además del incremento adicional sin que quepa la absorción o compensación; como también se puede fijar un porcentaje a calcular sobre el salario base en atención a tener que prestar el trabajo ordinario en días o festividades determinados, que suponen un prestación más gravosa para el trabajador.

Así encontramos variedad en las denominaciones como en su contenido. Así ocurre con la denominada "*Prima por Domingos o Festivos*"¹⁰⁴⁰ que se percibe independientemente del disfrute entre semana y si la jornada no se realiza completa se abona en proporción siempre que sea inferior a cuatro horas¹⁰⁴¹; el

¹⁰³⁹ BOE de 29 de julio y 3 de agosto. Al tener en cuenta que los artículos 45, 46 y 47 no han perdido su vigencia, de conformidad con la Disposición Derogatoria Única del RD 1561/1995, de 21 de septiembre (BOE 26 de septiembre) sobre jornadas especiales, al disponerlo así expresamente.

¹⁰⁴⁰ Que establece el Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus Derivados. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 de enero de 2009. (BOE 22 de enero de 2009), artículo 27, al disponer que "El trabajador que realice jornada en domingo o festivos, independientemente del descanso que disfrute entre semana, percibirá una prima de 34,99 euros para el año 2008. Si la jornada realizada en domingo o festivo no fuese completa, la prima se percibirá de la forma siguiente: Hasta 4 horas de trabajo, el trabajador percibirá una prima de 23,33 euros, a partir de 4 horas de trabajo se devengará el importe de la prima completa. Dichas cantidades se revisarán con los incrementos salariales pactados para cada año de vigencia del Convenio"; al igual que el "Plus de Festivos" previsto en el Convenio Colectivo de centro Cooperativo Farmacéutico S C.A. Resolución 29 de abril de 2009 (BOE de 16 de mayo de 2009, que en el artículo 10º c) prevé: "(...)los trabajadores que en su jornada normal de trabajo presten sus servicios en domingo o día declarado festivo por la autoridad laboral tendrán derecho a una compensación de 10 euros. En caso que la jornada no sea completa esta cantidad será de 5 euros por cada día trabajado. Entendiéndose por jornada completa aquella que sobrepase las cuatro horas de trabajo".

¹⁰⁴¹ Si no está previsto para toda la jornada, sino que solamente para la hora efectivamente trabajada, ha de abonarse la parte proporcional al mismo, de acuerdo con la S.TSJ Castilla y León, Burgos, de 9 de agosto de 2007 [JUR 2007,340638]. Sin olvidar que ante la cuestión planteada en determinar si la compensación económica por trabajar en domingo, de acuerdo con los Tribunales, debe reconocerse a los

“*Plus de Domingos*” en el que se fija una cantidad por hora efectiva trabajada¹⁰⁴² en estos días o se adiciona un incremento al valor de la hora efectiva trabajada, cuando la jornada ordinaria se efectúa en los días previstos. Normalmente se trata de actividades del sector del comercio y por aperturas autorizadas¹⁰⁴³.

En algunos casos también se establece una cantidad o incremento por día trabajado, además del descanso correspondiente, en el denominado *Plus de trabajo en Domingos, Festivos y Sábados*¹⁰⁴⁴; en otros casos se establecen

trabajadores a tiempo parcial o si corresponde exclusivamente a los trabajadores que cumplen una jornada normal de trabajo, debe de reconocerse tanto a los trabajadores a jornada completa como a tiempo parcial, ya que el artículo 12.4 d) del Estatuto de los Trabajadores reconoce los mismos derechos a los trabajadores a tiempo completo como a tiempo parcial, porque “(...) Lo que, realmente, viene a paliar el recargo litigioso es la penosidad de trabajar aquellos días festivos destinados al esparcimiento junto al resto de la familia y compañeros, quienes en su mayoría no trabajan en días “feriados”, ni acuden a la escuela los hijos, y esa penosidad se produce de la misma forma y manera cualquiera que sea la duración de la jornada de trabajo o su distribución (...)”, S.TS de 24 de abril de 2007 [RJ 2007,4904], en el mismo sentido S.TSJ Comunidad Foral de Navarra, de 19 de mayo de 2008 [AS 2008, 1862].

¹⁰⁴² Así lo referencia el Convenio Colectivo General de la Industria Azucarera. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 8 de septiembre de 2009. (BOE 23 de septiembre de 2009) Artículo 26: “El personal que trabaje en jornada normal ordinaria durante el domingo percibirá en el año 2009 un plus de 2,06 euros por hora efectivamente trabajada en dicha circunstancia. Para el año 2010 el aumento en este concepto serán los que se expresan en la correspondiente Disposición Adicional.”

¹⁰⁴³ Así se alcanzará un incremento del cien por cien de la hora ordinaria, en el Convenio Colectivo de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de febrero de 2008 (BOE de 11 de marzo de 2008), cuyo artículo 25 .1 contempla, al señalar que “El trabajo en domingo o festivo de apertura comercial autorizada tendrá una compensación económica cifrada en un incremento del 100% sobre el valor de la hora ordinaria”.

¹⁰⁴⁴ Que establece el VII Convenio Colectivo de Antena 3 Televisión, S.A. Resolución de la Dirección general de Trabajo de 28 de abril de 2008 (BOE de 19 de mayo de 2008), Artículo 37. “Complementos de calidad o cantidad de trabajo (...) Plus de trabajo en domingos, festivos y sábados: Todos los trabajadores que dentro de su turno de trabajo tengan comprendida su jornada en sábados, domingos y festivos, percibirán por cada unió de estos días trabajados la cantidad de 32,84 € brutos. Además, los trabajadores deberá disfrutar el descanso laboral que les corresponda”; Convenio Colectivo de Radio Popular, S.A. Resolución de la Dirección general de Trabajo de 25 de marzo de 2009 (BOE de 10 de abril de 2009), artículo 30. 3º. “Complemento de puesto de trabajo por festividad: el trabajador que realice jornada laboral en domingos y festivos percibirá en concepto de compensación una cantidad equivalente al 30% del salario diario personal del trabajador, sin perjuicio del descanso correspondiente”.

dos complementos distintos, que comprenden la retribución y el descanso equivalente¹⁰⁴⁵; o el denominado “*Plus de Domingos y Festivos*”¹⁰⁴⁶ que se percibe por días trabajados pero que es compensable y absorbible por otro complemento que presente identidad de causa. Con la misma denominación el “*Plus de Domingos y Festivos*”¹⁰⁴⁷, que se abona independientemente del número de horas trabajadas incluso lo perciben los trabajadores adscritos al turno nocturno si se ha iniciado su jornada en estos días¹⁰⁴⁸. También el “*Plus de Trabajo Dominical*” que lo perciben los trabajadores adscritos a un área concreta cuando, ante la falta de organización, se altera su sistema de

¹⁰⁴⁵ Así se encuentra establecido en el Convenio Colectivo de Acciona Airport Services, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de noviembre de 2008 (BOE de 21 de noviembre de 2008), artículo 26: “Trabajo en festivos (se compensará mediante abono y descanso equivalente. (...), artículo 27: “Trabajo en domingos (...) sin perjuicio de los días de libranza (...) la prestación de servicio en domingo se compensará mediante el abono del plus establecido en las tablas salariales (...)”.

¹⁰⁴⁶ Previsto en el Convenio Colectivo de Ámbito Estatal para las Industrias Extractivas, Industria del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio Exclusivista de los Mismos Materiales. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 16 de agosto de 2007. (BOE 31 de agosto de 2007), artículo 18: “Durante toda la vigencia de este Convenio, los trabajadores/trabajadoras percibirá un complemento de 9€ por cada día de prestación de servicios en domingo o festivo. Este complemento es compensable y absorbible por cualquier otro que, obedeciendo a la misma razón de ser, perciba el trabajador”.

¹⁰⁴⁷ Como dispone el V Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de marzo de 2008. (BOE 1 de abril de 2008.): artículo 41. “d). Plus de domingos y festivos: Las jornadas realizadas en domingo o festivo, salvo para aquellos trabajadores contratados específicamente para domingos y festivos, tendrán una retribución de 10,00 € durante el ejercicio 2008, 13,00 € durante el ejercicio 2009, 16,00 € durante el ejercicio 2010 y 18,00 € durante el ejercicio 2011. Estos importes se abonarán por jornada trabajada en domingo o festivo, independientemente de las horas trabajadas. Para el personal que preste servicios en turno nocturno se considerará domingo o festivo trabajado si ha iniciado su jornada durante el domingo o la festividad.”; XVIII Convenio Colectivo del Diario El País, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de junio de 2008 (BOE de 9 de julio de 2009) artículo 43.1 “Todos los trabajadores con independencia del número de horas, desarrollen su jornada en domingo, percibirán un plus de 189,00 euros brutos por domingo trabajado (...)”.

¹⁰⁴⁸ Como también se le denomina en algún caso “*Bonificación festiva*”, que se percibirá por hora efectiva y, que, “(...)Se mantendrá el pago de una hora adicional de este concepto (hora de Misa) a los trabajadores que presten servicios en jornada superior a 4 horas, los domingos y en las 14 fiestas oficiales anuales”, como establece el Convenio Colectivo de Pirelli Neumáticos, S.A, Resolución de 24 de marzo de 2008 (BOE de 9 de abril de 2008), artículo 8, que citamos a título de curiosidad.

descanso o cuando, aún en caso de ser planificados, el número de domingos trabajadores supera los once al año¹⁰⁴⁹; incluso se puede percibir cuando el trabajo se efectúa a turnos y coincide con estas festividades¹⁰⁵⁰, en cuyo caso se establece un porcentaje a calcular sobre el salario base que se incrementa en caso de tratarse de los días veinticuatro, veinticinco, treinta y uno de diciembre y uno de enero, otorgando así un tratamiento especial al trabajo prestado en esas fechas, especialmente, si se trata de jornadas nocturnas¹⁰⁵¹.

¹⁰⁴⁹ Como lo establece el III Convenio Colectivo de la Prensa Diaria. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de diciembre de 2008. (BOE 18 de diciembre de 2008), artículo 35.III, b) párrafo cuarto, "Plus de trabajo dominical. Será aquel que perciban aquellos trabajadores que por necesidades no planificadas en el área de producción deban trabajar en domingo, en la medida que ello constituye una alteración de su sistema de descanso, y siempre que no se hubiera compensado con descanso (...) Igualmente, se percibirá el citado plus cuando aun estando planificados, el número de domingos trabajados a lo largo del año natural sea superior a 11, generándose el derecho a percibir el citado plus a partir del domingo siguiente".

¹⁰⁵⁰ En cuyo caso, los trabajadores percibirán "una indemnización compensatoria consistente en 5,03 € por domingo o festivo trabajado" como lo prevé el Convenio Colectivo de Autopistas Aumar Sociedad Anónima, Concesionaria del estado. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de agosto de 2006 (BOE 7 de septiembre de 2006).

Como mantiene la S.TSJ de Cantabria de 9m de enero de 2008[AS 2008,1021] "(...)no se puede olvidar que un criterio teleológico nos indica que la finalidad del plus no puede ser otra que recompensar al "cuarto turno" en lo que tienen de especial respecto del sistema de trabajo a turnos, especialidad que como se ha dicho es compensar el trabajo en los días que el convenio califica de inhábiles, y a estos efectos tan penoso resulta el trabajo en domingo como el resto de los días que, conforme al pacto colectivo, se tiene derecho a vacar ya que en caso contrario, como se afirma en la sentencia de instancia "aquellos trabajadores del cuarto turno solo serían compensados por el sacrificio del domingo, pero no por el del sábado, lo cual no tiene ninguna justificación, dado que al resto de la plantilla se le otorga el derecho a no trabajar el fin de semana(...)."

¹⁰⁵¹ Así se encuentra previsto, entre otros, en el I Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de agosto de 2008. (BOE 11 de septiembre de 2008), artículo 16, que bajo la referencia de "Trabajo a turnos y trabajo nocturno", en el apartado 4, dispone: "Salvo que los trabajadores hubieran sido contratados específicamente para realizar su trabajo en festivos y en su retribución se haya tenido en cuenta esta circunstancia, el trabajo realizado en festividades tendrá una compensación económica equivalente, como mínimo, a un 15 por 100 del salario base, o a un 40 por 100 cuando se trate de los días 24 de diciembre y 1 de enero"; Convenio Colectivo de Avis Alquiler un Coche, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de diciembre de 2005 (BOE 18 de enero de 2006), artículo 23. "Trabajo nocturno y trabajo en domingo o festivos (...)Los días 25 de diciembre y 1 de enero tendrán un tratamiento retributivo especial cuando no se libre otro día a cambio, o el tiempo que, en compensación, pudiera corresponder consistente en abonar las horas trabajadas dichos días con un recargo global del 190 por 100 por todos los conceptos salariales,. La retribución mínima a lo

b) El complemento de Prolongación de Jornada.

Como hemos indicado con anterioridad, el tiempo ordinario de trabajo se determina en el convenio colectivo o a través del contrato individual de trabajo sin que quepa superar la duración máxima de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, de conformidad con el artículo 34.1 ET. Por tanto, el tiempo ordinario se convierte en extraordinario cuando se supera el máximo fijado de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo o contrato individual, tal y como señalábamos al referirnos a la definición de horas extraordinarias que establece el artículo 35.1 ET.

En algunas actividades se puede producir una ampliación o disminución de la jornada máxima cuya regulación se encuentra contenida en el RD 1561/1995, de 21 de septiembre ¹⁰⁵² sobre jornadas especiales de trabajo, que atiende tanto a las disminuciones como ampliaciones de jornadas en diferentes actividades. Así, se establece que la prolongación de la jornada en los trabajos de puesta en marcha y cierre ¹⁰⁵³, si se produce una prolongación de la jornada ordinaria que no ha podido ser evitada turnándose los trabajadores, no se considerará ni se computará como tiempo extraordinario aunque se compense.

Pues bien, en relación con esta realidad, algunos Convenios Colectivos regulan pluses de prolongación de jornada, cuya causa se encuentra en la necesidad de realizar un trabajo fuera de las horas ordinarias de trabajo sin que pueda calificarse como tiempo extraordinario y entrar dentro del régimen jurídico, a efectos de cómputo y compensación, de las horas extraordinarias, en lo que

largo de la vigencia del convenio por una jornada completa los días 25 de diciembre y uno de enero será de 175 euros (...); Convenio Colectivo de Petroquímica Española, S.A. PETRESA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de noviembre de 2008 (BOE de 28 de noviembre de 2008) VII.2. “Plus de Nochebuena y Nochevieja. Este plus se abonará al personal encuadrado en régimen de turno rotativo que trabaje en el turno de noche de los días 24 y/o 31 de diciembre y/o 1 de enero (...) En caso de trabajadores no adscritos a la jornada de turno rotativo, la liquidación del Plus se hará de forma proporcional al número de horas trabajadas en periodo nocturno “.

¹⁰⁵² BOE de 26 de septiembre.

¹⁰⁵³ Artículo 20, RD 1561/1995, de 21 de septiembre, párrafo segundo: “El tiempo de trabajo prolongado no se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias”.

puede ser considerado como una forma o mecanismo de origen convencional para flexibilizar la jornada de trabajo.

Así, encontramos de una parte la regulación convencional de “*Prolongaciones de Jornada*”, que se refieren a la realización de trabajos de puesta en marcha, apertura o cierre del centro de trabajo considerándose como tiempo extraordinario y compensándose como horas extraordinarias siempre que exceda de la jornada anual¹⁰⁵⁴ y que llega a constituir una “Bolsa individual de tiempo disponible”. Este plus difiere del denominado “*Plus de Disponibilidad*”¹⁰⁵⁵, que es el que percibe el trabajador, si se encuentra previsto en convenio o contrato individual¹⁰⁵⁶ cuando, de forma voluntaria asume la

¹⁰⁵⁴ Tal y como establece el Convenio Colectivo de la Industria Química. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de agosto de 2007. (BOE 29 de agosto de 2007), artículo 43. 2.2, cuando dice: “Prolongaciones de jornada. El tiempo de permanencia en el centro de trabajo con posterioridad a la hora de salida prevista en el calendario laboral de la empresa, así como el requerido por aquellos trabajadores cuyo cometido consista en la puesta en marcha, apertura o cierre del centro de trabajo y que suponga una prolongación de su jornada habitual de trabajo, tendrá la consideración de tiempo extraordinario de trabajo únicamente en el supuesto de que como consecuencia de su realización se exceda de la jornada anual que rija en la empresa (...)”.

¹⁰⁵⁵ En el V Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de marzo de 2008. (BOE 1 de abril de 2008) en artículo 45 se establece: “Las empresas voluntariamente podrán establecer turnos de disponibilidad que tendrán siempre carácter de voluntariedad por parte de los trabajadores. Aquel trabajador que voluntariamente se acoja a esta modalidad tendrá la obligación de estar localizable durante la jornada a fin de acudir a cualquier requerimiento que pueda producirse como consecuencia de una situación de urgencia específica. En ningún caso se podrán superar las horas establecidas en el turno a cubrir. (...) Será computado como tiempo de trabajo desde el momento que fue requerido hasta 30 minutos después de finalizado el servicio (...) El tiempo de disponibilidad no se computará a efectos de jornada ordinaria. Se computará como horas extraordinaria el período que transcurre desde el requerimiento hasta treinta minutos después de la finalización del servicio. (...)”.

¹⁰⁵⁶ Dado que como mantiene el Tribunal Supremo, tras la actual regulación de la estructura salarial, será la negociación colectiva o el contrato individual de trabajo la que determinará la retribución específica de los complementos, por lo que podrán establecer el complemento de disponibilidad o no establecerlo y aunque se dieran las circunstancias puede no tenerse derecho. Así “(...) los vigilantes de seguridad contratados en condiciones concretas que hemos descrito, no tienen derecho a un plus de disponibilidad no previsto ni en el convenio colectivo ni en el contrato de trabajo, y por tanto tampoco calculado o calculable de acuerdo con factores predeterminados en dichas fuentes de la regulación de la relación individual de trabajo. La no percepción del citado plus no significa que el tiempo de disponibilidad, que no es en principio tiempo de trabajo según nuestra jurisprudencia (STS 18-2-1991, 23-4-1991; 3-3-1993; 29-11-1994) no supongan un coste personal de “libertad de acción y

obligación de estar localizable y disponible durante la jornada y teniendo que acudir a prestar servicios cuando se le requiera¹⁰⁵⁷. En este caso solamente se computa como hora extraordinaria el tiempo transcurrido desde que se le requiere para prestar servicios efectivos hasta que finaliza el servicio o trabajo prestado, mientras que no se considera como tiempo extraordinario el de localización que es la causa por la que se percibe el plus. También se denomina de esta forma a la incorporación voluntaria del trabajador a su puesto fuera de su horario habitual cuando sea una necesidad del servicio, la utilización de medios de localización, sin que tenga la consideración de horas extraordinarias¹⁰⁵⁸ ni que se pueda considerar tampoco como una modalidad de trabajo a turnos¹⁰⁵⁹. Sus causas son distintas, dado que “(...) el plus de

movimientos” para el trabajador (STS 3-3-1993) o que dicha disponibilidad para el servicio no deba ser compensada (...)”.

¹⁰⁵⁷ Vid. MERCADER UGUINA, J. “Modernas Tendencias en la Ordenación Salarial. Incidencia sobre el Salario de la Reforma Laboral”, óp.; cit., pág. 135 en donde trata estos complementos, y señala también la existencia de múltiples ejemplos.

¹⁰⁵⁸ De acuerdo con el Convenio Colectivo de Antena 3 Televisión, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de abril de 2008 (BOE de 19 de mayo de 2008), artículo 37. “Complementos de calidad o cantidad. (...) Complemento de disponibilidad. Retribuye la aceptación expresa por parte del trabajador de la incorporación su puesto de trabajo fuera de su horario habitual, cuando las necesidades del servicio así lo requieran. También retribuye las alteraciones de horarios de trabajo y la utilización de medios o procedimientos técnicos de localización, inventados y por inventar (...) con dicho complemento se entiende que quedan retribuidos tanto el hecho en sí de la disponibilidad como el tiempo de trabajo invertido que no tendrá la consideración de horas extraordinarias (...)”; I Convenio Colectivo entre Recoletos Grupo de Comunicación, S.A. y el personal de redacción del área económica. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 de marzo de 2005 (BOE de 25 de marzo de 2005), artículo 28. “Plus de disponibilidad. Este plus se percibirá cuando la empresa por necesidades del medio designe a un trabajador que tenga disponibilidad para cubrir las necesidades que pudieran surgir (...) Este plus deberá pactarse de mutuo acuerdo (...)”.

¹⁰⁵⁹ Como así han venido a considerar los Tribunales la compatibilidad del complemento de turnicidad con el complemento de disponibilidad, al considerar que (...) no cabe confundir ni identificar el complemento de turnicidad que se abona por realizar el trabajo alternando horarios distintos, con la compensación por disponibilidad hacia la empresa fuera de la jornada habitual (...) ya que este concepto salarial retribuye la obligación de estar localizable el trabajador y listo para la intervención inmediata en periodos que deberían constituir su descanso semanal, pero no la realización del trabajo a turnos, que es una forma de prestación de trabajo efectivo hacia la empresa (...). S.TSJ Andalucía. Sevilla de 14 de abril de 2009 [JUR 2009, 258842]. Por lo que procedería el abono de ambos complementos. S.TSJ Cataluña de 21 de julio de 2008 [AS 2008, 2595]; S.TSJ Castilla y León. Burgos de 28 de junio de 2006 [JUR 2006, 236118]; S.TSJ Castilla-La Mancha de 3 de abril de 2006 [JUR 2006, 179503].

disponibilidad- en su caso- no responde al mismo concepto del plus de turnicidad ni puede entenderse que sean excluyentes por cuanto, aquella disponibilidad no significa cosa diferente a que el trabajador, sin precisarse trabajo efectivo en dicho tiempo, esté a disposición de la empresa respondiendo, en cualquier caso, a las incidencias que puedan surgir, y cubriendo, mediante ésa eventual llamada, el servicio que presta (...)"¹⁰⁶⁰. Se trata de una forma de flexibilización de los horarios de trabajo (MERCADER UGUINA ¹⁰⁶¹).

El denominado “*Plus de Prolongación de Jornada*” compensa económicamente el tiempo de trabajo prestado, sin que sea considerado como tiempo extraordinario, a los trabajadores que han de realizar trabajos fuera de su horario ordinario¹⁰⁶², en actividades en que por sus propias características resulta necesario, y aunque en algunos casos por las peculiaridades del trabajo se trate de jornadas especiales de trabajo. En algunas ocasiones estos complementos reciben la denominación de “*Prima a Conductores*”¹⁰⁶³.

¹⁰⁶⁰ S.TSJ Andalucía. Granada, de 3 de diciembre de 2008 [JUR 2009, 175780]; S.TSJ Principado de Asturias, de 21 de noviembre de 2008 [JUR 2009, 133016].

¹⁰⁶¹ Vid. MERCADER UGUINA, J. “Modernas Tendencias en la Ordenación Salarial. Incidencia sobre el Salario de la Reforma Laboral”, óp.; cit., pág. 135.

¹⁰⁶² Como se establece en el Convenio Marco Estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de octubre de 2008. (BOE 4 de noviembre de 2008), artículo 55: “Con el fin de compensar económicamente a aquellos trabajadores y trabajadoras que por necesidades reales de la sal, han de realizar trabajos fuera de las horas normales, tales como cierre de caja, recogida de la sala, revisión de cartones y series, etc., las empresas abonarán a dichos trabajadores un plus de prolongación de jornada, por los siguientes importes (...) Este plus lo percibirán, en todo caso, los trabajadores, para poder garantizar los 1.000 euros de salario mínimo devengado”; Convenio Colectivo del sector de Juego de Bingo de Valencia. Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de 9 de marzo de 2009 (DO de Valencia de 4 de abril de 2009), artículo 28º “Prolongación de jornada. Los trabajadores que realicen labores de cierre de caja, recogida de la sala, revisión de cartones y series, compra de cartones, es decir, funciones auxiliares de la actividad principal y que éstas se realicen fuera de su jornada laboral sin compensación posterior con tiempo de descanso, percibirán durante el año 2008 un plus compensatorio por importe de 1,90 € por día de trabajo en que se realicen alguna de dichas funciones. Para el año 2009 este importe se incrementará un 6,5% (...).”

En cuanto a su retribución como horas ordinarias y no extraordinarias cuando no se realiza trabajo efectivo, vid. S.TSJ de Andalucía, Sevilla, de 10 de enero de 2008 [JUR 2009, 136361].

¹⁰⁶³ Con esta denominación se hace referencia al complemento de “prolongación de jornada” en el Convenio Colectivo del sector de Derivados del Cemento de la provincia

2.2.2. Primas e Incentivos.

Las primas y los incentivos se encontraban recogidos en el listado de complementos por calidad o cantidad de trabajo que contenía el artículo 5 C) DOS que retribuían una mayor cantidad o calidad de trabajo "(...) vayan unidos o no a un sistema de retribución por rendimiento", con lo que se hacía referencia a los sistemas salariales que, como hemos visto, eran los criterios de determinación del salario a los que se refería el artículo 38 LCT 1944 y la normativa de desarrollo y que, tras la reforma del artículo 26 ET/1980, aparecen contemplados en el actual artículo 26.3 ET a la hora de determinar la estructura del salario y refiriéndolo a la fijación del salario base "por unidad de tiempo o de obra".

En este apartado vamos a referirnos a las primas e incentivos que, como complemento salarial, aparecen contemplados en la negociación colectiva cuando establece complementos salariales en función del trabajo realizado cuando la causa del complemento está en una mayor cantidad y calidad de trabajo, y que necesariamente tienen que ir unidos a un sistema de organización del trabajo en el que no se valore solamente el resultado sino, como ya dijimos, también el tiempo, al no poderse hablar de un sistema salarial en forma "pura"¹⁰⁶⁴, por lo que hay una parte fija y una parte variable, que conforman la percepción de primas o incentivos¹⁰⁶⁵ que el convenio establece¹⁰⁶⁶.

de Jaén. Resolución de la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de 12 de enero de 2009 (BO de Jaén de 22 de enero de 2009. Artículo 25. "Primas a conductores. Los conductores de las empresas afectadas por este Convenio, percibirán una prima de 79,93 euros mensuales, como compensación de los posibles desajustes de su jornada laboral que no exceda de 30 minutos diarios y que, dada la condiciones peculiares de este trabajo no es posible computar como horas extraordinarias. Esta prima podrá ser sustituida por cualquier otro tipo de compensación libremente pactada por ambas partes".

¹⁰⁶⁴ Vid. FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, V: "Salarios mixtos: incentivos y primas al rendimiento" en AA.VV. "Dieciséis Lecciones sobre salarios y sus clases", óp., cit., pág. 122, en donde ya consideraba que "(...) el salario mixto, esto es, tanto los incentivos como las primas a la producción, constituyen las modalidades de remuneración características de la moderna organización científica del trabajo (...)" y las consideraba ya como "técnicas al uso de la racionalización del sistema salarial", pág. 122.

¹⁰⁶⁵ Vid. DIÉGUEZ CUERVO, G. "Salario y rendimiento: una revisión del tema", Actualidad Laboral, 1987, Tomo 2, pág. 1579 y ss.; FINA SANGLAS, LL, GONZÁLEZ DE LENA, F, PÉREZ INFANTE, J.I.: "Negociación Colectiva y Salarios en España", óp., cit., pág.92; HERRAIZ MARTÍN, M.S.: "Los complementos por mayor trabajo realizado. Primas e Incentivos", óp., cit., pág.74. Vid. GÁRATE CASTRO, J: "Régimen

Y directamente no vamos a examinar los eventuales incentivos pactados por cumplimiento de objetivos que se fijan de común acuerdo de las partes, y que son independientes de los incentivos generales de la empresa. A través del contrato individual de trabajo las partes pueden establecer la percepción de un “*Bonus*” o complemento variable en función del cumplimiento de unos objetivos¹⁰⁶⁷, cuya percepción se efectúa normalmente fraccionada, para el Tribunal Supremo, existe el derecho a su percepción proporcional al tiempo trabajado y al cumplimiento de los objetivos para el supuesto de baja voluntaria, despido o extinción del contrato de trabajo siempre y cuando, dependiendo de cómo se haya dispuesto en el contrato. Dado que la disyuntiva se ha planteado en determinar si se requiere el cumplimiento total de los objetivos estipulados para su devengo o si es posible su devengo en proporción a los objetivos logrados.

Para el Tribunal Supremo todo depende de la cláusula contractual, ya que ésta es la que nos dará a conocer cuál ha sido la intención de las partes, y lo fundamenta “(...) en las razones que a continuación se detallan: Primero. Porque la propia denominación del complemento retributivo, bono o retribución variable, indica de salida que ese complemento tiene una cuantía variable, lo que evidencia que su devengo no requiere el cumplimiento íntegro de los objetivos, sino que es posible su cobro en proporción (variable) a los objetivos conseguidos, por cuánto en otro caso se hablaría de bono (fijo) por consecución de objetivos. Segunda. Porque, al decirse que la retribución variable “se satisfará en función del cumplimiento de los objetivos fijados”, se está indicando que la intención de las partes es que el logro total o parcial del

jurídico del salario fijo por rendimiento”, Actualidad Laboral, 1987, Tomo I, pág. 447 y ss. SALA FRANCO, T: “El salario por rendimiento”, en AA.VV: “Estudios sobre el salario”, óp., cit., pág. 367.

¹⁰⁶⁶ Recordemos, como señala la doctrina, cómo estas partidas salariales eran reguladas al detalle en los Convenios de Empresa, mientras los Convenios y ordenanzas solamente establecían sus directrices. Vid. GRAULLERA SANZ, V “Complementos Salariales”, en AA.VV. “Estudios sobre la Ordenación del Salario”, óp., cit., pág. 142.

¹⁰⁶⁷ De acuerdo con DOMINGO ARAGÓN, J, que, partiendo de Sentencias del TS y de los TSJ, propone la siguiente definición del bonus. “(...) es un complemento retributivo que puede o no establecerse a favor del trabajador, de carácter variable y no consolidable, y que se abona por el cumplimiento de los requisitos establecidos para poder percibirlo o por graciosa concesión del empresario (...)”, sin que su naturaleza jurídica pueda ser confundida con las comisiones, dado que no es extensible a cualquier otro complemento retributivo, dada su carácter voluntario, no obligatorio. Vid. “Aspectos jurídico-laborales del bonus”, Actualidad Laboral, 2004, núm. 17.

objetivo o meta establecidos determine la cuantía del complemento variable que se establece en función del logro obtenido, ya que en otro caso no se diría que el complemento es variable, ni que el mismo se satisface en atención a los objetivos cumplidos. Tercera. Porque en el presente caso el propio contrato, al disponer que en el primer año de servicio la cuantía del complemento variable se fijaría en proporción al tiempo trabajado, nos muestra que fue la intención de los contratantes que el bono se devengara en proporción a los objetivos conseguidos cada año (...) ¹⁰⁶⁸”.

Pues si los objetivos se encuentran establecidos en el contrato de común acuerdo, por voluntad unilateral del empresario no puede ser modificado el salario pactado como tampoco si se trata de una redacción ambigua y poco clara, a la hora de fijar los objetivos, que la empresa posteriormente no ha intentado aclarar o desarrollar, la concreción final quedaría en manos del empresario, por lo que la condición establecida sería contraria al artículo 1256 del Código Civil ¹⁰⁶⁹.

También en esta materia existe abundante regulación convencional. Así algunos Convenios Colectivos que hacen referencia a incentivos y primas por una mayor cantidad o calidad de trabajo valoran el resultado del trabajo prestado por el trabajador, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento ¹⁰⁷⁰, y el propio Convenio establece las previsiones a seguir, tanto para la revisión del tiempo y del rendimiento como, para el caso de producirse modificaciones como consecuencia de cambios en los métodos, o errores en el cálculo o medición, o por modificación de las condiciones de trabajo.

Si se implanta un nuevo sistema que supone que los trabajadores tengan que realizar una mayor cantidad y calidad de trabajo, y se incrementa el salario

¹⁰⁶⁸ Esta doctrina se recoge en S.TS (Social) de 5 de mayo de 2009 [RJ 2009, 2999]; S.TS (Social) 8 de octubre de 2008 [RJ 2009, 118]; S.TS (Social) de 14 de noviembre de 2007 [RJ 2008,1004]; S.TS (Social) 23 de noviembre de 2006 [RJ 2006,8247]; S. TS (Social) 24 de octubre de 2006 [RJ 2006,7852] todas ellas dictadas en Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina.

¹⁰⁶⁹ Que recordemos establece que:”La validez y cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes”.

¹⁰⁷⁰ Vid. DIÉGUEZ CUERVO, J. “Salario y rendimiento”, Revista de Política Social 1963, núm. 59, pág. 55 y ss.; GÁRATE CASTRO, F.J. “Régimen jurídico del salario fijo por rendimiento”, Actualidad Laboral 1987, núm. 9, pág. 449 y ss.; RODRÍGUEZ DE LA BORBOLLA CAMOYAN, J “El salario a rendimiento. Un estudio jurídico de la organización del trabajo”, Sevilla (Universidad), 1975.

previsto para la actividad normal¹⁰⁷¹, se considera como una retribución variable¹⁰⁷² que necesariamente habrá que determinar, ya sea en unidades producidas, vendidas o cualquier otro sistema de medición que hace que el incentivo empiece a devengarse a partir de la actividad normal, si bien hay que tener en cuenta las circunstancias que determina el Convenio para fijar los criterios de remuneración a seguir¹⁰⁷³.

¹⁰⁷¹ Así lo establecen tanto el XV Convenio Colectivo de la Industria Química. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de agosto de 2007. (BOE 29 de agosto de 2007) artículo 41, como Convenio Colectivo de Perfumería y Afines. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de agosto de 2007. (BOE 23 de agosto de 2007) el artículo 41, coincidiendo ambos no sólo en la numeración sino que también en la utilización de la misma redacción cuando señalan que: “A iniciativa de la empresa, podrá establecerse el complemento salarial por cantidad o por calidad de trabajo, consistente en primas o cualesquiera otros incentivos que el trabajador debe percibir por razón de una mayor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento. La implantación o modificación de un sistema de incentivos en ningún caso podrá suponer a igual actividad una pérdida en la retribución del trabajador. (...) La revisión de tiempo y rendimiento se efectuará por alguno de los hechos siguientes: 1. Por una reforma de los métodos, medios o procedimientos. 2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición. 3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél. 4. Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Si por motivo de la implantación de un sistema de rendimiento e incentivos de una o varias secciones que componen la fabricación, alguien hubiera de realizar una cantidad o calidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hora, deberá percibir un incremento sobre su salario o actividad normal. (...)”.

¹⁰⁷² Sobre la retribución variable, así como la polémica en torno al salario fijo/variable. Vid. MERCADER UGUINA, J: “Modernas Tendencias en la Ordenación Salarial. La Incidencia Sobre el Salario de la Reforma Laboral”, óp.; cit.; pág.159 y ss.

¹⁰⁷³ Como lo hace el Convenio Colectivo de Ámbito Estatal para las Industrias Extractivas, Industria del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio Exclusivista de los Mismos Materiales. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 16 de agosto de 2007. (BOE 31 de agosto de 2007), al establecer el concepto y criterios de remuneración en el artículo 42: “1. Concepto. Se consideran incentivos o complementos por cantidad y/o calidad, cualquier clase de retribución variable en su cuantía, en función de la cantidad y/o calidad de la producción obtenida en un período de tiempo determinado. Dichos incentivos, según el sistema organizativo de cada empresa, tendrán que determinarse ya sobre unidades de trabajo producidas, o sobre unidades vendidas, o mediante cualquier otra forma de medición. Se empieza a devengar incentivo a partir de la actividad normal. 2. Criterios de remuneración. Para su establecimiento se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias: 1. ° Grado de formación que el trabajo a realizar requiera de acuerdo con las instalaciones de la empresa. 2. ° El esfuerzo físico y la atención que su ejecución requiera para la obtención de la calidad exigida. 3. ° Medio ambiente en el que se realice el trabajo. 4. ° Nivel de atención previo para evitar cualquier accidente laboral. 5. °. Cualquier otra circunstancia especial del trabajo a realizar”.

En algunos casos, los Convenios Colectivos establecen, bajo una conjunta denominación “*Incentivos a la Productividad*”¹⁰⁷⁴, varias clases de incentivos¹⁰⁷⁵: colectivos -si se refieren a una sección, una cadena de producción, un grupo etc.- o individuales -que son determinados por la empresa en cada puesto de trabajo-, mostrando los Convenios preferencia en la implantación de incentivos colectivos. Con estos incentivos intenta incrementarse la productividad ya que se perciben cuando se supera el rendimiento normal (que se corresponde con el salario base o salario fijado en el convenio), cuantificándose el tiempo invertido, las horas trabajadas y estableciendo un porcentaje anual a aplicar a la hora (producida), que es el

¹⁰⁷⁴ DEL PESO CALVO, C, definía los incentivos de un modo general como “ (...)la remuneración que percibe el trabajador conforme al rendimiento que ofrece en su trabajo, vienen la cantidad, bien en la calidad o en ambas a la vez, y ello, con absoluta independencia del tiempo invertido. De ahí que su nota principalísima haga referencia precisamente al hecho de la “producción”, en la entrega a la misma para la que constituye un estímulo y por la cual se determina (...)”, y se ha ido integrando así en la legislación resultando una tipología de incentivos: individuales, colectivos, directos, indirectos, como única remuneración y como complemento del salario por unidad de tiempo (que daría lugar a las primas a partir de una determinada producción), Vid. “Los incentivos en las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales”, en AA.VV. “Dieciséis Lecciones sobre el salario y sus clases”, óp. cit. pág. pag.134 y ss.

¹⁰⁷⁵ Como serían los previstos en el Convenio Colectivo de Danone S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de octubre de 2008, artículo 32. “*Incentivos a la venta*. El sistema de incentivos para el personal de venta está regulado en un acuerdo de la Comisión MIDAS, el cual forma parte integrante del presente convenio a todos los efectos.1.vendedor. percibirá mensualmente la cantidad correspondiente a los puntos conseguidos en el sistema establecido. 2. Rotador percibirá el promedio de incentivos de las rutas que conforman el área comercial a la que pertenece incrementado en un 10%. 3 Suplente. Percibirá el promedio de incentivos de las rutas que conforman el área comercial a la que pertenece incrementado en un 20% (...)”, artículo 33.”*Incentivos a la venta*. Una comisión de 7 miembros de cada una de las partes firmantes, estudiará y debatirá la implantación en todas las fábricas de un sistema de retribución variable de incentivos a la producción para todas las personas que formen los grupos profesionales de producción- mantenimiento- explotación (...)”; XXII Convenio Colectivo de Electolux Home Products España, S.A. resolución de la Dirección general de Trabajo de 22 de junio de 2009 (BOE de 8 de julio de 2009), artículo 28 f). “Prima de productividad y calidad (...) El incentivo ha sido dividido en cuatro funciones para reflejar una mayor relación de trabajo con sus resultados: (a) Operarios de almacén. (b) Operarios de almacén de logística inversa. (c) Control de «stock». (d) Calidad (...)” Incorporando el propio Convenio un ejemplo cómo calcularlo teniendo en cuenta que cada apartado tiene un peso específico; cada línea de apartado tiene un peso específico; el alcance de cumplimiento será calculado en función del resultado obtenido de las líneas. Para que el resultado entre en consideración, debe haber superado el mínimo establecido. Si el resultado a final de año se queda por debajo del mínimo, se ha alcanzado un 0 por 100 de cumplimiento de la línea.

resultado obtenido tras dividir el salario anual entre la jornada anual. Algún Convenio Colectivo sectorial de ámbito nacional prevé incluso el denominado “*Plus de Carencia de Incentivos*” para aquellas empresas que no tuvieran implantado el sistema de incentivos y que se abona colectivamente¹⁰⁷⁶.

En algún caso, se utiliza también la denominación de “*Primas a la Producción*” que tienen carácter colectivo y que se abonan, bien a partir de la primera unidad o partiendo del rendimiento mínimo. Normalmente se refieren a empresas que por su actividad tienen pactados trabajos a tareas pero con un rendimiento mínimo exigible¹⁰⁷⁷.

No hay que olvidar que el sistema de organización del trabajo que implica la adopción de algún sistema de retribución, ya sea por unidad de tiempo o por

¹⁰⁷⁶ Estas previsiones, tanto de Incentivos a la productividad como el plus de carencia de incentivos las encontraremos en el Convenio Colectivo de la Industria del Calzado. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de julio de 2007(BOE 23 de agosto de 2007), así el artículo 40 se refiere a los “*Incentivos a la productividad*. 1. La remuneración del rendimiento normal se corresponde con el salario de Convenio. (...) 3. Los incentivos podrán ser colectivos (sección, cadena, grupo, etc.) o individuales, según determine la empresa, dando prioridad al establecimiento de incentivos colectivos allí donde sea susceptible su implantación (...)6. En las empresas que tengan establecida la remuneración por incentivos, la producción que supere el rendimiento normal, se cuantificará en horas-prima (horas de producción) y se retribuirá cada una de ellas al importe resultante de dividir el salario anual por la jornada anual pactada en el Convenio (1.800 desde 1999) o por la jornada anual de la empresa, si la de ésta fuese inferior, con el incremento de un 2 %(...)”. Y el artículo 41 lo hace sobre el “*Plus de carencia de Incentivos*. Las empresas que no tengan establecido sistemas de incentivos o destajos, abonarán a sus trabajadores 280 euros el primer año, 340 euros el segundo año y 360 euros el tercero y a partir del tercero, en concepto de plus de carencia de incentivos”; XIV Convenio Colectivo de Ford España, S.A. resolución de la Dirección general de Trabajo de 19 de enero de 2006 (BOE de 9 de febrero de 2006) artículo 25. “*Carencia de Incentivos*. Es el complemento salarial por cantidad y calidad de trabajo que Ford España, S.A. paga colectivamente a sus empleados habida cuenta que no existe un sistema de retribución por incentivos”.

Sobre la diferencia conceptual entre primas por rendimiento y primas por productividad, Vid. HERRAIZ MARTÍN, M. S.: “Los Complementos por Mayor Trabajo Realizado”, óp.; cit., pág. 90 y ss. Sobre su régimen jurídico, Vid. MARTÍNEZ GIRÓN, J.: “Salario variable por rendimiento. Régimen jurídico y criterios jurisprudenciales”, Actualidad Laboral, 1986, núm. 46, pág. 2365 y ss.

¹⁰⁷⁷ Como así lo establece Convenio Colectivo de Entrega Domiciliaria. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de abril de 2009. (BOE 8 de mayo de 2009), artículo 35: “Se podrán pactar en las empresas de forma colectiva primas a la producción por unidad repartida. Esta prima se abonará bien desde la primera unidad o a partir del rendimiento mínimo exigible en aquellos casos que así se pacte, siendo su percepción incompatible con el abono de horas extraordinarias”.

unidad de obra, de forma mixta, como venimos manteniendo, nos encontraremos con actividades que utilizan no solamente un sistema salarial sino que pueden adoptar más de uno, como es el trabajo a tiempo, por tarea¹⁰⁷⁸, por unidad de obra o con primas e incentivos a la producción. La adopción de uno u otro sistema dependerá del sistema que utilice la empresa y a la que el Convenio Colectivo permite la posibilidad de efectuar por tenerlo previsto¹⁰⁷⁹.

¹⁰⁷⁸ Sobre la configuración jurídica del salario por tarea, Vid. GARCÍA BLASCO, J: "El salario por tarea", en AA.VV. "Estudios sobre el salario", óp.; cit., pág.382 y ss.

¹⁰⁷⁹ Sería el caso del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de agosto de 2007. (BOE 17 de agosto de 2007), que contempla el trabajo a tiempo (artículo 27) cuya modalidad se presume que es la utilizada, pero también contempla los sistemas de trabajo medido (artículo 28), así como en el artículo 29 los hace sobre el trabajo por tarea, a destajo o por unidad de obra, con primas a la producción o con incentivo, al que nos hemos referido. Así en cuanto a éste último, define los sistemas y establece la posibilidad de implantación como de modificación, al señalar que: (...)2. El trabajo a tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de obra o trabajo. Si el trabajador termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle, y éste aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada, o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma. En el primer caso, la empresa deberá abonar el tiempo que medie entre la terminación de la tarea y la conclusión de la jornada diaria, como si se tratase de horas extraordinarias, pero sin que se computen éstas al efecto del límite fijado para las mismas en el artículo 35.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y sin que pueda exigirse durante dicho período un rendimiento superior al normal. 3. En los trabajos a destajo o por unidad de obra, y a efectos de su retribución, sólo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por piezas, medidas, trozos, conjuntos o unidades determinadas, independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien puede estipularse un plazo para su terminación, en cuyo caso, deberá terminarse dentro de él, pero sin que pueda exigirse, en este caso, un rendimiento superior al normal. 4. En los trabajos que se presten a su aplicación, podrán establecerse primas a la productividad o incentivos, de tal forma que a los mayores rendimientos que se alcancen en el trabajo correspondan unos ingresos que guarden, respecto a los normales, al menos, la misma proporción que la de dichos rendimientos en relación con los normales. (...)6. Previamente a su implantación o revisión colectivas de estos sistemas, en cuanto suponen casos subsumibles en los supuestos de hecho del artículo 64.1.4.d) o e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, deberá solicitarse, en su caso, a los representantes legales de los trabajadores el informe a que dicho precepto se refiere, y que deberán éstos emitir en el plazo improrrogable de 15 días estando sujetas dichas implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores".

2.2.3. Pluses de Actividad, Asistencia o Asiduidad.

Los pluses de actividad, asistencia o asiduidad se encontraban citados entre los complementos por calidad o cantidad de trabajo a los que se refería el artículo 5º C) DOS, y que, en la actualidad, hemos integrado entre los complementos por circunstancias relativas al trabajo realizado, puesto que el complemento de actividad es un complemento cuya causa se encuentra en la forma de prestación del trabajo. La causa de los complementos de asistencia o asiduidad, se encuentra, como la propia denominación indica, en la asistencia efectiva al trabajo, y que, dicho sea de paso, siempre genera cierto desconcierto al tratarse de un complemento salarial que remunera una de las obligaciones básicas o deberes esenciales de la prestación de trabajo del trabajador y que puede llegar a conformar -la falta de asistencia-, una causa de despido disciplinario. A través de estos complementos se pretende evitar el absentismo laboral, por lo que se perciben por día efectivo de trabajo¹⁰⁸⁰.

Estos pluses suelen configurarse por la negociación colectiva bien bajo una sola de estas circunstancias o bien atendiendo a las dos, combinándolas entre sí. Encontraremos así referencias al "*Complemento por Actividad*" como un complemento salarial de puesto de trabajo, a tenor de lo expresado en el Convenio, que puede obedecer a la prestación individualizada o colectiva de la prestación de trabajo de los trabajadores, si así se pacta, de una actividad que supera la establecida para una determinada categoría profesional, a la que el Convenio viene a aplicar¹⁰⁸¹ y fijar una cantidad mensual que exige la

¹⁰⁸⁰ En el mismo sentido, Vid. GRAULLERA SANZ, V: "Complementos Salariales", en AA.VV: "Estudios sobre la Ordenación del Salario", óp., cit., pág. 143.

Sobre la aparición en las Reglamentaciones de Trabajo, el denominado "plus de actividad", que DEL PESO CALVO, C, lo consideraba como "incentivo", independiente del salario base cuya finalidad era "estimular la asistencia, puntualidad, permanencia y rendimiento en el trabajo", Vid. "Los incentivos en las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales, en AA.VV. "Dieciséis Lecciones sobre el salario y sus clases", óp. cit. pág. 150.

Sobre la polémica de las primas anti huelga y los pluses de asistencia y puntualidad. Vid. MERCADER UGUINA, J: "Modernas Tendencia en la Ordenación Salarial. La Incidencia sobre el Salario de la Reforma Laboral", óp.; cit.; pág.142 y ss.

¹⁰⁸¹ Como sería en el Convenio Colectivo de Entrega Domiciliaria. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de abril de 2009. (BOE 8 de mayo de 2009), en el artículo 31, que dispone que: "Se entenderá por complemento de actividad, el plus de puesto individual que responda a una actividad personal que supere la determinada para un grupo o categoría profesional. Su percepción no podrá ser invocada en el tiempo como derecho adquirido. Este complemento será de aplicación para aquellos trabajadores/as que realicen su labor con ciclomotor o motocicletas. Se fija el importe de este complemento en 50€ mensuales por once pagas. (...) Cuando se trate de complementos de actividad con carácter colectivo, deberán ser pactados con la

prestación efectiva del trabajo, puesto que no se percibe en la mensualidad correspondiente a las vacaciones.

En cambio, el “*Plus de Asistencia*”¹⁰⁸² o “*Prima de Asistencia*”¹⁰⁸³, es un complemento que también que se percibe por día efectivo, y exige la asistencia ininterrumpida al trabajo no computándose las ausencias debidas a permisos retribuidos o suspensiones de corta duración; en algunos convenios no se percibe durante las vacaciones¹⁰⁸⁴, mientras que en otros sí se percibe durante las vacaciones y para ello se promedia con la prima correspondiente al

representación legal de los trabajadores”; Convenio Colectivo de Servicios Securitas, S.A. Resolución de la Dirección general de Trabajo de 4 de noviembre de 2008 (BOE de 18 de noviembre de 2008) artículo 46 c) Plus de actividad. Dicho plus se abonará a los trabajadores de las categorías a las cuales se las hace figurar en el anexo del presente convenio.”

¹⁰⁸² Como la denomina el artículo 13 del Convenio Colectivo de Ámbito Estatal para las Industrias Extractivas, Industria del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio Exclusivista de los Mismos Materiales. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 16 de agosto de 2007. (BOE 31 de agosto de 2007): “Plus de asistencia. Es el complemento salarial cuyo importe se establece en los anexos de este Convenio y que se devenga por los días efectivamente trabajados”; Convenio Colectivo del sector de Derivados del Cemento de la provincia de Jaén. Resolución de la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de 12 de enero de 2009 (BO de Jaén de 22 de enero de 2009, artículo 20: “Plus de asistencia. (...) El plus de asistencia se abonará los días efectivamente trabajados”.

¹⁰⁸³ Que se contempla en el artículo 22 del Convenio Colectivo para la Industria de Alimentos Compuestos para Animales para el periodo 2006-2008. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de diciembre de 2006. (BOE 18 de enero de 2007) y establece que: Como complemento retributivo, los trabajadores de todas las categorías percibirán una prima de asistencia por día efectivamente trabajado, sin que se compute, a efectos de antigüedad, horas extraordinarias, gratificaciones reglamentarias o convenidas y devengos de días efectivos no recuperables. En vacaciones se calculará en relación con el promedio de la prima obtenida en el trimestre anterior. El importe actual se revalorizará (...) en el mismo porcentaje de incremento que se pacte para el salario base (...).”

¹⁰⁸⁴ Así, en el Convenio Colectivo del centro Cooperativo Farmacéutico. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de abril de 2009 (BOE de 16 de mayo de 2009) artículo 13º “Plus de asistencia. Este Plus consiste en una cuantía mensual, salvo el mes de vacaciones, para aquellos trabajadores que no hayan faltado ni total ni parcialmente a su trabajo durante el mes, en función de los años de servicio en la Empresa. Así, en el año 2009 aquellos trabajadores que lleven cuatro años ininterrumpidos trabajando en la Empresa percibirán por este concepto 34,25 euros, los que lleven cinco años ininterrumpidos percibirán 68,48 euros, los que lleven seis años ininterrumpidos percibirán 92,32 euros, y los que lleven siete años (...).”

trimestre anterior, o por los días laborables de las vacaciones¹⁰⁸⁵, fijándose con carácter anual e incrementándose con el mismo porcentaje que el salario base. En algún caso incluso se “penaliza” la falta de asistencia con la no percepción del plus y la “sanción” supera al número de días de falta de asistencia, llegándose a prestar trabajo efectivo sin la percepción del plus; como también se fija condicionado al porcentaje del absentismo, limitando las horas de ausencia. En suma, es el convenio colectivo el que establece el régimen jurídico completo de este complemento¹⁰⁸⁶.

¹⁰⁸⁵ Sería el caso del VIII Convenio Colectivo de Repsol petróleo S.A. Resolución de 9 de octubre de 2009 (BOE de 23 de octubre de 2009), artículo 43. “Plus de asistencia. El plus de asistencia se devengará por día efectivo trabajado (...) se devengará también cuando el trabajador se encuentre en comisión de servicio y por los días laborables de vacaciones”.

¹⁰⁸⁶ Así se encuentra previsto en el Convenio Colectivo del sector de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Sevilla. Resolución de la Delegación Provincial de Empleo y Desarrollo tecnológico de 27 de noviembre de 2008 (BO de Sevilla de 24 de enero de 2009), artículo 37: “Plus de asistencia. 1. Es la cantidad que percibirá el trabajador por día efectivamente trabajado. Este plus dejará de percibirse cuando el trabajador no acuda al trabajo, sea cualquiera la causa de esta ausencia, excepción hecha de lo establecido en el artículo 50. Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, la falta injustificada de asistencia al trabajo producirá la pérdida del plus de asistencia con arreglo a la siguiente escala: a) Por dos faltas al mes, pérdida de la percepción correspondiente a tres días. b) Por tres faltas al mes, pérdida de la percepción correspondiente a cinco días. Asimismo, esta penalidad es independiente de las sanciones en que puede incurrir el trabajador por faltas injustificadas al trabajo, con arreglo a las disposiciones legales reglamentarias (...)” la excepción que efectúa con la remisión al artículo 50, viene referida a las ausencias ante situaciones de incapacidad por enfermedad y accidente de trabajo. III Convenio Colectivo de Peugeot España, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de abril de 2008 (BOE de 19 de mayo de 2008), artículo 32 “*Prima de asistencia*. Con objeto de primar la asistencia continuada en el trabajo, se establece una prima de asistencia para aquellos trabajadores de los colectivos de la empresa que venían realizando a 1 de enero de 2000 cualquier tipo de fichaje (manual o automático), con arreglo a los siguientes criterios: 1. La prima se devengará por meses naturales completos en situación de alta en plantilla. 2. El trabajador que no tuviese ausencia al trabajo durante el mes percibirá una prima de un importe para el año 2008 de 20,63 euros brutos al mes por cada una de las doce mensualidades ordinarias que será abonada en la nómina correspondiente. Para los años 2009, 2010 y 2011, la cuantía de la prima será el resultado de aplicar el incremento salarial (...) No tendrán consideración de ausencias a los efectos de esta prima: Las vacaciones oficiales. Los permisos reglamentarios retribuidos. Los descansos por compensación de jornada. Las motivadas por accidentes de trabajo”; Convenio Colectivo de Valeo Service España, S.A. Resolución de la Dirección general de Trabajo de 2 de febrero de 2009 (BOE de 18 de febrero de 2009) artículo 27.5 “Se establece un plus de asistencia condicionado a unos límites de horas de ausencia, respecto a las horas teóricas de presencia de cada periodo de liquidación de nomina (del 1 al 30 de cada mes). Los valores de este plus son los siguientes: Hasta el 2% de absentismo: 33,70 euros. Hasta el 2,5% de absentismo: 25,26 euros. Hasta el 3% de absentismo: 18,16 euros. Hasta el 4% de

También encontramos el denominado *Plus de Asistencia o Puntualidad*¹⁰⁸⁷, en algún caso denominado *“Premio de Puntualidad y Asistencia*¹⁰⁸⁸”, que comporta dos circunstancias que, a la vez, coinciden en su finalidad, que es evitar el absentismo, pero también que la puntualidad se haga cumpliendo los horarios fijados con exactitud, mientras que la asistencia significa la

absentismo: 12,82 euros. Más del 4% de absentismo: 0 euros. Se computarán como asistencia, las licencias retribuidas especificadas en el artículo 22 del convenio colectivo, con la excepción de la letra g), y en este último caso, excluyendo las visitas a médicos especialistas de la seguridad social.”

¹⁰⁸⁷ Previsto en el Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de agosto de 2005. (BOE 18 de agosto de 2005). Resolución de 2 de febrero de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acuerdo de prórroga del Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos. (BOE 17 de febrero de 2009), y que el artículo 17 dispone: “Las empresas abonarán un plus de asistencia y puntualidad consistente en el 10 por 100 del salario fijo para cada categoría profesional, de las columnas A o B de las Tablas Salariales del presente Convenio, incrementado en el Complemento Específico que, en su caso, corresponda. El plus de asistencia y puntualidad se computará por períodos semanales y tendrá derecho a él el personal que no haya cometido ninguna falta de asistencia o puntualidad durante dicho período y alcanzará a los días trabajados, más domingos y festivos. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, dicho plus se percibirá igualmente en los siguientes supuestos, en concreto: a) Cuando el trabajador se ausente para cumplir funciones de carácter sindical en los cargos representativos. b) Durante los días en que el trabajador esté ausente con permiso por causa de muerte de los padres, cónyuge, hijos, abuelos, nietos y hermanos. A este derecho podrán acogerse las parejas de hecho debidamente acreditadas en el Registro correspondiente. c) Durante los períodos reglamentarios de vacaciones. d) Durante el permiso motivado por alumbramiento de la esposa o intervención quirúrgica de los familiares comprendidos en el apartado b). e) Cuando el trabajador se ausente por causa de citaciones judiciales o gubernamentales o para asistir a examen para estudios oficiales, incluso el obligatorio, para obtener el permiso de conducción y para la obtención o renovación del documento nacional de identidad. f) Durante los días trabajados en la semana en que se produzca la baja o alta originados por causa del accidente laboral. Todos estos supuestos deberán justificarse suficientemente. Excepcionalmente, no computará a estos efectos la primera falta injustificada de puntualidad en el mes”.

¹⁰⁸⁸ Como así consta en el Convenio Colectivo de Finanzauto S.A. Resolución de la Dirección General de trabajo de 11 de agosto de 2009 (BOE de 1 de septiembre de 2009), artículo 169. “Premio de puntualidad y asistencia. Con el fin de premiar la asistencia al trabajo, se abonará mensualmente la cantidad de (...)”. III Convenio Colectivo de la Compañía La Casera S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de agosto de 2009. (BOE de 5 de septiembre de 2009), artículo 31. “Premio de Puntualidad y Asistencia. Para el personal sujeto a control de entrada se establece un Premio de Puntualidad y Asistencia, cuya cuantía se fija en (...)”.

presencia¹⁰⁸⁹, con diligencia. Los convenios colectivos establecen, en algún caso, no una cantidad fija sino un porcentaje a calcular sobre el salario base diario o mensual que se percibe incluso en domingos y festivos, además de supuestos concretos de ausencias que se relacionan; como también lo hacen separadamente respecto a la “Asistencia” y la “Puntualidad”¹⁰⁹⁰.

El “*Plus de Asistencia y Actividad*” integra estas dos circunstancias pero se considera como un mecanismo de corrección del absentismo, finalidad que pretenden alcanzar los negociadores, por la “asistencia” -al devengarse por día efectivamente trabajado-, y por la “actividad”, que exige la prestación del rendimiento normal en el trabajo, estableciéndose su cuantía en las tablas salariales¹⁰⁹¹, e incluso en algunos Convenios se estructuran de una forma

¹⁰⁸⁹ Lo que lleva en algún caso a que se le denomine “*Plus presencia (asistencia)*”, como lo hace el Convenio Colectivo de Autopistas Aumar, Sociedad Anónima, Concesionaria del Estado. Resolución de la Dirección general de Trabajo de 24 de agosto de 2006 (BOE de 7 de septiembre de 2006) artículo 33. (...) Se fija por categorías y se pagará por días efectivamente trabajados independientemente del número de horas trabajadas y de que la jornada sea continuada o partida, y cuya cuantía se fija en las tablas especificadas en el anexo correspondiente”.

¹⁰⁹⁰ Así, se configuran como dos complementos, regulados en su correspondiente artículo, en el XIV Convenio colectivo de Ford España S.A. Resolución de la Dirección general de trabajo de 19 de enero de 2006 (BOE de 9 de febrero de 2006, artículo 26 “Asistencia. Es un complemento por cantidad y calidad de trabajo que los empleados reciben por su presencia en el trabajo”, artículo 27 “Puntualidad. Este complemento de cantidad y calidad es abonado a los empleados para estimular su presencia puntual al mismo”.

¹⁰⁹¹ Se trataría del supuesto contemplado en el IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de agosto de 2007.(BOE 17 de agosto de 2007) artículo 58, que establece: “ Las partes signatarias del presente Convenio reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y el quebranto que en la economía produce el mismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad (...)Plus o prima de Asistencia y Actividad.–El indicado plus o prima, cuando se pacte, se devengará por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible y, mediante tabla anexa, se determinará la cuantía del mismo de forma que su importe por día de trabajo disminuya o sea decreciente a medida que aumenten las horas de ausencia del trabajador. (...)”; Convenio Colectivo del sector de la Construcción de la provincia de Vizcaya. Resolución de del Delegación Territorial de Trabajo de 30 de octubre de 2009 (BO de Vizcaya de 17 de noviembre de 2009), artículo 28. “Plus actividad. Se establece un plus de asistencia y actividad en la cuantía que para cada categoría fijan las tablas salariales anexas. Este plus de actividad y asistencia se devengará por día efectivamente trabajado en jornada normal y con un rendimiento normal y correcto, no abonándose en sábados, domingos y festivos, ni los días establecidos como “compensación de horas” en el calendario del convenio, abonándose los días 24 y 31 de diciembre”.

individualizada cada una de las circunstancias, lo que nos lleva a que los consideremos como dos complementos, aunque en realidad coinciden en su causa y finalidad común de corregir el absentismo¹⁰⁹² pero adscribiéndolo al puesto de trabajo.

2.2.4. Complemento por Residencia.

El complemento salarial de residencia se encontraba previsto en el apartado f) del artículo 5º DOS¹⁰⁹³, y su causa era la compensar la residencia, por razón de la realización del trabajo, en un determinado lugar y se establecía así para “(...) las provincias insulares y los de las plazas de Ceuta y Melilla”.¹⁰⁹⁴ En la actualidad, lo incluimos dentro de la regulación de complementos por circunstancias del trabajo realizado que contempla el artículo 26.3 ET, y su causa puede resultar confusa, ya que se puede señalar que entremezcla lo salarial con lo indemnizatorio¹⁰⁹⁵ pues, en definitiva, su pretensión es “hacer

¹⁰⁹² Así figuran como dos complementos en el Convenio Colectivo del Sector de la Construcción, Obras Públicas e Industrias Auxiliares de Castellón. Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de 4 de septiembre de 2008 (BO Castellón de 23 de septiembre de 2008), artículo 15º A) “Plus actividad. El personal incluido en el campo de aplicación de este convenio, percibirán, un Plus de actividad en la cuantía que para cada nivel y categoría se fija (...) será devengado por jornal normal efectivamente trabajada (...) se calculará sobre todos los días de la semana, excepto festivos, sábados y domingos. Los días laborables que no se trabajen para evitar exceder la jornada en cómputo anual, serán remunerados asimismo con el complemento de actividad.” B) “Plus de asistencia. El personal incluido en el campo de aplicación de este convenio, percibirán, un Plus de asistencia en la cuantía que para cada nivel y categoría se fija (...) será devengado por jornal normal efectivamente trabajada”.

¹⁰⁹³ Sin olvidar que el antecedente inmediato de es la Orden de 11 de noviembre de 1958 (BOE de 22 de noviembre de 1958), que establecía en su artículo 1º, “(...) un plus de residencia del 25 por 100 del salario base reglamentario a favor de los trabajadores que radiquen en las provincias de Ceuta y Melilla (...)”.

¹⁰⁹⁴ “Este complemento pudo tener su causa en la necesidad de incentivar la permanencia de trabajadores en determinadas áreas geográficas, habiendo adquirido una singular implantación en el ámbito de las administraciones públicas y empresas de ámbito nacional (...)”, como señalaba en la regulación anterior YANINI BAEZA, J: “Complementos salariales por residencia”, en AA.VV. Estudios sobre el Salario”, óp.; cit.; pág. 487 y 488.

¹⁰⁹⁵ Para MERCADER UGUINA, “(...) su causa es compleja tiene una naturaleza híbrida entre lo salarial y lo indemnizatorio, ya que responden a la finalidad de compensar las molestias y perturbaciones inherentes a la realización del trabajo en

más atractivo”¹⁰⁹⁶ el trabajo cuando se tiene que llevar a cabo en algunos lugares distantes del lugar habitual de residencia del trabajador.

Este complemento lo encontramos en los convenios colectivos cuando los trabajadores desarrollan su actividad en centros de trabajo ubicados en las Islas Baleares, en las Islas Canarias y en Ceuta y Melilla¹⁰⁹⁷. Consisten en un porcentaje a calcular sobre el salario base, a percibir con carácter mensual y cuya cantidad varía según se resida en Ceuta y Melilla, en las Islas Canarias o en las Islas Baleares.

Las cantidades a percibir en concepto de “*Plus de Residencia*” son variables según los sectores o actividades. Así encontramos porcentajes de un veinticinco por ciento por residir en Ceuta y Melilla¹⁰⁹⁸ que pueden llegar al cien por cien y ser superior el porcentaje que se abona por residir en las dos primeras provincias que en las dos últimas¹⁰⁹⁹; el “*Plus de Insularidad*” que se

zonas geográficas (...)", Vid. "Modernas Tendencias en la Ordenación Salarial. La Incidencia sobre el Salario de la Reforma Laboral", óp.; cit.; pág. 126-7.

¹⁰⁹⁶ Vid. ALBIOL MONTESINOS, I, "El salario. Aspectos legales y jurisprudenciales", óp.; cit.; pág. 107.

¹⁰⁹⁷ Vid. COLINA ROBLEDO, A: "El salario", óp., cit., pág.70.

¹⁰⁹⁸ Se dispone este porcentaje en el Convenio Colectivo de Paradores de Turismo de España, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de noviembre de 2008 (BOE de 3 de diciembre de 2008), artículo 33. "Plus de residencia. Para el personal de los centros de trabajo de Ceuta y Melilla y de acuerdo con la Orden Ministerial de 20 de marzo de 1975, se reconoce un complemento del 25 por ciento sobre el salario base de las tablas anexas y con los condicionantes que establece la Orden Ministerial de referencia (...)" ; Convenio Colectivo de Servicios Securitas, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de noviembre de 2008 (BOE 18 de noviembre de 2008), artículo 46, f) "Plus de residencia de Ceuta y Melilla. Se abonará a aquellos trabajadores que residen y trabajan en estas provincias por un importe equivalente al 25% del salario base (...)" .

¹⁰⁹⁹ Así en el Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorro para los años 2007-2010. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de febrero de 2008. (BOE 10 de marzo de 2008), el artículo 49 establece que "El personal que preste sus servicios en Ceuta y Melilla, Canarias y Baleares, percibirá un complemento de residencia equivalente, por lo menos, al 100 % en las dos primeras y del cincuenta y treinta por ciento, respectivamente, en las últimas, del salario base, sin que a ningún efecto se considere, no obstante, como tal (...)" . Como también las cantidades difieren en las cantidades establecidas en las Tablas Salariales a las que nos remite el artículo 70 del V Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenida Total o Parcialmente con Fondos Públicos. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de diciembre de 2006. (BOE 17 de enero de 2007), cuando dispone que: "Los trabajadores de Ceuta, Melilla, Baleares y Canarias, percibirán como plus de

dispone para percibir solamente en las Islas¹¹⁰⁰; o la previsión, por un lado, del “Plus de Insularidad” y por otra, del “Plus de Ceuta y Melilla”, según se resida en las estas islas o en las citadas provincias, fijando para el primer supuesto una cantidad mensual mientras que para el segundo, se aplica el incremento del veinticinco por ciento fijado en la Orden de 20 de marzo de 1975¹¹⁰¹ (artículo 1º, párrafo tercero)¹¹⁰², Orden Ministerial no ha sido derogada expresamente y respecto de la que el Tribunal Supremo¹¹⁰³ ha venido manteniendo su aplicación con carácter dispositivo, por lo que solamente cabe su aplicación si así se encuentra previsto en el Convenio Colectivo por lo que, en caso contrario no procede abonar el complemento por residencia que se

residencia o insularidad, según los casos, los complemento señalados al efecto en el Anexo VI (...).”.

¹¹⁰⁰ Como lo contempla el Convenio Colectivo de Radio Popular, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de marzo de 2009 (BOE de 2 de octubre de 2009), artículo 34. “Se establece para los trabajadores que trabajen en los archipiélagos de Baleares y Canarias, un plus equivalente al 3% del salario base, y que no computa a efectos del cálculo de plus de antigüedad”.

¹¹⁰¹ Así se encuentra previsto en el Convenio Colectivo de Zardoya Otis, S.A. y Ascensores Eguren, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de septiembre de 2008 (BOE de 25 de septiembre de 2008) artículo 26. 4 y 26.5.

¹¹⁰² Recordemos que la Orden de 21 de marzo de 1975 (BOE de 31 de marzo) regulaba el complemento de residencia en Ceuta y Melilla, fijando el porcentaje del veinticinco por ciento del salario base, sin que se computara en las gratificaciones extraordinarias pudiendo ser compensado y absorbido por otro complemento que percibiera el trabajador por la misma causa.

En el artículo 1º párrafo segundo, de la Orden, establecía que: “El módulo para el cálculo y abono de este complemento será el salario base contenido en la Reglamentación u Ordenanza de Trabajo correspondiente o, en su caso, en el Convenio Colectivo Sindical de trabajo aplicable”, en el párrafo tercero “La cuantía del complemento de residencia que regula esta Orden será el 25 por ciento del salario base a que se refiere el párrafo anterior”. El artículo 3º: “No se computará este complemento de residencia para el abono de los complementos salariales de vencimiento superior a un mes, como las pagas de 18 de julio y de navidad. Artículo 4º. “El importe del complemento de residencia no podrá ser absorbido ni compensado, total o parcialmente, sino con otra percepción de la misma naturaleza e igual finalidad”.

¹¹⁰³ S.TS (Social) de 23 de diciembre de 1996 [RJ 1996,9837], al pronunciarse sobre la pretendida aplicación del complemento de residencia previsto en el Convenio anterior pero no en el vigente, lo “(...) que carece de consistencia jurídica pretender -al margen de lo establecido en el Convenio- la aplicación aislada de la Orden Ministerial de 1975, siguiendo la técnica rechazable de escoger la más favorable de ambos textos, lo que prohíbe el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores. Siendo evidente, por tanto, que en lo relativo a la estructura salarial fijada en convenio colectivo, la repetida Orden reguladora del plus de residencia tiene sólo carácter dispositivo (...)”. Esta doctrina se aplica en S.TSJ Andalucía, Málaga de 3 de mayo de 2007 [JUR 2007, 367342].

encontraba previsto en esta normativa reglamentaria derogada por la Ley 11/1994 de 19 de mayo.

3. LOS COMPLEMENTOS SALARIALES FIJADOS EN FUNCIÓN DE CIRCUNSTANCIAS RELATIVAS A LA SITUACIÓN Y RESULTADOS DE LA EMPRESA.

Los complementos salariales fijados en función de la situación y resultados de la empresa constituyen el tercer grupo de complementos salariales establecidos en la clasificación de complementos prevista en el artículo 26.3 ET.

Se trata de un grupo de complementos que no se encontraban comprendidos en la normativa legal y reglamentaria anterior a la reforma estatutaria operada por la Ley 11/1994 y cuya creación fue considerada como “(...) el elemento más novedoso(...), como institución específica, del grupo de complementos salariales fijados en función a las circunstancias relativas a la situación y resultados de la empresa, que intentan vincular la retribución con la dinámica y la productividad de la misma (...)”¹¹⁰⁴, y cuya causa está en relación a la consecución de unos mejores resultados empresariales con el propósito de implicar al trabajador en el funcionamiento de la empresa aumentando con ello su rendimiento y productividad. En suma, como mantuvo la doctrina¹¹⁰⁵, con este tercer grupo de complementos, “(...) se trata de especificar la flexibilidad salarial, en el sentido de que las estructuras salariales no sean insensibles a las variaciones del entorno económico y competitivo de las empresas permitiendo así una gestión más flexible de los recursos humanos (...)”.

Ni el artículo 26 ET/1980 ni el artículo 5º DOS hacían alusión alguna a este grupo de complementos, por lo que para encontrar su antecedente inmediato hay que remontarse a los artículos 44 y 45 LCT 1944¹¹⁰⁶, que contenían la

¹¹⁰⁴ Vid. MONEREO PÉREZ, J.L. “La estructura del salario”, en AA.VV. “Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores”, (Dir. BORRAJO DACRUZ, E), Tomo I, Volumen 1º, óp. cit.; pág. 97.

¹¹⁰⁵ Vid. AA.VV. “La Negociación Colectiva en las medianas y Grandes Empresas” (Dir. MONEREO PÉREZ, J.L.) , Madrid (MTAS) 2003, pág.309.

¹¹⁰⁶ Recordemos que los artículos 34 y 35 de la LCT 1931, fueron, a su vez, los precedentes inmediatos de la LCT 1944, que contaron con la misma redacción con la que pasaron a la LCT 1944. El artículo 44 LCT 1944, establecía que: “Si se hubiere convenido que la remuneración consista total o parcialmente en la participación de los beneficios de la empresa, o sólo en algunos determinados de la misma o dependiera

regulación de la remuneración en participación de los beneficios de la empresa, y para hacerlo sobre su antecedente más remoto tendríamos que acudir al artículo 26 del Fuero de los Españoles¹¹⁰⁷ que estableció, como derecho de los trabajadores, la participación en los beneficios de la empresa dentro de esa visión comunitaria que de la empresa¹¹⁰⁸ tenía el régimen franquista y que posteriormente, tras la promulgación de la Ley de Reglamentaciones de Trabajo¹¹⁰⁹, pasó a transmutarse en una “*participación en los beneficios*” a través de las Reglamentaciones de Trabajo que establecieron también la posibilidad de su sustitución por una cantidad o gratificación extraordinaria, bien fija o en proporción al salario devengado o a los beneficios obtenidos.

Si bien, en un principio, la participación dependía de la importe del beneficio obtenido al final del ejercicio económico, derivó, con el paso del tiempo, en una gratificación extraordinaria más que se devengaba con carácter anual¹¹¹⁰, “(...)

de ellos la cuantía de la remuneración restante, se liquidarán aquéllos y ésta anualmente en cuanto se hubiese fijado el balance. Respecto del examen de los libros y las cuentas, el trabajador tendrá los mismos derechos y deberes que los señalados en los artículos referentes a la liquidación de las comisiones”. Y, el artículo 45 LCT 1944: “La participación en los beneficios no autorizará, salvo pacto en contrario, a compensaciones de los años de pérdida con los años de ganancia, ni tampoco de los de unas con los de otras ramas de la industria o del comercio; esto último, salvo que los trabajadores estén adscritos simultáneamente a unas y otras. Si el trabajador hubiese sido empleado con participación dentro del curso de un ejercicio económico, disfrutará de los beneficios de la parte alícuota del año”.

Vid. LÓPEZ- TARRUELLA MARTÍNEZ, F: “Participación en los beneficios y accionariado obrero” en AA.VV. “Estudios sobre la Ordenación del Salario”, óp. cit.; pág. 281; GARCÍA ORTEGA, J: “El salario en régimen de participación en ingresos o beneficios”, en AA.VV. “Estudios sobre el salario”, óp.; cit.; pág.509 y ss.

¹¹⁰⁷ Al disponer el párrafo primero del artículo 26 del Fuero: “El Estado reconoce en la empresa una comunidad de aportaciones de la técnica, la mano de obra y el capital en sus diversas formas, y proclama, por consecuencia, el derecho de estos elementos a participar en los beneficios”.

¹¹⁰⁸ Que surgieron como reacción a la visión del contractualismo liberal. Sobre la visión comunitaria de la empresa, Vid. SERRANO y SERRANO, I “El Fuero del Trabajo. Doctrina y Comentario”, Valladolid (Casa Martín), 1939; SUÁREZ GONZÁLEZ, F: “El origen contractual de la relación jurídica de trabajo”, Cuadernos de Política Social, 1960, núm. 48; RODRÍGUEZ- PIÑERO, M. “Contrato de trabajo y relación de trabajo. Balance provisional de una polémica”, Anales de la Universidad Hispalense, 1967.

¹¹⁰⁹ Ley de 16 de octubre de 1942, que establecía Normas Reguladoras de las Reglamentaciones de Trabajo (BOE de 23 de octubre de 1942).

¹¹¹⁰ En el mismo sentido, MERCADER UGUINA, J: “Modernas Tendencias en la Ordenación Salarial. La Incidencia de la Reforma Laboral sobre el Salario”, óp. cit. pág.205.

con independencia del resultado del ejercicio económico (...)” según se dispuso a través de la Orden Ministerial de 9 de abril de 1948¹¹¹¹, al permitirse su sustitución, cantidades o porcentajes que fijadas por tal concepto que debían de ser abonadas “(...) dentro de los dos primeros meses del año siguiente al en que corresponda dicha participación”, como dispuso la Orden Ministerial de 14 de febrero de 1950¹¹¹².

A título de ejemplo, entre otras, la Reglamentación de Trabajo del Turrón, Mazapán, Confiterías y Churrerías¹¹¹³ contemplaba, con carácter transitorio “(...) hasta tanto se legisle con carácter general, el principio proclamado en el artículo 26 del Fuero de los Españoles sobre la participación de los trabajadores en los beneficios de las Empresas(...)”, que los trabajadores percibieran anualmente un porcentaje del nueve por ciento del salario anual, cantidad que se percibía en los treinta días siguientes a la finalización del

¹¹¹¹ La Orden de 9 de abril de 1948 (BOE de 2 de mayo de 1948). Titulada: “Normas sobre participación en beneficios establecidas en Reglamentaciones”, en su artículo único, preveía la posibilidad que la Reglamentación no contemplara este derecho por lo que podría procederse a su sustitución , a través de devengos que previera a tal efecto la Reglamentación, al decir que: “Artículo único. Los devengos que bajo alguna u otra forma, en relación con los salarios devengados, importe de la obra hecha o de las ventas, volumen de la producción, etc., establecen las Reglamentaciones de trabajo, en sustitución del régimen de participación del personal en los beneficios de las Empresas, han de ser abonados por estas a los trabajadores que de las mismas dependan con efectos a la fecha de entrada en vigor de la Reglamentación correspondiente, con independencia del resultado del ejercicio económico, y tanto por la empresas privadas como por las Entidades públicas: Estado, Diputaciones, Ayuntamientos y demás Entidades públicas. “.

¹¹¹² BOE de 19 de febrero de 1950, cuyo artículo único disponía: “Las cantidades fijas o el porcentaje sobre el salario anual, que, en concepto de participación del personal en los beneficios de la Empresa, y con independencia del resultado del ejercicio económico, establecen algunas Reglamentaciones de Trabajo, habrán de abonarse cuando la ordenación laboral no disponga otra cosa, dentro de los dos primeros meses del año siguiente al en que corresponda dicha participación”.

¹¹¹³ Orden de 21 de mayo de 1948 (BOE de 9 de junio de 1948).Artículo 37. “Participación en beneficios. Con carácter transitorio y hasta tanto se legisle con carácter general, el principio proclamado en el artículo 26 del Fuero de los Españoles sobre la participación de los trabajadores en los beneficios de las Empresas, se establece la participación del personal fijo afectado por esta Reglamentación, que consistirá en el 9 por 100 de los salarios iniciales reglamentarios devengados por los trabajadores en el transcurso de cada ejercicio económico. Anualmente, y dentro de los treinta días siguientes a la terminación de cada referido ejercicio, se hará efectivo al personal el importe, correspondiente a su participación en beneficios”.

ejercicio económico. En la Reglamentación de Trabajo de Comercio¹¹¹⁴ se le denominaba ya “Gratificación en función de las ventas o de los beneficios”, y cuantificaba su carácter variable sin que pudiera ser inferior a una mensualidad de salario, al que se le adicionaba “(...) el premio por antigüedad y el plus, si lo hubiese (...)”, y cuya finalidad era la de “(...) solidarizar al personal con los resultados económicos (...)”, debiéndose de abonar dentro del primer trimestre del año siguiente a su devengo, por lo que se establecía su cómputo anual.

Nos estamos refiriendo a la participación en los beneficios de la empresa que, como antecedente, aparecía en las normas impropriadamente denominadas constitucionales y legales preconstitucionales y cuyo fundamento lo podemos encontrar en la propia concepción que se tenía del Estado. Pero no hay que olvidar que la Constitución de 1978 dispone en su artículo 129.2¹¹¹⁵ la obligación de “promover las diversas formas de participación de los trabajadores en la empresa”, participación que comprende, por un lado, la participación en la gestión de la empresa y por otro, la participación en los beneficios de la empresa, sin que olvidemos que entre los derechos básicos de los trabajadores se encuentra el derecho a “la participación en la empresa” [artículo 4.1g) ET]¹¹¹⁶.

¹¹¹⁴ Orden de 10 de febrero (BOE de 12 de abril de 1948). Artículo 48. “Al fin de solidarizar al personal con los resultados económicos del negocio, las Empresas sujetas a esta Reglamentación podrán establecer en favor del personal un régimen de gratificaciones variable en relación con las ventas o los beneficios, del modo en que mejor se adapte a la organización específica de cada establecimiento, sin que los ingresos de los trabajadores por este concepto pueda ser inferiores en ningún caso al importe de una mensualidad, constituida por la remuneración inicial reglamentaria, el premio por antigüedad, y el plus, si lo hubiese. La gratificación a que se refiere este artículo se abonará anualmente, salvo que por costumbre inveterada estuviese establecido su abono en plazos más breves, y en todo caso habrá de liquidarse la de cada ejercicio económico dentro del primer trimestre del ejercicio económico siguiente”. El plus al que hacía referencia era el “plus por cargas familiares” que contemplaba la Orden de 29 de marzo de 1946. (BOE de 30 de marzo)

¹¹¹⁵ Artículo 129.2 CE: “Los poderes públicos promoverán eficazmente las formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores, a la propiedad de los medios de producción”. Y, que como señala RODRIGUEZ SAÑUDO, F, se trata de una norma en “blanco” al no garantizarse un nivel mínimo de participación, Vid. “La participación de los trabajadores en la empresa”, Revista de Política Social, 1979, núm. 121, pág. 428

¹¹¹⁶ Que dicho sea de paso, solamente se encuentra desarrollado a través de la representación colectiva de los trabajadores en la empresa a través de los órganos de representación (Delegados de Personal y Comités Empresa) de conformidad con lo establecido en los artículos 61 a 76 ET y su normativa de desarrollo.

La finalidad de este complemento es involucrar al trabajador en el devenir de la empresa a través de la prestación de su trabajo lo que, a su vez, es una de las formas de dar cumplimiento al precepto constitucional por medio de la percepción del complemento salarial¹¹¹⁷. Es decir (MONEREO PÉREZ)¹¹¹⁸, que viene siendo “(...) tradicional en nuestro sistema positivo la configuración de la participación en beneficios como un complemento salarial específico. Pero desde la perspectiva constitucional es posible instrumentar fórmulas más auténticas de “participación económica” que gozan de un genérico engarce en la Constitución. En este sentido se podría producir un condicionamiento legislativo de uno de los aspectos de la estructura salarial (...)”.

3.1. La situación y resultados de la empresa.

Al tratar de la participación en los beneficios de la empresa no se puede olvidar que el artículo 26.3 ET no hace referencia únicamente a los resultados de la empresa, que se traducirían en la percepción o no de esos beneficios por parte del trabajador, sino que el precepto se refiere más ampliamente a “la situación y resultados de la empresa¹¹¹⁹”, distinguiendo, de una parte, la “situación” de la

Para una visión en la etapa constitucional anterior Vid. MONTOYA MELGAR, A: “La participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y el régimen de jurados”, en AA.VV. “Diecisiete Lecciones sobre participaciones de los trabajadores en la empresa”, óp. cit.pág.27 y ss.

¹¹¹⁷ GARCÍA ORTEGA, J, consideraba que “(...) mientras no se desarrolle el precepto constitucional citado, la realidad de la participación en los beneficios es esencialmente la misma que la configurada en el periodo de vigencia del Fuero de los Españoles, (...)”, recordemos como en esos momentos, vigente el artículo 26. ET/1980, señalaba que “(...) al no ocupar una posición central en la negociación colectiva, ni el tratamiento de la Constitución es relevante (...)”. Evidentemente en la actualidad la situación ha cambiado. Vid. “El salario en régimen de participación en ingresos o beneficios”, en AA.VV “Estudios sobre el Salario”, óp.; cit.; pág.502 y ss.

¹¹¹⁸ Vid. “La estructura del salario”, en AA.VV. “Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores” (Dir. BORRAJO DACRUZ, E), óp. cit., pág. 58. Al igual como mantiene el autor “(...) hubiera sido deseable que la reforma legislativa reforzara los mecanismos de participación de los trabajadores en la empresa en un sentido más integrador, lo que facilitaría el establecimiento de sistemas salariales más participativos en el sentido expresado (...)” pág. 139.

¹¹¹⁹ Vid. RAMIREZ MARTÍNEZ, J.M- ALFONSO MELLADO. C.A. “El Salario”, óp., cit., pág.35.

empresa y de otra su “resultado”¹¹²⁰, conformando ambos conceptos (situación y resultados) la causa del o de los complementos que establezca el Convenio Colectivo o, en su defecto, en el contrato individual de trabajo.

La precisión anterior obliga necesariamente a deslindar estos dos conceptos evitando reconducirlos solamente a uno -al resultado de la empresa- que, además, identificamos siempre con los beneficios, pues no hay que excluir la eventualidad de que el resultado de la actividad empresarial pueda ser negativo, en cuyo caso no podremos hablar de obtención de beneficios ni de participación en los mismos, como tampoco lo podremos hacer cuando la empresa se encuentra en una situación de pérdidas. Se trataría de una incongruencia, por ejemplo, el reclamar beneficios cuando la empresa se encuentra en situación de concurso. Como ya señalaba la doctrina, al referirse a la participación en los beneficios, “(...) hay que precisar que no es lo mismo participar en los “beneficios” que participar en los “resultados”. El beneficio es el resultado de toda una serie de operaciones contables, que pueden variar dependiendo de las circunstancias por las que atraviesa la empresa, o en función de los acuerdo de la sociedad, en su caso, mientras que el término “resultado” incluye un concepto mucho más simple y, por tanto más preciso en su determinación y control; sin embargo, dado que es el dato más influyente en la fijación del beneficio, se identifican en la práctica la participación en beneficios y resultados(...)”¹¹²¹.

En ambos supuestos (situación y resultados) nos encontraremos con que el trabajador está asumiendo parte del riesgo empresarial a la hora de percibir el complemento salarial y desde ese mismo momento podemos pensar que se resquebraja la ajenidad como presupuesto necesario, junto a la dependencia y retribución, para poder calificar una relación jurídica como de laboral; con lo que se puede llegar a debilitar la relación laboral¹¹²² dado, que como ha

¹¹²⁰ Sin que en ningún caso hagamos referencia a los “salarios a resultado” como una modalidad del salario a rendimiento, dado que la fijación del salario se hará atendiendo al salario por unidad de tiempo y obra, como serían lo “porcentajes”. Vid. ALEGRE LÓPEZ, J: “Salarios en dinero y en especie. Porcentajes y Comisiones”, en AA.VV. “Estudios sobre la Ordenación del Salario”, óp.; cit.; pág.173.

¹¹²¹ LÓPEZ- TARRUELLA MARTÍNEZ, F: “Participación en los beneficios y accionariado obrero”, en AA.VV. “Estudios sobre la Ordenación del Salario”, óp.; cit.; pág.282.

¹¹²² Para MERCADER UGUINA, J, “(...) la ajenidad puede quedar, en estos casos, difuminada cuando la retribución del trabajador depende de los frutos o beneficios de su trabajo, ya que en tal caso, ni se advierte con claridad la transmisión del producto del trabajo, ni el riesgo es asumido completamente por el empleador (...)”, Vid.

manifestado la doctrina, “(...) las participaciones en beneficios, modo de remuneración que aproxima el contrato de trabajo a los contratos parciarios y que suscita problemas en torno a la ajenidad como definidora del contrato de trabajo. Aunque como ha señalado la doctrina más autorizada, la simple adición de un pacto parciario no desnaturaliza el contrato, ni el de trabajo, ni de ningún otro tipo, no es menos cierto que si el pacto parciario se trae a primer plano, dominando por así decirlo la estructura contractual- por ejemplo indeterminando el salario, y hasta posiblemente negando su existencia si la participación se extiende a las pérdidas- sus efectos son más drásticos (...),¹¹²³ pero que sin embargo consideramos, como ya lo hacía SERRANO CARVAJAL¹¹²⁴ que si “(...) la remuneración puede tener un carácter aleatorio por el riesgo que soporta el trabajador, este riesgo se limita al mero álea de no recibir o recibir sólo una escasa remuneración, lo que (...) existe en otros sistemas de remuneración, como la comisión y el destajo(...)”.

Podríamos preguntarnos y respondernos como lo hacía en esos momentos el profesor VILLA GIL¹¹²⁵ “(...) ¿Es posible, jurídicamente, un contrato de trabajo cuya retribución consista totalmente en una participación en los beneficios? (...)”

Modernas Tendencias en la Ordenación del Salario. Incidencia sobre el Salario de la Reforma Laboral”, óp. cit. pág.196.

¹¹²³ ALONSO OLEA, M: “Consideraciones general sobre las clasificaciones del salario”, en AA.VV. “Dieciséis Lecciones sobre salario y sus clases”, óp. cit., pág. 44-45.

¹¹²⁴ Vid. “Salarios: la participación en beneficios”, en Dieciséis Lecciones sobre salario y sus clases”, óp. cit., pág., 265, en especial para los sistemas existentes en esos momentos pág. 296 y ss. El mismo autor ya manifestaba la compatibilidad de la participación en beneficios con el contrato de trabajo, dado que si la remuneración se calcula sobre los beneficios solamente constituyen un derecho de crédito frente al empresario, continúa existiendo la naturaleza cambiaria de la relación no por ello se va a convertir en societaria, ya que solamente adopta un riesgo de carácter aleatorio al igual que en otros sistemas y lo realmente definitivo es que (...)la exclusión de la participación en las pérdidas del trabajador indica claramente como no es un socio del empresario (...), echa en falta notas definitorias del contrato de sociedad como serían la cotitularidad en la explotación dada la subordinación del trabajador al empresario. Vid. “La participación en los beneficios en el Derecho positivo español”, en AA.VV. “Diecisiete Lecciones sobre participaciones de los trabajadores en la empresa”, Madrid (Universidad) 1967, pág.253 y ss.; CABRERA BAZÁN, J: “Contrato de Trabajo y Contrato de Sociedad. La participación en beneficios como definitoria de la relación jurídica”, Revista Política Social, 1954, en especial pág.78 y ss. sobre las semejanzas y diferencias entre contrato de trabajo y de sociedad, en donde ya consideraba que el mínimo garantizado no podría ser más que un complemento salarial, para tratarse de un contrato de trabajo, pág.89.

¹¹²⁵ Vid. “Naturaleza jurídica de la participación en beneficios”, en AA.VV. “Diecisiete Lecciones sobre participaciones de los trabajadores en la empresa”, óp. cit. pág.244.

aún no estableciendo que el trabajador participe además en las pérdidas- ya que en tal caso el contrato de trabajo daría paso a un contrato de sociedad, al menos fácticamente- si el trabajador no obtiene beneficios, o ganancias ¿no es suficiente riesgo para el trabajador el no percibir retribución alguna? Y si el trabajador asume este riesgo ¿no se habrá desvirtuado la nota de la ajenidad? ¿No se tratará más bien de un trabajador por cuenta propia? Y, claro está de admitir tales interrogantes, lo que no existiría en ningún caso es contrato de trabajo (...). Como señalaban BAYÓN CHACÓN – PÉREZ BOTIJA¹¹²⁶, cuando se efectúa trabajo para una empresa con participación de beneficios, estaremos ante “(...) contratos de trabajo suavizados con elementos del contrato de sociedad. La participación viene simplemente a agregarse a los elementos característicos del contrato de trabajo y entre ellos el salario. No existe, en cambio, posibilidad de participación en pérdidas, que es elemento esencial del contrato de sociedad (...)”.¹¹²⁷

Sin embargo, no hay que olvidar que estamos ante un complemento salarial y no ante un sistema salarial consistente en la participación en beneficios del trabajador¹¹²⁸ y en donde habrá siempre un salario mínimo garantizado, puede

¹¹²⁶ Vid. Manual de Derecho del Trabajo, Madrid (MARCIAL PONS) 1969-70, octava edición, Volumen II, pág. 667.

¹¹²⁷ Y, como señala MERCADER UGUINA, J, ha venido siendo reiterado tanto por doctrina como por la jurisprudencia la compatibilidad de la participación en beneficios con la exigencias causales del contrato de trabajo siempre que en el caso de ausencia de beneficios se garantice la percepción de un salario mínimo, y de esta forma cabría el pacto de que la totalidad del salario en participación en beneficios. Vid. “Modernas Tendencias en la Ordenación Salarial. La Incidencia sobre el Salario de la Reforma Laboral”, óp. cit.; pág. 197. En el mismo sentido lo manifiesta FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. “Configuración jurídica del salario”, Granada (COMARES) 2001, pág.339 y ss. al considerar que “(...) Hay pues, un reducto garantizado de impermeabilidad (conmutatividad) de la obligación salarial frente al alea negocial o convencionalmente introducíble en el contrato de trabajo y que impide –también- su inserción absoluta en el grupo de los contratos bilaterales aleatorios. Pero no ya tanto por la existencia del SMI, sino por la vigencia del propio principio constitucional de la suficiencia, que inspirado en la función del sustento del salario, pare incompatible con una aleatoriedad que no sea parcial de la prestación salarial (...)”.

¹¹²⁸ Vid. LÓPEZ- TARRUELLA MARTÍNEZ, F: “Participación en beneficios y accionariado obrero”, en AA.VV. “Estudios sobre la Ordenación del Salario”, óp.; cit.; pág. 286 y ss., en donde considera la naturaleza cambiaria o asociativa del contrato de trabajo en función del carácter de la cláusula de participación en beneficios, ya que dependerá de su configuración, si se trata de un complemento salarial con la finalidad de potenciar el interés del trabajador en la empresa será un complemento salarial , pero no será lo mismo si a través de ella se sustituye al salario base. Lo que lleva al autor a considerar la diferencia existente entre una participación en beneficios “auténtica” y la que no lo es.

no ser así nos llevaría a plantear la naturaleza de la relación jurídica y a debatir entre un contrato de naturaleza cambiaria u asociativa.

Tras la reforma operada por la Ley 11/1994 de 19 de mayo, se observa a través de los cambios introducidos, tanto en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo como en los supuestos de suspensión o extinción del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, una tendencia del legislador a utilizar la consideración de la “*situación*” de la empresa a los efectos de introducir los procedimientos de modificación sustancial de condiciones como de suspensión o extinción de contratos por causas económicas.

Sin embargo, su utilización no se equipara sino que difiere en función de los supuestos, puesto que en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo se tiende a considerar la situación de la empresa para que a través de los cambios introducidos “(...) favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda (...)” (artículo 41.1 ET) sin hacer referencia a una situación negativa de la misma, mientras que para la suspensión o extinción de los contratos de trabajo se requiere que la situación económica que la empresa atraviesa sea “*coyuntural*”, “(...) que tal medida temporal sea necesaria para la superación (...)” (artículo 47.1. ET) o una situación “*negativa*”, si las causas “(...) aducidas son económicas (...)” o “(...) garantizar a la viabilidad futura de la empresa y del empleo (...)” (artículo 51.1 y 52. c) ET). En ambos casos, el término “*situación*” de la empresa viene referido a una reorganización empresarial por causas económicas, es decir, el factor económico se encuentra latente en ambos supuestos, y a efectos de fijar el complemento salarial, su causa deriva de la situación económica en que se encuentra la empresa, del resultado de la explotación.

Como han manifestado los Tribunales¹¹²⁹, referido al artículo 41.1.2 ET “(...) no es la “*crisis*” empresarial sino la “*mejora*” de la situación de la empresa la vara de medir o punto de referencia de la justificación de las razones o causas en que se ha de apoyar la decisión empresarial modificativa de condiciones de trabajo. Se trata únicamente de que tal decisión, mediante una más adecuada organización de los recursos, favorezca la posición competitiva de la empresa, o la eficacia del servicio prestado por la misma, o una y otra cosa a la vez, sin que haya de acreditarse la superación de vicisitudes negativas (...)”.

¹¹²⁹ S. TS (Social) 17 de mayo de 2005 [RJ 2005, 9696], Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina.

Al efectuar la comparación con los artículos 41, 51 y 52, añaden que “(...) Estos preceptos sí establecen una referencia mucho más estricta y limitada para considerar razonables las causas de estos dos supuestos legales de despidos económicos, imponiendo de manera expresa que las respectivas decisiones empresariales de despedir contribuyan a objetivos más exigentes; a saber, bien a “superar una situación económica negativa de la empresa” (art. 51, para las causas económicas en sentido estricto de los despidos colectivos), bien a “garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma” (art. 51, para las causas técnicas, organizativas y de producción de los despidos colectivos), bien a la “superación de situaciones económicas negativas” (art. 52.c., para las causas económicas en sentido estricto de los despidos objetivos por necesidades de la empresa), bien a “superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa” (art. 52.c., para las causas técnicas, organizativas y de producción de los despidos objetivos por necesidades de la empresa)”.

Esa diferencia que utiliza el legislador se justifica en los diferentes intereses en juego: “(...) La razón sustantiva de un tratamiento legal diferente de las decisiones modificativas y extintivas radica en que los intereses en juego no son los mismos cuando la decisión empresarial supone la pérdida del empleo (“flexibilidad externa” o “adaptación de la plantilla”) que cuando significa un mero cambio en el modo o en las circunstancias de ejecución del trabajo (“flexibilidad interna” o “adaptación de condiciones de trabajo»)(...)”. Y se explica la distinta valoración fundamentándola en preceptos constitucionales como la libertad de empresa y la defensa de la productividad (artículo 38 CE) para el empresario, así como el derecho al trabajo (artículo 35 CE) para los trabajadores despedidos.

A mi entender, el término “resultado” de la empresa tiene también una marcada connotación económica, dado que el resultado de la actividad económica desarrollada por la empresa puede significar la obtención tanto beneficios como incurrir en pérdidas, tras el cierre del ejercicio contable. Si hay beneficios se devenga el complemento que no se devenga en caso contrario. La cuantía de los beneficios repercute sobre el importe del complemento a percibir por el trabajador, que se puede haber fijado bien a través de un porcentaje aplicable sea cual sea el beneficio obtenido, como también estableciendo una escala de porcentajes que guardan relación con la cuantía de los beneficios, o cualquier otro sistema que se fije a través de la negociación colectiva o del contrato individual de trabajo, y que tienen todos ellos como punto común de partida la

optimización de la productividad de la empresa que se traduce en el resultado al finalizar el ejercicio económico¹¹³⁰.

De todo ello podemos concluir que, tanto el complemento salarial fijado en atención a la situación de la empresa como el fijado en atención a su resultado, son partidas de carácter variable en su cuantía y en su devengo y fecha para efectuar el pago, que puede iniciarse al finalizar el ejercicio contable cuando se hayan obtenido ya los beneficios netos. Se puede fijar a través de la negociación colectiva o el contrato individual de trabajo, pero en ambos casos, no tienen el carácter de gratificación extraordinaria, dado que difieren de ellas en cuanto a la fijeza de la cuantía de la percepción y su equiparación al salario base, en la actual regulación contenida en el artículo 31 ET tras la reforma operada por la ley 11/1994, de 19 de mayo.

Si bien es cierto que la denominada paga de beneficios tiene su origen en la búsqueda de la implicación del trabajador en el buen desarrollo de la actividad empresarial que le proporcionará también a él, y no solamente al empresario, unos beneficios, se convirtió, en la práctica, en un complemento salarial equiparable a los complementos de vencimiento superior al mes, ocupando el mismo lugar que las gratificaciones extraordinarias y que "(...) ninguna relación guarda con los beneficios efectivos de la empresa(...)"¹¹³¹. Pero a través de la nueva regulación es la negociación colectiva o el contrato individual de trabajo la que le puede dar una distinta valoración al proceder a su configuración¹¹³².

¹¹³⁰En el mismo sentido Vid. COLINA ROBLEDO, A, que considera que en la denominación de complementos en función de los resultados de la empresa "(...) se incluyen todas aquellos conceptos salariales cuya percepción y cuantía se encuentran directamente vinculados a los resultados obtenidos por la empresa al finalizar un determinado ejercicio económico (...)" siendo el más habitual la participación en beneficios. Vid. El salario, óp. cit.; pág. 72.

¹¹³¹ Como señalaba DE LA VILLA GIL, L.E, ante la "crisis" de la participación en beneficios. Vid. "Naturaleza jurídica de la participación en beneficios" en AA.VV. "Diecisiete Lecciones sobre participaciones de los trabajadores en la empresa", pág. 248.

La participación de beneficios como complemento salarial muy pocas veces ha ido vinculado a los beneficios de las empresas ante la dificultad en muchas ocasiones de poder establecerlos, por lo que ya en sus primeros momentos se prefirió compensarlos con una gratificación anual que ha sufrido muchas fluctuaciones, como señalaba GRAULLERA SANZ, V: "Complementos salariales", en AA.VV. "Estudios sobre la Ordenación del Salario", óp. cit. pág.145.

¹¹³² Como ya señalaba en esos momentos MONEREO PEREZ, J. L. "(...)Esta nueva realidad jurídica obligará a diferenciar (...) las formas "sustitutivas" de la participación en beneficios en sentido técnico- jurídico (partida salarial fija, sin ligazón con los resultados o ganancias reales de la empresa) y las verdaderas formas de

3.2. Complementos por la situación y los resultados de la empresa.

Como hemos señalado, tanto la situación como los resultados de la empresa vienen a ser una forma de participación de los trabajadores en la empresa a través de la configuración de esta clase de complementos que, como veremos, en atención a su carácter económico tienen una cuantía variable y no fija, al depender del resultado económico de la explotación empresarial. Pese a existir una libertad de negociación para fijar los criterios, éstos se encuentran sometidos a dos límites generales “(...) Se tiene derecho cuando los objetivos no se alcanzaron por razones imputables al empresario y si se establece este tipo de complemento en función de los resultados de la empresa, no puede suprimirse unilateralmente por el empresario (GARCÍA NINET)”.¹¹³³

Siguiendo lo preceptuado en el artículo 26.3 ET, vamos a analizar la delimitación que de estos complementos se realiza por la negociación colectiva y si verdaderamente responden a lo establecido por el legislador tras la reforma de la Ley 11 /1994 o si continúan anclados en la normativa reglamentaria anterior que llevó a la genérica participación prevista en la CE a configurarse como un mero complemento salarial, independiente, al amparo de la normativa reglamentaria vigente en esos momentos.

Es conveniente advertir que la doctrina considera que continúa existiendo “(...) una cierta petrificación de los viejos esquemas ordenancistas propios de las Ordenanzas Laborales y del derogado Decreto de Ordenación de Salarios de 1973. Estos esquemas de ordenación y determinación de conceptos de

“participación económica”, que de alguna modo, persiguen el interesamiento en la marcha económica de aquéllas, cuyas manifestaciones más significativas dentro de una amplia variedad de supuestos fácticos, son la participación en las ganancias o utilidades, y la participación en “el capital”, ésta última como es evidente, de menor interés para el estudio de las fórmulas retributivas estrictas”. Vid. “La estructura del salario”, en AA.VV. “Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores” (Dir. BORRAJO DACRUZ, E), óp., cit., pág.133; MERCADER UGUINA, J: “Los nuevos contenidos de la negociación colectiva en las grandes empresas”, en AA.VV. “Nuevas Relaciones Laborales y Negociación Colectiva. XV Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva”, Madrid (MTAS), 2003, pág.121 y ss., especial pág. 125 y ss., en donde trata las alteraciones producidas en los sistemas de participación en beneficios tradicionales, en las grandes empresas, en donde “(...) se observa una cierta generalización con una variada tipología en cuanto al devengo (...)”, pág. 135.

¹¹³³ Vid. AA. VV. “Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (De 1980 a 2005)”, (Dir. GARCÍA NINET, J. I. Coord. VICENTE PALACIO, A), óp. cit. pág.106.

complementos, no encuentran una correcta correspondencia con el esquema trazado genéricamente en el art. 26.3 LET (...) “, y así señalan cómo el artículo 14 AICV (1997) sigue la misma ordenación, sin seguir la nueva clasificación en lo que supone un ejercicio de “reconducción” de las partidas salariales al precepto legal¹¹³⁴. Nos encontraremos con que “(...) Reaparecen así, bajo nuevas fórmulas, instrumentos que, históricamente y desde otra filosofía, incluso política, habían venido conformando el sistema de relaciones laborales, si bien dirigidos, en ese momento a la búsqueda de otros objetivos y destinados a proyectarse sobre un sistema económico y productivo radicalmente diverso de aquél. Ahora no se trata de integrar ideológicamente al trabajador; se busca, por el contrario, incorporar patrimonialmente al mismo a la idea integradora de empresa (...).¹¹³⁵

3.2.1. La Participación en los Beneficios.

3.2.1.1. Denominación.

A través de los Convenios Colectivos consultados podemos observar cómo se utilizan diversas denominaciones para referirse a estos complementos salariales tales como, por ejemplo, “*Paga de Participación en Beneficios*”¹¹³⁶;

¹¹³⁴ Vid. AA.VV.”La Negociación Colectiva en Medianas y Grandes Empresas: el proceso de adaptación al cambio estructural” (Dir. MONEREO PÉREZ, J.L.), óp.; cit.; pág.282 y ss.

¹¹³⁵ Como mantiene MERCADER UGUINA, J: “Cambios productivos y nuevos sistemas salariales”, Tribuna Social, 1998, núm. 87, pág. 67.

¹¹³⁶ En el Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de febrero de 2008. (BOE 14 de marzo de 2008). Artículo 7.3.3. párrafo quinto; Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de agosto de 2005. (BOE 18 de agosto de 2005). Resolución de 2 de febrero de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acuerdo de prórroga del Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos. (BOE 17 de febrero de 2009). Artículo 15; Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de septiembre de 2008. (BOE 9 de octubre de 2008).Artículo 71; Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus Derivados. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 de enero de 2009. (BOE 22 de enero de 2009). Artículo 25, párrafo segundo; XXI Convenio Colectivo de Banca. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de agosto de 2007. (BOE de 16 agosto 2007).Artículo 18; Convenio Colectivo de la empresa Autopistas Vasco-Aragonesa, Concesionaria Española, S.A., y su personal de explotación. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de agosto de 2005 (BOE 30 agosto 2005), artículo 22; III Convenio Colectivo de la Compañía La Casera, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de agosto de 2009 (BOE de 5 de septiembre 2009), artículo 33; Convenio Colectivo de Radio Popular, S.A. Resolución de la

“Participación en los beneficios de los resultados administrativos”¹¹³⁷, “Paga de febrero”¹¹³⁸, “Paga de Marzo”¹¹³⁹; Gratificación por Cierre de Ejercicio¹¹⁴⁰; denominaciones que, en algunas ocasiones, sí que responden a su naturaleza jurídica mientras que en otras, por el contrario, mantienen la de complemento de vencimiento superior al mes, como si se tratara de una gratificación extraordinaria más desvinculándose de la nueva concepción.

Dirección General de Trabajo de 25 de marzo de 2009 (BOE 10 de abril 2009), artículo 31, 1º a) y 4º; Convenio Colectivo de Servicios Securitas, S. A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de noviembre de 2008 (BOE 18 de noviembre), artículo 47.2.

¹¹³⁷ Es la denominación que se utiliza en el Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorro para los años 2007-2010. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de febrero de 2009. (BOE 10 de marzo de 2009). Artículo 50.2.

¹¹³⁸ Sería el caso del Convenio Colectivo Estatal para la Industria Fotográfica 2005-2009. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de mayo de 2006. (BOE 6 de junio de 2006). Artículo 11.10.

¹¹³⁹ Así se denomina en el Convenio Colectivo de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales, de Guipúzcoa. Resolución de la Delegación Territorial de Trabajo de 19 de noviembre de 2007 (BO Guipúzcoa de 29 de noviembre de 2007), artículo 26; el Convenio Colectivo de Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales, de Vizcaya. Resolución de la Delegación Territorial de Trabajo de 25 de mayo de 2007 (BO. Vizcaya de 13 de junio de 2007), la artículo 7.6 B) denomina “Paga de beneficios o de Marzo”; Convenio Colectivo de la empresa Altadis, S. A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de julio de 2002 (BOE 13 de agosto de 2002). Resolución de la Dirección General de Trabajo de de 11 de septiembre de 2007 por la que se registra y publica la prórroga del Convenio Colectivo de Altadis S.A., así como las modificaciones al mismo y la incorporación del Plan de Pensiones al texto de este Convenio (BOE de 26 de septiembre de 2007), artículo 14.5.1; XVIII Convenio Colectivo de Diario EL País, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de junio de 2008 (BOE de 9 de julio de 2008), artículo 40 d). Vid. AA.VV. “La Negociación Colectiva en el Sector de Artes Gráficas (Dir. Fernández López, Mª F), óp. cit., pág. 313 en donde considera que al tratarse en realidad de la “paga de beneficios”, y que por el hecho de que se abone en el mes de marzo, se le denomina así en muchos convenios, sería más correcto denominarla paga de beneficios.

¹¹⁴⁰ En el VII Convenio Colectivo entre Iberia Líneas Aéreas de España, S.A y sus tripulantes pilotos. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de abril de 2009 (BOE 9 de mayo 2009) artículo 111; XV Convenio Colectivo entre Iberia Lae S.A y sus tripulantes de cabina de pasajeros. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18 de abril de 2007 (BOE 4 de mayo 2007) artículo 100; XVIII Convenio Colectivo entre IBERIA Líneas Aéreas de España S.A y su personal de tierra. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de agosto de 2008 (BOE 12 de septiembre 2008), artículo 138.

3.2.1.2. *Cuantía fija.*

Como hemos señalado con anterioridad, el artículo 31 ET establece el derecho del trabajador a percibir dos gratificaciones extraordinarias al año, dotándolas de autonomía propia y dejando en manos de la negociación colectiva su configuración: cuantía, devengo, posibilidad de prorrateo, etc., y, como también se ha señalado, en la actualidad no se trata de complementos salariales porque carecen de la naturaleza causal propia de éstos por lo que se asimilan al salario base las cantidades percibidas por estos conceptos¹¹⁴¹. Aunque tradicionalmente tanto legal como convencionalmente se ha venido considerando la participación de beneficios como una partida fija que no dependía de los beneficios o resultados de la empresa, tampoco ha existido una normativa que apoyara sistemas de participación en beneficios, por lo cual se ha configurado la “paga de beneficios” como una cantidad fija o variable pero con unas garantías retributivas¹¹⁴².

Sin embargo, hemos podido comprobar que en algunos casos la negociación colectiva suele referirse a la participación del trabajador en los beneficios de la empresa como una gratificación extraordinaria más¹¹⁴³, desde el momento en que establece una cantidad fija o un porcentaje fijo a devengar en una fecha determinada, por lo que al tener el trabajador garantizada su percepción no asume el riesgo de no percibirla ya que se encuentra al margen de los resultados de la empresa. No podemos hablar en estos casos de un

¹¹⁴¹ Vid. DUEÑAS HERREO, L: “La regulación de la estructura salarial en los instrumentos de sustitución de las Ordenanzas Laborales”, en AA.VV. “Balance material del proceso de sustitución de las Ordenanzas laborales: Continuidad y crisis de sus contenidos normativos”, AA.VV. “Balance material del proceso de sustitución de Ordenanzas Laborales: continuidad y crisis de sus contenidos normativos”, (Dir. VALDÉS DAL-RÉ, F) Madrid (MTAS) 1999, óp. cit., pág.173 y ss., en donde considera “(...) aconsejable incluir estos conceptos salariales *ordinarios*, pero de devengo y pago extraordinario, en el salario base (por definición, elemento central e integrador de la estructura salarial). La negociación colectiva puede prescindir de todos los complementos pero no así del salario base, de presencia obligatoria en la estructura salarial. (...)” y de acuerdo con el artículo 31 ET, la gratificaciones extraordinarias, no pueden faltar nunca al remunerar al trabajador y como tampoco si se integran en el salario base.

¹¹⁴² Como mantiene MONEREO PEREZ, J.L.”La estructura del salario”, en AA.VV. “Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores”, (Dir. BORRAJO DACRUZ, E), óp.; cit.; pág.141.

¹¹⁴³ En el mismo sentido, Vid. FINA SANGLAS, L, GONZÁLEZ DE LENA, F, PÉREZ INFANTE, J.I.: “Negociación Colectiva y Salarios en España”, Madrid (CES) 2001, pág.92.

complemento salarial por la participación en los resultados de la empresa pues no guarda relación con ellos y no se trata de una percepción variable, como en realidad tendría ser. Hay de precisar que la participación en beneficios puede configurarse de dos formas: la primera, a través del establecer totalmente como participación de beneficios toda la remuneración (obviamente con un mínimo garantizado); y la segunda, de forma “dual¹¹⁴⁴” representando la participación en beneficios sólo una parte del total de la remuneración siendo en esta última cuando su configuración se asemeja al complemento salarial.

La casuística en los convenios colectivos es amplia: a veces, se fijan cuantías determinadas a las que, en algunos casos, se les adiciona algún complemento; a título ejemplificativo cabe señalar establecer quince días¹¹⁴⁵, treinta días¹¹⁴⁶ o treinta y cuatro días de salario, además de la antigüedad y otros complementos como el plus Convenio o el complemento de puesto¹¹⁴⁷; en otros, también se

¹¹⁴⁴ Así la denomina MERCADER UGINA, J, “Cambios productivos y nuevos sistemas salariales”, Tribuna Social, 1998, núm. 87, pág.69.

¹¹⁴⁵ Es la cuantía prevista en el Convenio Colectivo de Industrias Transformadoras de Materias Plásticas de Alicante. Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de 8 de noviembre de 2007. (BO de Alicante de 15 de noviembre de 2007), en el artículo 25º: “(...) La participación en beneficios será a razón de 15 días de salario convenio y plus convenio y se hará efectiva hasta el 30 de marzo de cada año, más la antigüedad en su caso”; Convenio Colectivo de Industrias Transformadoras de Plásticos de Valencia. Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de 11 de julio de 2007 (BO de Valencia 19 de julio de 2007), artículo 41: (...) Igualmente percibirán los trabajadores una gratificación por importe de quince días de salario base y antigüedad, en concepto de participación en beneficios. Dicha gratificación habrá de ser abonada en el año natural siguiente al ejercicio económico (...);

¹¹⁴⁶ Sería el caso del Convenio Colectivo de la empresa Compañía Logística de Hidrocarburos, CLH, S.A. para su personal de tierra. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de agosto de 2006 (BOE de 13 de septiembre 2006) artículo 102. “El personal percibirá en concepto de gratificación consolidada por participación en beneficios, el importe de una mensualidad. (...)”; VII Convenio Colectivo entre Iberia Líneas Aéreas de España, S.A y sus tripulantes pilotos. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de abril de 2009 (BOE 9 de mayo 2009) artículo 111. “Se concederá una gratificación por cierre de ejercicio en el importe correspondiente 30 días de sueldo base, antigüedad y prima por razón de viaje (...)”.XVIII Convenio Colectivo entre IBERIA Líneas Aéreas de España S.A y su personal de tierra. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de agosto de 2008 (BOE 12 de septiembre 2008), artículo 138: “Anualmente se concederá una gratificación por cierre de ejercicio consistente en el importe correspondiente a 30 días de sueldo base, prima de productividad, complemento transitorio y antigüedad (...)”.

¹¹⁴⁷ Es así como lo dispone, el Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de febrero de 2008. (BOE 14 de marzo de 2008). Artículo 7.3.3 párrafo cuarto y quinto: “En concepto de participación

en beneficios, a cada trabajador se le abonará el equivalente a treinta y cuatro días de salario base (dividiendo el salario base anual entre los días naturales del año y multiplicando por treinta y cuatro, y, en su caso, de antigüedad y complemento ex categoría. La entrega de esta cantidad se efectuará, salvo acuerdo entre las partes, el mes de marzo al año siguiente a su devengo”. Sería conveniente señalar, que este Convenio cuenta con un Anexo vigente para años distintos y es allí en donde hemos visto que se ha producido un “cambio” en torno a la cuantía de dicha paga, ya que en el texto vigente para los años 2007-2008, se fijaba el 8 por ciento del salario del módulo salarial de correspondiente a doce mensualidades, además de las dos gratificaciones extraordinarias y antigüedad. Con esta nueva redacción se distancia de la redacción contenida y mantenida, por el Convenio vigente hasta 2008, del artículo 50 de la Orden de 29 de abril de 1950, por la que se aprueba la Reglamentación de Trabajo de Artes Gráficas (BOE 16 de mayo 1950) en donde se establecía con carácter “transitorio”, que “Hasta que se legisle con carácter general sobre esta materia (...) se establece en concepto de participación en beneficios y con carácter uniforme aunque circunstancial y transitorio, el abono anual (...) del ocho por ciento de los salarios mínimos correspondientes a la respectiva categoría profesional, por la totalidad del tiempo(...) dentro del año natural, incrementándose dichos salarios por mínimo con los aumentos periódicos por tiempo de servicios(...)”.

Así, no se ha introducido ese “cambio” en el Convenio Colectivo de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales, de Guipúzcoa. Resolución de la Delegación territorial de Trabajo de 19 de noviembre de 2007 (BO Guipúzcoa de 29 de noviembre de 2007), ya que mantiene el porcentaje del Convenio vigente para los años 2007-2008, dado que el Convenio Provincial se suscribe para los años 2007-2009, así el artículo 26 dispone: “En concepto de Paga de marzo, a cada trabajador/a de plantilla se le abonará el 8% del Salario determinado por el Salario Base de Convenio, Columna A, correspondientes a las doce mensualidades del año anterior, más las dos gratificaciones extraordinarias más la antigüedad, asimismo se le sumará una cantidad lineal cuya cuantía se establece en el anexo II siempre y cuando el total de la paga de marzo no llegue a la Columna de salario Total (...)”.

Mientras que sí lo introduce el Convenio Colectivo de Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales, de Vizcaya. Resolución de la Delegación Territorial de Trabajo de 25 de mayo de 2007 (BO. Vizcaya de 13 de junio de 2007), la artículo 7.6 B), pero fija un incremento inferior, al establecer que: “En concepto de participación de beneficios, a cada trabajador/a de la plantilla se le abonará una paga equivalente a treinta días de salario ordinario para el personal con retribución mensual, de acuerdo con los valores de la Tabla de Retribuciones (...) Estos valores serán incrementados con la antigüedad correspondiente y se abonará sin descuento alguno por baja de enfermedad o accidente. El abono de este concepto se efectuará en la primera quincena del mes de marzo siguiente al año de que se trate y será abonado en proporción al tiempo efectivamente trabajado (...)”; Esto es posible dado que el Convenio del Sector establece (en ambos Anexos utiliza la misma redacción) en el artículo 1.5. respecto de los Convenios de ámbitos inferiores “(...) deberán necesariamente acomodarse a él en las siguientes materias: artículo 7.3 en cuanto a la estructura y la naturaleza de los distintos componentes de las retribuciones económicas que puedan percibir los trabajadores afectados, aún cuando puedan negociarse la cuantía de las mismas (...)”, por lo que la cuantía de los complementos no son materia reservada, es posible su negociación; Convenio Colectivo de Pirrelli Neumáticos, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de marzo de 2008 (BOE de 9 de abril 2008), artículo 14. La paga de beneficios correspondiente a 2007, pagadera en Febrero de 2008, será de 25 días; la paga de beneficios

establece un porcentaje: del seis por ciento¹¹⁴⁸, ocho por ciento¹¹⁴⁹ o diez por ciento¹¹⁵⁰ a calcular sobre el salario base anual del trabajador al que se le

correspondiente a 2008, pagadera en Febrero de 2009, será de 26 días; y la paga de beneficios correspondiente a 2009, pagadera en Febrero de 2010, será de 27 días. Los conceptos salariales que integran dicha paga son: salario o sueldo base, antigüedad, complemento personal no absorbible (obreros y empleados) y complemento cuarto equipo, vigentes en aquel momento (...);

¹¹⁴⁸ Lo prevé así el Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de septiembre de 2008. (BOE 9 de octubre de 2008). Artículo 71. “Por el concepto de participación en beneficios se abonará un 6 por 100 del salario para la actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad, cuyo importe se hará efectivo durante el mes de enero de cada año, si bien las empresas podrán establecer su pago en periodos de tiempo más breves”. Que al respecto y a título de curiosidad diremos que la redacción que contiene este precepto coincide literalmente con la contenida en el artículo 89.1 de la Ordenanza Laboral de la Industria Textil, aprobada por la Orden de 7 de febrero de 1972 (BOE de del 26 de febrero), prorrogada parcialmente de conformidad con lo establecido en la Orden de 28 de diciembre de 1994 por la que en aplicación de lo establecido en la Disposición Transitoria Segunda del Estatuto de los Trabajadores, se prorroga la vigencia de determinadas Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo (BOE del 29 de diciembre de 1994). Vid. VALDÉS DAL-RÉ, J- LAHERA FORTEZA, J. “La sustitución de las Ordenanzas Laborales: fases, instrumentos y balance de un proceso casi acabado”, en AA.VV. “Balance material del proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales: continuidad y crisis de sus contenidos normativos”, en AA.VV. “Balance material del proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales: continuidad y crisis de sus contenidos normativos”, (Dir. VALDÉS DAL- RÉ, F), óp. cit., pág.15 y ss.

¹¹⁴⁹ Así se establece en el Convenio Colectivo de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales, de Guipúzcoa. Resolución de la Delegación territorial de Trabajo de 19 de noviembre de 2007 (BO Guipúzcoa de 29 de noviembre de 2007), artículo 26:” En concepto de Paga de marzo, a cada trabajador/a de plantilla se le abonará el 8% del Salario determinado por el Salario Base de Convenio, Columna A, correspondientes a las doce mensualidades del año anterior, más las dos gratificaciones extraordinarias más la antigüedad, asimismo se le sumará una cantidad lineal cuya cuantía se establece en el anexo II siempre y cuando el total de la paga de marzo no llegue a la Columna de Salario Total (en todo caso se excluye de este concepto las cantidades que linealmente se han establecido en el anexo II para las gratificaciones extraordinarias)(...)”;l Convenio Colectivo entre Recoletos Grupo de Comunicación, S.A y el personal de redacción del área económica. Resolución de la Delegación General de Trabajo de 7 de marzo de 2005 (BOE 25 de marzo de 2005), artículo 31. “(...) será equivalente al 8 por 100, quedando excluidas las percepciones no salariales, que el trabajador haya devengado durante la anualidad anterior, es decir sobre las doce mensualidades mas las pagas extraordinarias (...)”.

¹¹⁵⁰ En el Convenio Colectivo Estatal para la Industria Fotográfica 2005-2009. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de mayo de 2006. (BOE 6 de junio de 2006). artículo 11.10. “En sustitución de la antigua paga de beneficios, se instituye la “paga extraordinaria de febrero” que seguirá siendo el 10% de las catorce

adicionan determinados complementos, normalmente el de antigüedad, y no se calcula sobre los beneficios de la empresa; en otros, incluso fijan una cantidad¹¹⁵¹ que, en algunos casos, es equivalente a la de las gratificaciones extraordinarias e identifica a éstas con el salario base o la regula conjuntamente con éstas¹¹⁵², lo que a su vez permite “fraccionar” el abono del

mensualidades del salario base más la antigüedad. Dicha paga deberá hacerse efectiva durante el mes de febrero aunque con la posibilidad de fraccionar su pago por mensualidades de mutuo acuerdo (...).”

Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de agosto de 2005. (BOE 18 de agosto de 2005). Resolución de 2 de febrero de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acuerdo de prórroga del Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos. (BOE 17 de febrero de 2009). Artículo 15. “Todo el personal que preste sus servicios en las empresas afectadas por el presente Convenio, tendrán derecho a una participación en beneficios en proporción a las retribuciones que hubieran percibido durante el año de acuerdo con las normas que a continuación se especifican: 1. La participación se computará a razón del tipo único del 10 por 100 sobre los siguientes emolumentos percibidos durante el año: Salario Base, complemento específico, en su caso, días festivos y gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre. 2. El trabajador que hubiera ingresado o cesado durante el año y haya alcanzado un mínimo de treinta días, consecutivos o no, tendrá derecho a la participación en beneficios de acuerdo con las cantidades recibidas en el período de que se trate. 3 El período de liquidación coincidirá con el año natural y aquélla deberá practicarse y ser satisfecho su importe dentro de los seis meses siguientes al término de la misma. No obstante, en 31 de marzo, los trabajadores podrán solicitar el percibo de una cantidad a cuenta que no exceda del 50 por 100, aproximadamente.

¹¹⁵¹ Como lo hace el Convenio Colectivo de la empresa Autopista Vasco-Aragonesa, Concesionaria Española S.A. y su personal de explotación. Resolución de la Dirección general de Trabajo de 3 de agosto de 2005 (BOE de 30 de agosto 2005) artículo 22.”(...) En concepto de Participación de Beneficios a todos los trabajadores afectos al presente Convenio, se les abonará para el 2005 la cantidad de 881,41 euros y para los años 2006, 2007, 2008 y 2009 las cantidades resultantes de la aplicación de los incrementos correspondientes (...).”

¹¹⁵² Como sería el caso del XIII Convenio Colectivo Interprovincial de Empresas para el Comercio de Flores y Plantas. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de julio de 2008. (BOE 22 de julio de 2008). Artículo 16. “Las empresas afectadas por el presente Convenio abonarán a todos los trabajadores las siguientes gratificaciones extraordinarias: Julio. Navidad. Ambas pagas serán calculadas sobre salario Convenio, por importe de treinta días. Asimismo, las empresas afectadas por este Convenio, abonarán a todos los trabajadores en concepto de beneficios, una paga equivalente a una de las pagas extraordinarias anteriormente citadas, la cual será abonada en el primer trimestre del año”. Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus Derivados. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 de enero de 2009. (BOE 22 de enero de 2009). Artículo 25: “La retribución anual se percibirá en quince pagas: Doce de carácter ordinario y tres extraordinario verano, navidad y beneficios, que consistirán en un mes de sueldo de la tabla salarial de este Convenio más complemento antigüedad. La paga de beneficios se abonará durante el primer

complemento, incluso poder acordar su prorrateo mensual, como dispone el artículo 31 ET para las gratificaciones extraordinarias. Si se trata de porcentajes a calcular sobre beneficios “reales”, al ser futuros y desconocerse en el año natural, no admite su devengo semestral sino que necesariamente será siempre de carácter anual aunque en mi opinión, sí tendría cabida efectuar el pago “fraccionado” del porcentaje de beneficios (reales) durante el año siguiente del devengo.

A la hora de fijar los porcentajes de la participación en beneficios, algunos Convenios sectoriales siguen manteniendo no solamente el mismo porcentaje y complementos que se deben adicionar sino que, incluso, conservan la misma o similar redacción que establecían las derogadas Reglamentaciones de Trabajo u Ordenanzas Laborales, y que sustituían así la falta de sistemas de participación en los beneficios, “transitoriamente” se decía, a través del abono de ese mismo porcentaje fijado sobre el salario anual del trabajador¹¹⁵³,

trimestre de cada año. Se establece la posibilidad de prorratear el importe de las tres pagas extraordinarias en las doce mensualidades ordinarias, previo acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, o los propios trabajadores interesados. Las cantidades abonadas conjuntamente con las gratificaciones de julio, navidad y beneficios bajo la denominación “gratificaciones fijas”, y cuyo importe para las devengadas en el año 2007 se fijó en 194,10 €, desaparecen y quedarán integradas en el concepto de salario base, y su importe anual se prorrateará entre las 15 pagas a fin de obtener la retribución base mensual o diaria; Convenio Colectivo de Altadis, Sociedad Anónima. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de julio de 2002 (BOE 13 de agosto 2002) artículo 14.5.1. “Gratificaciones extraordinarias de marzo, junio y Navidad. “a) 1. Consistirá en una mensualidad y media para el personal de los grupos 1.º, 2.º y 3.º, en cuarenta y cinco días del salario base para el personal del grupo 4.º, en treinta días de su salario base para el personal de las nuevas categorías adscrito al Sector de Fabricación y de una mensualidad para los Auxiliares Comerciales (...)2. Como esta paga extraordinaria tuvo su origen en la transformación del sistema de participación en beneficios existente antes del 1º de enero de 1986, y con el fin de evitar posibles perjuicios por el cambio de regulación (...)”; Convenio Colectivo de Radio Popular S. A. Resolución de la Dirección general de Trabajo de 17 de Septiembre de 2007 (BOE de 2 de octubre 2007), artículo 31, 2º. “Estas pagas de verano, patrón, navidad y de beneficios se abonarán no más tarde del 30 de junio, 28 de septiembre, 21 de diciembre y 28 de febrero del año siguiente al de su devengo en esta última, respectivamente. Consistirán en el importe de una mensualidad, de los conceptos salario base y plus de antigüedad (...)”.

¹¹⁵³ Sería así en el caso del Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos, que conserva prácticamente la misma redacción que contenía el artículo 57 de la Ordenanza Laboral para la Industria Metalgráfica, construcción de envases metálicos, tapón corona, tubos de plomo y estampaciones en chapa, aprobada por Orden de 1 de diciembre de 1971 (prorrogada parcialmente por la orden de 28 de diciembre de 1994 (BOE 29 de diciembre de 1994) por la que, en aplicación de lo establecido en la Disposición Transitoria Segunda del Estatuto de los Trabajadores, se prorroga la vigencia de determinadas Ordenanzas

aunque, en algún caso, el Convenio introduce una pequeña mejora si las comparamos con éstas¹¹⁵⁴.

Si bien el establecimiento de una cantidad o porcentaje fijo de la participación en los beneficios de la empresa “desnaturaliza” el complemento salarial al asemejarlo a la gratificación extraordinaria, también es cierto que en muchos convenios coincide la fecha en que se percibe con la causa del complemento, ya que estos¹¹⁵⁵ suelen establecer como término para el abono el periodo de tiempo siguiente a la finalización del ejercicio económico, por lo que el carácter anual de ésta conceptos salariales así como su abono, dentro del primer

Laborales y Reglamentaciones de Trabajo. Sin embargo el Convenio omite un párrafo que sí contemplaba la Ordenanza sobre la situación de la empresa, al decir, en el artículo 56. 2, que: “Las empresas en situación legal de quiebra quedarán exceptuadas del cumplimiento de lo que en el presente artículo se establezca (...).

Vid. GONZÁLEZ ORTEGA.S- QUINTERO LIMA, M.G-“Estudio actualizado sobre la Negociación Colectiva en el Sector del Metal (Actualización 2008), Madrid (2008), en especial pág. 64 en donde destacan tendencias en la regulación de la retribución así se encuentran con “(...)Convenios que contienen una regulación salarial completa y estructurada, aunque no precisamente moderna en todos sus extremos, ...otros ofrecen una regulación salarial irregular, asistemática en los que se refiere a los complementos y pluses que contempla, y que no suelen incluir formas de retribución más actuales, basadas en los resultados, en la productividad o en el rendimiento, si bien hay que aceptar que este tipo de complementos encaja mejor en un convenio de empresa que en uno provincial... y ya en último lugar hay que destacar que tratan la cuestión salarial como reflejo de las innovaciones en la estructura retributiva, basadas sobre todo en las características del puesto o en los resultados de la empresa y en la productividad (...)”.

¹¹⁵⁴ Así a título de ejemplo, la paga de beneficios que tanto en, el artículo 41, de la Reglamentación de Trabajo para la Industria Fotográfica, aprobada por Orden de 31 de enero de 1948 (BOE de 6 de abril de 1948), como en, el artículo 32, de la Ordenanza de Trabajo, aprobada por Orden de 24 de enero de 1972 (BOE de 29 de febrero) y prorrogada parcialmente de conformidad con lo establecido en la Orden de 28 de diciembre de 1994 (BOE del 29 de diciembre) por la que, en aplicación de lo establecido en la Disposición Transitoria Segunda del Estatuto de los Trabajadores, se prorroga la vigencia de determinadas Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo, establecían un porcentaje inferior, ya que lo fijaban en un porcentaje del 5 por 100 mientras que ahora el Convenio lo hace en un 10 por 100.

¹¹⁵⁵ Como sería el caso del Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de febrero de 2008. (BOE 14 de marzo de 2008), que el artículo 7.3.3. la fija (...) en el mes de marzo del año siguiente a su devengo (...); Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus Derivados. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 de enero de 2009. (BOE 22 de enero de 2009).Artículo 25. “La paga de beneficios se abonará durante el primer trimestre de cada año”; XIII Convenio Colectivo Interprovincial de Empresas para el Comercio de Flores y Plantas. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de julio de 2008. (BOE 22 de julio de 2008). Artículo 16 “(...) durante el primer trimestre del año (...)”.

trimestre del año, son las únicas notas coincidentes con la conceptualización del complemento por resultados de la empresa.

3.2.1.3. *Cuantía variable.*

Como hemos señalado, si la causa de los complementos salariales por participación en los beneficios de la empresa se encuentra en la participación de los trabajadores en la situación y el resultado de la actividad empresarial, indubitadamente nos hallamos ante complementos que cabe situar en el grupo de complementos que, por éstas causas, enumera el artículo 26.3 ET mientras que si se trata de una cantidad o porcentaje que se calcula independientemente del resultado económico habrá que considerarlo como una gratificación extraordinaria más (artículo 31 ET).

Para que podamos entender que se trata de un verdadero complemento de participación en los beneficios, se precisa que la cuantía del complemento sea variable y no fija, y que tanto la cuantía como la fecha para hacerla efectiva y su devengo se establezca al cierre del ejercicio económico del año anterior al devengo. Se trata de un complemento en el que el trabajador asume parte del riesgo, dado que depende tanto de ese resultado como de la situación en que se encuentra la empresa para que pueda hacerse efectivo. Si la empresa se encuentra en una situación de concurso, no cabe su percepción como tampoco en el supuesto de que la empresa no obtenga beneficios o en el caso de que decida invertirlos en una ampliación del negocio, excluyendo también su percepción a los accionistas. Si la empresa obtiene beneficios tras el cierre del ejercicio económico, el complemento se calcula sobre los beneficios netos o incluso sobre los brutos, a través de un sistema de valoración o un porcentaje a aplicar sobre el beneficio disponible y que se establece en función de la actividad de la empresa.

La negociación colectiva dispone el percibo de los complementos por participación de los trabajadores en la situación y resultados en la empresa utilizando una plural y variada denominación: "*Participación en los beneficios administrativos*"; "*Participación en los Beneficios*"; "*Participación en los beneficios anuales de la empresa*"; "*Paga de Beneficios*", supuestos todos en los que se utilizan diferentes sistemas a los efectos de calcular la participación en los beneficios de los trabajadores.

En algunos casos se prevén¹¹⁵⁶ hasta tres modalidades de complementos bajo la única denominación de “*Pagas Estatutarias*”. Así la primera se denomina “Estímulo a la producción” y por este concepto se abonan dos mensualidades; la segunda se denomina “*Participación en los beneficios administrativos*” y en ésta, partiendo de los resultados administrativos del último ejercicio y aprobados por los Consejos de Administración, por medio de una escala se cuantifica un porcentaje del complemento calculado sobre la mitad de la suma de saldos de imponentes y reservas. Si los resultados representan el porcentaje fijado en la escala, se percibe una mensualidad o mensualidad y media, pero con la salvedad de fijar una tercera paga que se abona sea cual sea los resultados administrativos, con una cuantía de mensualidad y media. Podemos considerar que se trata de un sistema “mixto” de participación, en el que existe realmente una participación en los beneficios a través de la cuantía -variable- fijada en la escala puesto que si bien el importe es fijo su percepción depende del resultado a alcanzar, y además se establecen dos “pagas” más, una para incentivar la productividad, mientras que la otra es una gratificación extraordinaria adicional a las mínimas que se abona sea cual sea el resultado del ejercicio económico.

En cambio, en otros casos¹¹⁵⁷ el Convenio Colectivo establece un sistema de participación en los beneficios en función del montante líquido, que se abona a

¹¹⁵⁶ En el Convenio Colectivo Estatal de las Cajas de Ahorro Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de febrero de 2009. (BOE 10 de marzo de 2009). Artículo 50. “El personal de las Cajas de Ahorro recibirá las siguientes pagas: 1. Estímulo a la producción: en concepto de estímulo a la producción percibirá dos mensualidades, que se harán efectivas, como máximo, dentro del cuarto trimestre de cada año. 2. Participación en los beneficios de los resultados administrativos: según los resultados administrativos del Ejercicio aprobado por los respectivos Consejos, y tomando como base la mitad de la suma de los saldos de imponentes y reservas de los balances al 31 de diciembre del Ejercicio anterior y del últimamente finalizado, las Cajas concederán a su personal una participación cuantificada según la escala siguiente: Una mensualidad si los resultados representan desde 0,50 % al 2 % de dicha base. Una mensualidad y media, si fueran iguales o superiores al 2 %. 3. Con independencia de lo establecido en el punto anterior, se abonará una mensualidad y media cualesquiera que sean los resultados administrativos del ejercicio económico aprobado por el Consejo de Administración (...)”.

¹¹⁵⁷ Como sería el del XXI Convenio Colectivo de Banca. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de agosto de 2007. (BOE de 16 agosto 2007). Artículo 18. “Durante la vigencia del Convenio el personal percibirá una participación en beneficios que se determinará en la forma que establecen los párrafos siguientes: Si el 10 por ciento del montante del dividendo líquido abonado a los accionistas no superase en la Empresa el importe de un cuarto de paga, también líquido, el personal percibirá el equivalente a una paga completa. Si el 10 por ciento del dividendo líquido fuese superior a un cuarto de paga e inferior a media paga, también líquidos, el personal percibirá el importe de paga y cuarto, y así sucesivamente esta percepción se

los accionistas y es a este al que se le aplica un porcentaje, que si se alcanza o se supera, devenga una u otra cantidad para el trabajador. Si el porcentaje del líquido que perciben los accionistas no llega a un cuarto de paga, se abonará una paga completa y se abona el importe de paga y cuarto si se situara en un cuarto o mitad de paga. De esta forma se va incrementando sucesivamente la percepción. En otros casos la “Paga de beneficios” se calcula sobre el beneficio “neto”¹¹⁵⁸, una vez efectuadas las deducciones y según los resultados contables, que pueden dar lugar a varias situaciones, tales como pérdidas o beneficios inferiores a una determinada cantidad, en cuyo caso no se genera la paga, y partiendo de esa cifra mínima se establece una escala, con una oscilación mínima y máxima sobre la que se fija una determinada cantidad, hasta llegar al máximo previsto de beneficio y paga¹¹⁵⁹. Igualmente, en la

incrementará en los cuartos de paga necesarios para absorber, en su caso por exceso, aquella diferencia. En cualquier caso y durante la vigencia del presente Convenio no se percibirá por este concepto un número de cuartos de paga inferior al abonado por cada Empresa en 2006, ni superior a 15 cuartos de paga (3,75pagas). (...)”, establece además el régimen de participación de los bancos extranjeros, bancos industriales y de negocios y Cámaras de Compensación Bancaria.

Sería conveniente señalar que el Convenio establece una participación en los beneficios totalmente diferente a la contemplada en el artículo 30 la Reglamentación de Trabajo de la Banca Privada, aprobada por Orden de 3 de marzo de 1950 (BOE de 16 de marzo), que fue prorrogada parcialmente por la orden de 28 de diciembre de 1994 (BOE 29 de diciembre de 1994) por la que, en aplicación de lo establecido en la Disposición Transitoria Segunda del Estatuto de los Trabajadores, se prorroga la vigencia de determinadas Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo, ya que la establecía con una cuantía de uno a dos sueldos mensuales según los dividendos fueran inferiores al 6% o llegaran a superar el 12%.

¹¹⁵⁸ También se dispone en algún caso que la participación en los ingresos se hará a través de una “prima de producción”, que consiste en un complemento salarial por los ingresos brutos de explotación de cada centro de trabajo, incluidos los correspondientes a instalaciones deportivas y turísticas, venta de artículos varios y comisiones por cambio de divisas. (...) El Convenio establece la forma de distribuirla en cada centro de trabajo y el (...) reparto se efectuará proporcionalmente a los días que permanezca en activo el trabajador o trabajadora y los días de baja por incapacidad temporal no se computarán a los efectos de devengo de la prima, pero sí las vacaciones, permisos y licencias retribuidas (...), como es en el artículo 25 del Convenio Colectivo de Paradores de Turismo de España. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de noviembre de 2008 (BOE de 3 de diciembre 2008).

¹¹⁵⁹ Entre otros, se dispone así en el III Convenio Colectivo de Air Nostrum, L.A.M., S.A y sus trabajadores pilotos. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de julio de 2003 (BOE de 12 de agosto de 2003). Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de julio de 2008 por la que se acuerda la prórroga hasta 31 de diciembre de 2010 (BOE de 11 de agosto de 2008) artículo 16.18. “La paga de beneficios tendrá la cuantía que se establece en el siguiente cuadro, dependiendo de los beneficios netos (después de impuestos), obtenidos según resultados contables

“Participación en los beneficios anuales de la empresa”, el porcentaje a distribuir entre todos los trabajadores con independencia de la categoría profesional pero en proporción a tiempo de trabajo y jornada se acredita a través de la memoria anual de la empresa o una acreditación de la empresa auditora.¹¹⁶⁰

En alguna ocasión, dependiendo de la actividad de la empresa, la negociación colectiva utiliza otra denominación para referirse a los beneficios: es el caso de los “Excedentes de la Empresa”¹¹⁶¹, que nos recuerda la normativa originaria

anuales auditados de la Compañía, de la anualidad de referencia: 1. Si hay pérdidas o los beneficios son inferiores a 6 millones de euros, no se generará paga de beneficios. 2. Si los beneficios son iguales o superiores a 6 millones e inferiores a 9 millones €, la paga será de 540 €. 3. Si los beneficios son iguales o superiores a 9 millones € e inferiores a 12 millones €, la paga será de 1.080 €. 4. Si los beneficios son superiores a 12 millones €, la paga será de 1.350 €. Esta paga se abonará en un pago único, en la nómina del mes de agosto del año siguiente al de referencia (...).”

¹¹⁶⁰ Que establece el Convenio Colectivo de Fiananzauto, S.A. Resolución de la Dirección general de Trabajo de 11 de agosto de 2009 (BOE de 1 de septiembre 2009), en el artículo 173, al establecer que la “(...) participación en los beneficios de la empresa equivalente al equivalente al 8 por 100 del beneficio disponible, entendiéndose por tal el que resulte de las cuentas anuales una vez minorada la cantidad destinada al pago del impuesto sobre sociedades, calculados éstos según la tasa fiscal base vigente en cada momento,(...) y deduciéndose previamente los rendimientos atípicos, tales como la compra y la venta de inmuebles y los beneficios o pérdidas netos relacionados con las empresas participadas.2. Las cifras de beneficio serán acreditadas mediante la memoria anual de la empresa o, en su defecto, mediante acreditación de la empresa auditora de la misma. 3. La distribución de beneficios será repartida en igual cuantía para todos los trabajadores sin distinción de categorías, y será abonable proporcionalmente al tiempo de permanencia en la Empresa (...) lo serán en proporción a la jornada de trabajo que tengan en cada momento (...)”.

¹¹⁶¹ Así se encuentra previsto en el XIX Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de diciembre de 2007. (BOE de 15 enero 2008). Artículo 28. “Por el concepto de participación en los excedentes de la empresa y en aplicación de lo establecido en el artículo octavo, número 3, de la Ley 13/1989, de 26 de mayo, de Cooperativas de Crédito, cuando el “excedente disponible” del ejercicio exceda del 0,60 por 100 de la cifra de recursos ajenos medios en cada entidad, o la asignación a reservas obligatorias supere el 0,30 por 100 de los mencionados recursos ajenos medios, se abonará al personal tres cuartas partes de una mensualidad en el mes siguiente a la aprobación de los resultados administrativos; esta participación se considerará devengada al 31 de diciembre de cada ejercicio. Se entiende por mensualidad el salario base más los aumentos por antigüedad y complemento “ad personam”, y por cifra de recursos ajenos medios la media aritmética de la suma de las rúbricas “débitos a clientes” y “débitos representados por valores negociables”, calculada sobre los saldos que presenten éstas al final de los trece meses anteriores al fin del ejercicio (diciembre/n-1 a diciembre/n) (...)”.

del sector¹¹⁶². En estos casos, cuando el “excedente disponible” alcanza un determinado porcentaje o bien el porcentaje de las reservas obligatorias, se abona a los trabajadores, dentro del mes siguiente al del final del ejercicio económico, una cantidad integrada por el salario base, antigüedad, y los complementos ad personam.

En algunos Convenios Colectivos sectoriales¹¹⁶³ se prevé la posibilidad de que a nivel empresarial pueda establecerse un sistema de retribución variable por incentivos con la finalidad de obtener una mayor participación de los trabajadores en los resultados de la empresa, en sentido amplio, al poder tratarse de resultados económicos, de mercado, de producción, de medio ambiente incluso sobre los accidentes de trabajo. Esos objetivos, a tenor del Convenio, pueden ser tanto individuales como colectivos, es decir referidos al trabajador individual o a un grupo, sección, departamento pero siempre individualizados y, sobre todo, han de ser posibles y cuantificables, por lo que

¹¹⁶² Como sería en este caso la Ordenanza Laboral para las Sociedades Cooperativas de Crédito. Aprobada por Orden de 10 de febrero de 1975 (BOE del 21), que en el artículo 43 que contemplaba “1. Por el concepto de participación en los excedentes netos de la empresa el personal percibirá anualmente un complemento en cuantía de una mensualidad y media o de dos mensualidades según que las reservas obligatorias, en el porcentaje fijado actualmente supere el 0,30 por ciento de la (...)”.

¹¹⁶³ Como se dispone en el XV Convenio Colectivo de la Industria Química. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de agosto de 2007. (BOE 29 de agosto de 2007), artículo 34: “Las empresas, de forma voluntaria, podrán implantar un sistema de retribución variable individual adicional a los incrementos pactados en función de la consecución de objetivos. Este sistema, así como cualquier modificación del mismo, deberá previamente ser sometido a información y consulta a los representantes de los trabajadores (...) Su objetivo es conseguir la participación de los trabajadores en los resultados de la empresa obtenidos por la consecución de objetivos establecidos en diferentes órdenes (resultados económicos, de producción, de mercado, de calidad, de seguridad, incluido el índice de accidentes de trabajo, de registros medioambientales, etc.) Estos objetivos deberán ser medibles, cuantificables y alcanzables, concretándose además el método para su seguimiento regular por parte de los representantes de los trabajadores. Las cuantías destinadas a estos salarios variables se establecerán anualmente en función de unos objetivos definidos (...) A efectos de la interpretación del presente artículo, tendrán carácter individual o plural y no colectivo, las retribuciones variables en función de objetivos y/o resultados de la empresa que se fijen individualmente a cada trabajador o aquellas que, fijadas para un grupo de trabajadores, ya sea por División, Departamento o Sección, su percepción o abono se hace depender de criterios individualizados como por ejemplo, el cumplimiento de objetivos personales, el rendimiento individual, el grado de responsabilidad individual en la consecución de objetivos individuales o colectivos, así como la realización de funciones o tareas asignadas a título individual; todo ello salvo aquellas a las que pudiera corresponder un Complemento de Puesto de Trabajo o la retribución correspondiente a la realización (...)”.

necesariamente habrá de concretarse el sistema¹¹⁶⁴, con lo cual la cantidad a percibir se configura como un complemento por situación y resultados de la empresa, sin que nos estemos refiriendo a incentivos como complementos de en función del trabajo realizado¹¹⁶⁵ o de carácter funcional, y que recibe

¹¹⁶⁴ Como sería la prevista en el V Convenio Colectivo de BP Oil España SAU. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de junio de 2006 (BOE de 10 de julio 2006), al establecerlo así en en artículo 57: “Con carácter general y aplicación a todos los empleados de Bp Oil España, S.A.U., con una antigüedad mínima de un año, se establece un sistema de retribución variable anual ligado al cumplimiento de un “Performance Contract general” de la Compañía que se determinará y calculará en la forma establecida posteriormente respecto de los resultados del ejercicio anterior al de su abono y siempre y cuando haya habido beneficios. 2. La retribución variable anual revestirá la forma de una gratificación bruta anual, de equipo, de pago único, no consolidable en salario y sin consideración a efectos de Plan de Pensiones de la Compañía. La indicada dotación anual será repartida en el mes de marzo del año siguiente a su devengo, a los empleados en ese momento en plantilla de la Compañía de acuerdo con la siguiente escala (...) Los resultados intermedios que se pudieran producir entre dos franjas determinarán un nivel de bono que se calculará de forma proporcional entre ellas, con dos decimales como máximo. 4. La gratificación a recibir será abonada en los cinco últimos días del mes de marzo y consistirá en la cantidad resultante de aplicar el porcentaje indicado en la tabla anterior sobre el importe de los conceptos fijos anuales del empleado de que se trate, a 31 de diciembre del año anterior. 5. Para la determinación de la valoración del score o puntuación general de Bp Oil España, S.A.U. a aplicar a estos exclusivos efectos de determinación del porcentaje a repartir se utilizará la siguiente fórmula (...).”

¹¹⁶⁵ Sería a título de ejemplo, la denominada “*Prima de Productividad*” prevista en el XVIII Convenio Colectivo entre IBERIA Líneas Aéreas de España S.A y su personal de tierra. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de agosto de 2008 (BOE 12 de septiembre 2008), artículo 127, que establece que “El personal seguirá percibiendo la prima de productividad fijada en virtud de la Orden del Ministerio de Trabajo de 11.03.61, consistente en un 25 por 100 sobre el salario base y premio de antigüedad que se percibe según lo fijado en este convenio”. La referencia del Convenio a esta Orden tiene su antecedente más remoto en La Reglamentación de Trabajo para la Compañía Iberia, aprobada por Orden de 4 de julio de 1947 (BOE de 3 de agosto 1947), cuyo artículo 38 disponía la forma de retribución a través de la prestación de trabajo a primas; Posteriormente esta Ordenanza fue modificada por varias Ordenes y se introdujeron mejoras respecto del personal de tierra, y así la Orden que referencia el Convenio (Orden de 11 de marzo de 1961 (BOE de 22 de marzo 1961)), modifica a su vez la Orden de 23 de diciembre de 1959, y establece que mientras la empresa ponga en funcionamiento el sistema de primas “(...) abonará a su personal de tierra una cantidad no inferior al 10 por 100 de su retribución base (...) y le da el plazo de un año para hacerlo, por lo que si transcurrido éste no hubiere puesto en práctica dicho sistema, el porcentaje se irá incrementando hasta el límite máximo del 25 por 100. En virtud de lo dispuesto en esta Orden se elevó consulta sobre su interpretación a la Dirección General de Trabajo y ésta mediante Resolución de 10 de junio de 1961, (BOE de 11 de julio 1961) se interpretó la Orden de 11 de marzo de 1961 de forma que el cálculo de los porcentajes no ha de referirse a la base mínima sino que a todos los conceptos integran el salario. Y así vemos como ha continuado aplicándose hasta este Convenio.

denominaciones varias a través del Convenio, tales como la “*Participación en Resultados*”¹¹⁶⁶, la “*Prima de Resultado*”¹¹⁶⁷, el “*Incentivo Variable*”¹¹⁶⁸ o la “*Retribución Variable*”¹¹⁶⁹, entre otras.

Vid. DEL PESO Y CALVO, C: “Los incentivos en las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales”, en AA.VV. “Dieciséis Lecciones sobre salarios y sus clases”, óp., cit. pág.148 a 197, especialmente el estudio que hace sobre los incentivos directos e indirectos, refiriéndolos a las primas de asistencia y puntualidad que en aquellos momentos los Convenios las establecían con carácter extrasalarial, pág. 194.

¹¹⁶⁶ En el caso del Convenio Colectivo de Compañía Española de Petróleos S.A. (CEPSA). Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de noviembre de 2008 (BOE de 27 de noviembre de 2008), VII. 4.2. “Participación en Resultados. Los trabajadores podrán percibir anualmente ingresos adicionales por este concepto, en función de la evolución económica de la empresa, y siempre que los resultados anuales sean positivos (...) estableciendo para cada año los valores del porcentaje a aplicar así como la tabla de los resultados económicos y que (...) una vez conocidos los datos se calculará de forma proporcional (...) y (...) Una vez determinada la cantidad resultante conforme a estos criterios, deberá descontarse el porcentaje de absentismo del trabajador con una ausencia al trabajo superior al 4% (...)”; de igual forma que en el Convenio Colectivo de Petroquímica Española, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de noviembre de 2008 (BOE de 28 de noviembre de 2008), VII. 4.2., y que ambos casos se encuentran dentro del apartado 4 de “Complementos de vencimiento superior al mes” junto a las gratificaciones extraordinarias.

¹¹⁶⁷ Sería la establecida en el Convenio Colectivo de Arcelor Construcción España, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de febrero de 2007 (BOE de 14 de marzo de 2007), en donde se establece en el artículo 6, que al final de cada año (...) se abonará una prima aplicada a las tablas salariales definitivas del año anterior a los efectos de retribuir la productividad de los Centros de Trabajo afectados por el Convenio (...) se establece el porcentaje para cada año de vigencia y un máximo a percibir por año, y su finalidad es la “(...)la consecución de los objetivos financieros del Grupo/Sector. (...)”, dejando claro que si no hay resultados no habrá prima o bono (...) No primas, no bonus (...)”, y establece la fórmula para cuantificarlos, valorando y ponderando el índice de frecuencia y absentismo.

¹¹⁶⁸ Como lo denomina el I Convenio Colectivo de Endesa Ingeniería, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de julio de 2007 (BOE de 14 de julio de 2007), artículo 19.2. “Su cuantía será de entre el 0% y el 15% del Salario Fijo efectivamente percibido. Una vez fijado, por parte de la Dirección, el importe del incentivo anual, este se repartirá en función de criterios de resultados empresariales y de valoración del desempeño. Se percibirá por el trabajador junto con una de las pagas ordinarias una vez se hayan obtenido los resultados del ejercicio al que corresponde el incentivo variable y se calculará para cada trabajador en función del Salario Fijo total correspondiente al período del año durante el cual se haya devengado el incentivo. (...) Con carácter previo a la liquidación del Incentivo Variable, cada año la Dirección informará a la Comisión Mixta Paritaria sobre los criterios de reparto del mismo”.

¹¹⁶⁹ Es la denominación dada por la Cláusula XXIV del V Convenio Colectivo de telefónica Soluciones Informáticas y Comunicaciones de España, SAU, Resolución de

3.2.2. Otros complementos.

Si bien la participación en los beneficios se configura como un complemento salarial en función de la situación o resultado de la empresa, en la negociación colectiva se pactan otros complementos salariales en los que, al igual que ocurría con la participación en beneficios, su causa se encuentra también en el resultado positivo del ejercicio económico.

Este es el caso del denominado “*Complemento salarial por el Buen Fin de la Campaña o Campañas*”¹¹⁷⁰, que se devenga si el resultado de la campaña o campañas, desarrollado en condiciones habituales, es positivo, complemento salarial único cuyo importe lo fija el propio Convenio. Su devengo se efectúa en proporción al tiempo de servicios efectivos durante la campaña o campañas, incluso en el supuesto de desplazamiento de los trabajadores fijos y su abono debe hacerse efectivo antes de la finalización del año.

También podemos considerar entre estos los “*Bonus*” a los que hemos hecho referencia con anterioridad al tratar las primas o incentivos. Los hemos considerado como complementos de cuantía variable al depender del cumplimiento de unos objetivos fijados por las partes y señalábamos su carácter voluntario fijado a través de contrato individual de trabajo y no a través

la Dirección General de Trabajo de 21 de marzo de 2007 (BOE de 10 de abril 2007) al establecer que: “Es la retribución vinculada a la consecución de los objetivos definidos anualmente por la empresa, y consistirá en un porcentaje sobre el salario base. Será establecida por la empresa teniendo en cuenta la consecución de los objetivos generales de empresa y/o individuales, según la función desarrollada. El porcentaje de variable mínimo será del 6% en caso de máximo cumplimiento de los objetivos establecidos (...)”.

¹¹⁷⁰ Dispuesto en el Convenio Colectivo General de la Industria Azucarera. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 8 de septiembre de 2009. (BOE 23 de septiembre de 2009). Artículo 28: “El desarrollo habitual de la campaña o campañas iniciadas durante los años 2009 y 2010, al margen de los problemas climáticos o industriales que puedan producirse y con resultado económico positivo, dará derecho a los trabajadores a la percepción de un complemento salarial único por un importe total de 1.049,85 euros y 1.102,34 euros, en proporción al tiempo de prestación de servicios durante los años 2009 y 2010. Estos importes serán hechos efectivos antes del 31 de diciembre de cada uno de dichos años. El personal fijo que realice dos campañas distintas en fábricas diferentes de las zonas Norte y Sur, percibirá un segundo complemento de buen fin de campaña en proporción al tiempo que esté desplazado”.

de la negociación colectiva, pero también se puede considerar que tienen una naturaleza mixta, puesto que el complemento se abona al trabajador en función de los resultados económicos de la empresa, con lo cual el salario comprende una cuantía fija y una cuantía variable, dado que si en su integridad se encontrara en función de los resultados, la relación jurídica podría llegar a perder su naturaleza laboral salvo que se garantice la percepción de un mínimo.

El *Bonus* se percibe dependiendo del beneficio obtenido por la empresa a través de los objetivos alcanzados por el trabajador, por lo que si al finalizar el ejercicio económico la empresa no ha obtenido beneficios aunque se hayan cumplido los objetivos individualmente, el trabajador no percibe el *bonus*, salvo que dentro de éste se haya pactado una cuantía invariable, es decir que en esa cuantía variable haya a la vez una parte fija -a percibir sea cual fuere el resultado económico de la empresa e independientemente de que se hayan alcanzado los objetivos previstos para ésta (la empresa)-, en cuyo caso actúa como si se trata de una gratificación extraordinaria más, a percibir en una fecha determinada y al garantizarse la cantidad no se asume el riesgo de la explotación, por lo que esta partida se integra en el salario base al igual que las gratificaciones extraordinarias.

Al no existir una normativa reguladora¹¹⁷¹ el bonus hay que pactarlo en el contrato de trabajo, incluyendo la fijación o determinación de los objetivos. Los Tribunales¹¹⁷² vienen considerando la necesidad de que se fijen unos objetivos, dado que "(...) La inexistencia de objetivos en todo momento confirma su supeditación exclusiva a la valoración subjetiva por el empleador del trabajo

¹¹⁷¹ En los Convenios Colectivos se utiliza el término de "bono" para hacer referencia a las primas variables a través de objetivos. Vid. Convenio Colectivo de Arcelor Construcción España, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de febrero de 2007 (BOE de 14 de marzo de 2007), artículo 6, cit.; V Convenio Colectivo de BP Oil España SAU. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de junio de 2006 (BOE de 10 de julio 2006), artículo 57; Pero en este supuesto al que nos referimos, hablamos de "bonus" individualizados, no primas variables de carácter colectivo, fijadas a través de objetivos colectivos para una determinada sección, centro, etc. de una empresa. Este tipo de salario es usual en personal directivo, profesionales libres o en el sector financiero. Vid. HERRÁIZ MUÑOZ, P: "Estudio retributivo de los sectores de Private Equity y Banca de inversión 2009. Revista española de Capital Riesgo, 2009, núm. 4, págs. 51-58.

¹¹⁷² Así se han ido señalando sus notas características y que su naturaleza jurídica difiere de cualquier otro complemento retributivo, por lo que no debe de confundirse con las comisiones o primas que pueda percibir el trabajador, como mantiene DOMINGO ARAGON, J: "Aspectos jurídico laborales del bonus", Actualidad Laboral 2004, núm. 17, pág.13.

efectuado por el empleado. En defecto de elementos reglados en el pacto, el bonus no implica nada que exceda de una obligación natural o un pacto de caballeros. Ha de recordarse al efecto que el bonus es una compensación que la empresa abona a un determinado trabajador, retribuyendo un mayor rendimiento, una consecución de los objetivos fijados o la realización de sus funciones a plena satisfacción de aquélla (...)"¹¹⁷³.

Si en el contrato de trabajo no se determinan con claridad los términos del cumplimiento de los objetivos, se entiende "(...) que no estaba condicionado más que al cumplimiento de unos objetivos que nunca se fijaron, a la vez que en el contrato firmado con posterioridad se condicionaba la percepción de ese complemento a la fijación de unos objetivos que, por encima de la letra del contrato, es obvio que sólo estaba en condiciones de fijarlos la empresa de cuyo poder de dirección depende tanto la fijación de los objetivos empresariales en general como los objetivos que ha de exigir a sus trabajadores(...)"

En tales condiciones, el hecho de que el contrato establezca que los trabajadores pueden acceder a un incentivo condicionándolo a un pacto previo con la empresa, cuando, además, la contratación se había hecho bajo la promesa de un "bonus" (...) no condicionado a ningún pacto entre partes y utilizando una terminología -el "bonus"- que en el argot empresarial es conocido por su fijación unilateral por el empresario, y cuando los objetivos de los que dependía la percepción del complemento no se conoce si eran los que había de alcanzar cada trabajador o los objetivos fijados para la empresa en su conjunto, permite interpretar la realidad de un contrato con un pacto de incentivos sujeto a la exclusiva voluntad de uno de los contratantes contrariando lo prohibido por el art. 1256 del Código Civil, y por lo tanto, de un pacto de incentivos realmente no condicionado, y por lo tanto exigible en la cuantía prometida (...)"¹¹⁷⁴.

¹¹⁷³ Sentencia del TSJ de Madrid de 20 de diciembre de 2005 [JUR 2006,103392].

¹¹⁷⁴ Como señala la S. TS de 14 de noviembre de 2007, [RJ 2008, 1004], en Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina. Que aplica doctrina unificada en STS 19 de noviembre de 2001 [RJ 2003,5958] que consideraba que en muchas ocasiones dada la ambigüedad de los términos utilizados no se puede saber con claridad si el trabajador ha alcanzado el rendimiento y por lo tanto el derecho a ser retribuido con la cantidad fijada es más "(...) dada la ambigüedad de los términos de la cláusula contractual, se ignora si la referencia a objetivos se hace a los del actor o a los de la empresa en su conjunto. En cualquier caso es lo cierto que ni uno ni otros se fijaron. Así las cosas el complemento tiene más las características del denominado en el argot empresarial "bonus", entendiéndose por tal aquel complemento cuya concreción final queda en manos del empresario. Contribuye a esta interpretación la dicción literal del pacto que establece el derecho a un "complemento anual por objetivos" y no "por

Una situación similar ocurre respecto de las opciones sobre acciones, supuesto en el también nos encontramos con que la situación y el resultado de la empresa afecta a la participación salarial del trabajador pues el empresario pone a disposición del trabajador acciones¹¹⁷⁵ a un precio inferior al del mercado. El trabajador obtiene beneficio si las acciones suben su cotización en el mercado y en el beneficio obtenido ha contribuido el trabajador con su trabajo.

Pese a las dudas doctrinales iniciales¹¹⁷⁶ y al hecho de que no cuentan con regulación laboral sino mercantil y fiscal¹¹⁷⁷, estos complementos tienen la consideración de salario pues posee una naturaleza mixta dado que su obtención, de una parte, deriva del esfuerzo del trabajador y, de otra del resultado o de la situación de la empresa, aunque nunca puede tener esa consideración el beneficio obtenido por el trabajador por la venta de éstas. En este sentido se ha manifestado la jurisprudencia: "(...) los beneficios derivados de las opciones sobre acciones concedidas por las empresas a sus trabajadores pueden, en determinadas condiciones, tener la consideración de salario. Pero esto no significa que, cumplidas esas condiciones, cualquier

cumplimiento de objetivos", frase esta última que sería más idónea para el establecimiento de una condición de cuyo cumplimiento se hiciera depender el devengo (...)".

¹¹⁷⁵ Como mantenía SUÁREZ GONZÁLEZ, F. cuando se refería al accionariado obrero lo consideraba como "(...) una fórmula de participación que consiste en otorgar a los trabajadores cierto número de acciones de la empresa, convirtiéndoles así en propietarios del capital de la misma. Los procedimientos pueden ser variadísimos, de manera que las acciones pueden equivaler al valor de su participación en los beneficios o constituir premiso de antigüedad o fidelidad. (...)". Vid. "Accionariado obrero y capitalismo popular", en AA.VV. "Diecisiete lecciones sobre participaciones de los trabajadores en la empresa", óp.; cit., pág.269 y ss.

Vid. ALZAGA RUIZ, I: "Las stock options. Un estudio desde el punto de vista del Derecho del Trabajo. Navarra (Thomson-Civitas) 2004; BARROS GARCÍA, M: "Doctrina Jurisprudencial sobre la entrega de opciones sobre acciones a empleados: estado de la cuestión", Relaciones Laborales 2007, núm. 13 pág. 11 y ss.

¹¹⁷⁶ Vid. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F-THIBAUT ARANDA, J: "Sobre la naturaleza de las opciones sobre compra de acciones", Aranzadi Social 2001, núm. 4; pág.35 y ss.; DESDENTADO BONETE, A- LIMÓN LUQUE,M.A.: "Las stock options como retribución laboral, Aranzadi Social 2003, núm. 5; MORADILLO LARIOS, C: "La naturaleza jurídica de las stock options desde la perspectiva laboral y de Seguridad Social", Revista Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001, pág. 133 y ss.

¹¹⁷⁷ En el mismo sentido, Vid. CASTRO CONTE, M, diremos que es un nuevo concepto retributivo cuya regulación legal no se encuentra en normas laborales, sino mercantiles y fiscales, Vid. "Percepciones que presentan controversias en relación con el artículo 26. 1 ET: las stock options", Aranzadi Social 2003, núm. 11, pág. 71 y ss.

beneficio o ventaja patrimonial derivado de la opción sea salario. De la opción pueden derivar dos ventajas o utilidades patrimoniales distintas y que se manifiestan de forma sucesiva en el tiempo. En este sentido hay que tener en cuenta que lo que caracteriza la opción es la facultad de adquirir un bien a un precio predeterminado (precio de ejercicio pactado) con independencia del precio que tenga en el mercado ese bien en el momento en que la opción se ejercita (precio de adquisición en el mercado). La utilidad patrimonial que obtiene el beneficiario de la opción está así constituida por la diferencia entre el precio de la acción en el mercado en el momento de adquisición y el precio de ejercicio pactado, de forma que la opción no se ejercerá normalmente si este último es superior al primero. Por ello, el beneficiario debe realizar una contraprestación por la atribución de esa facultad de optar; contraprestación que -si la opción fuera salario- estaría constituida por los servicios del trabajador beneficiario al empresario concedente. Hay aquí una relación directa de reciprocidad entre el sacrificio patrimonial del trabajador (la cesión de los frutos de su trabajo) y el sacrificio patrimonial del empresario (la venta de la acción a un precio inferior al de mercado) y son además estos sujetos los quedan recíprocamente obligados. La situación cambia cuando consideramos los posibles beneficios obtenidos por el trabajador como consecuencia de la venta de las acciones que adquirió al ejercitar la opción. No hay aquí relación entre empresario y trabajador, pues éste último obtiene el precio de las acciones, que ya eran suyas, de un tercero mediante un negocio jurídico mercantil en el que ya no tiene intervención alguna el empresario en cuanto tal; no hay conexión directa entre el beneficio patrimonial obtenido por el trabajador y el trabajo, pues ese beneficio se obtiene no por sus servicios, sino por la enajenación de un bien que ya es propiedad del trabajador (...)¹¹⁷⁸.

Se trata de un mecanismo o forma de participación del trabajador en el capital y en los beneficios de la explotación, que normalmente se establece a través de fórmulas diversas¹¹⁷⁹ y que van dirigidas, especialmente, a los directivos de las empresas, con la finalidad, en muchas ocasiones, de evitar que el trabajador sea “captado” por una empresa competidora¹¹⁸⁰ y aunque usualmente es éste

¹¹⁷⁸ S. TS (Social) de 1 octubre 2002. [RJ 2002,10666], en Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina.

¹¹⁷⁹ MERCADER UGUINA, J, hace referencia a las modalidades y señala que han tenido gran difusión en Norteamérica no solamente porque facilita la integración del trabajador en la empresa, sino que también por los beneficios fiscales que aporta a la sociedad. Vid. “Modernas Tendencias en la Ordenación Salarial. La Incidencia sobre el Salario de la Reforma Laboral”, óp. cit. pág.208 y ss.

¹¹⁸⁰ Se tratará de “fidelizar o retener” especialmente a los directivos además de incentivar la productividad como opina CAVAS MARTÍNEZ, F: “Aspectos jurídico-

colectivo el beneficiario de esta fórmula, nada impide que dirija al colectivo general de trabajadores por lo que se hay que atender en cada caso al pacto concreto, ya bien de forma individualizada o si lo es colectivamente a través del régimen jurídico establecido, en el propio convenio colectivo.

En estos casos existe una doble aportación del trabajador: por un lado, la que deriva de la prestación de su trabajo, condición de la que deriva la posibilidad de acceder a dicha retribución, pero de otra existe también un aporte económico directo pues el trabajador en muchas ocasiones arriesga sus propios ahorros en la empresa en donde trabaja pues si la situación de la empresa fuera negativa, perdería sus ahorros y su trabajo. Se trata de una retribución de la que se deriva en el trabajador el sentimiento de “estar en el mismo barco¹¹⁸¹”, al haber una coincidencia de sus los intereses con los del empresario lo que redundo en el resultado de la actividad empresarial.

Sin embargo como mantienen los Tribunales, la finalidad de la compra de acciones “(...) no es exclusivamente garantizar la permanencia del trabajador en la misma en el período de espera entre la suscripción y la adquisición de las acciones, sino que comprende también el incentivo al rendimiento y la compensación de un mayor esfuerzo en el trabajo. El propósito de “atraer y conservar” el personal figura ciertamente entre los objetivos del plan, pero no de manera exclusiva sino compartida con el de “proporcionar más incentivos a dichas personas” y “promover los buenos resultados de la sociedad”. El diseño del plan¹¹⁸² apunta por tanto a asignar beneficios a los trabajadores, al menos en parte, en contraprestación o contrapartida del trabajo realizado, y no sólo a compensar la “fidelidad” o mantenimiento continuado de la relación de trabajo por cuenta de la entidad empleadora con posible sacrificio de otras alternativas

laborales de las stock options”. Aranzadi Social 2002, núm. 2. Como señala IGLESIAS CABERO, M. “(...) Cuando la opción se otorga de manera gratuita, sin que el trabajador tenga que hacer desembolso alguno para la adquisición de las acciones, la figura se aproxima considerablemente a la condición más beneficiosa, que no puede ser suprimida unilateralmente por el empresario o donante, a salvo la posibilidad de compensarla o de neutralizarla en las condiciones propias del caso y con relación a otros derechos de análoga naturaleza y significación (...), Vid. “Nuevas fórmulas de compensación del trabajo: referencia a las stcok options”, Revista Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2002, núm. 38 pág.132.

¹¹⁸¹ Como así lo denomina MERCADER UGUINA, J: “Cambios productivos y nuevos sistemas salariales”, Tribuna Social 1998, núm. 87, pág.69.

¹¹⁸² Vid. DEYÁ TORTELLA, B: “Análisis de los efectos de los planes de opciones sobre acciones (POA) en el marco del Behavioral Agency Model (BAM)”, Estudios Financieros, 2004, núm. 46, pág. 153 y ss.

profesionales. Dicha correspondencia o contrapartida con el trabajo prestado (el esfuerzo desplegado, la calidad del mismo, los resultados obtenidos, etcétera) es la nota característica del concepto legal de salario acuñado en el art. 26 ET (“totalidad de las percepciones económicas... por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena “).”¹¹⁸³

Cada caso ha de valorarse de una manera individualizada sin que quepa generalizar dada la variedad de fórmulas de adquisición de las acciones y menos aún en el ámbito laboral en el que, como han reiterado los Tribunales, “(...) por una parte, no cabe hacer un tratamiento jurídico único e indiferenciado de todas las situaciones que pueden darse con motivo de la suscripción de planes de opción sobre acciones y que, por otra, en general, en el ámbito laboral, las opciones sobre acciones se configuran como un derecho que, de forma onerosa o gratuita, otorga la empresa al trabajador para que éste, en un plazo determinado, pueda adquirir acciones de la propia compañía o de otra vinculada, estableciéndose para ello un precio, frecuentemente el valor de la acción el día que se concede el derecho, posibilitando que, tras el vencimiento de aquel plazo y una vez ejercitada la opción, el empleado pueda percibir, bien la diferencia del precio de las acciones entre ambos momentos (otorgamiento y ejercicio), bien las propias acciones al precio fijado en el momento del otorgamiento del derecho (...)”¹¹⁸⁴.

¹¹⁸³ S.TS (Social) 26 de enero de 2006 [RJ 2006,2227], en Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, aplica doctrina unificada, entre otras: S. TS (Social) 27 septiembre 2004. [RJ 2004, 686]; S. TS (Social) 19 junio 2003. [RJ 2004, 5408].

¹¹⁸⁴ S.TS (Social) de 3 de junio de 2008 [RJ 2008, 3300], en Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina. Aplica doctrina unificada en Sentencias TS (Social) de 26 de junio de 2007 [RJ 2007, 6646]; TS (Social) de 26 de enero de 2006 [RJ 2006, 2227].

CONCLUSIONES

Primera. Las fuentes precedentes en la regulación del salario.

El salario, como contraprestación del trabajo por cuenta ajena, no ha contado con referencias a nivel constitucional -sino únicamente de carácter legislativo- hasta la promulgación de la Constitución de 1931, en la que se plasmó por vez primera el derecho a un salario como una obligación social del Estado, aunque se tratara de referencias a nivel de salario necesario y familiar sin que lograran finalmente concretarse. Esta consideración del salario sufrió un giro importante durante el régimen de Franco al abandonarse la consideración de obligación social del Estado para pasar a conformarse como un deber social para los ciudadanos, como así se plasmó en el Fuero del Trabajo y en el Fuero de los Españoles. Hubo que llegar a la Constitución de 1978 para poder contar, en un texto constitucional, con el reconocimiento del derecho a un salario suficiente por el trabajo prestado.

La Constitución de 1978 encomienda a la Ley ordinaria la regulación de las relaciones de trabajo y el mandato constitucional se concretó con la promulgación de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, que vino a significar un cambio sustancial respecto de la regulación de las relaciones laborales de las etapas anteriores.

En materia salarial, el ET/1980 no significó una ruptura total con la normativa legal y reglamentaria de etapas anteriores, dado que la LCT de 1931 contaba ya con un concepto de salario positivo y negativo, con el criterio de la totalidad e incluía en él tanto las prestaciones directas como indirectas. También la LCT 1944 mantenía el criterio de la totalidad distinguiendo entre obligación directa y la obligación restitutoria lo que permitió la distinción entre prestaciones directas e indirectas. El desarrollo reglamentario del concepto de salario de la LCT 1944 se llevó a cabo en una etapa marcada por un gran intervencionismo administrativo, dentro de una política de contención de salarios, y que continuó en la misma línea de distinción entre prestaciones directas e indirectas. Se partió (Decreto 1844/1960) de la diferenciación entre un salario mínimo, fijado por la autoridad laboral, y diversas partidas salariales, que se adicionaban a

éste, que eran reflejo directo del trabajo prestado, excluyendo las que no lo eran. Al contemplar un extenso listado de partidas salariales, el paso reglamentario siguiente (Decreto 323/1962) consistió en un reagrupamiento de éstas, permitiendo su distribución a través del convenio colectivo- anticipándose de esta forma al papel que desempeñaría en el futuro- hasta llegar a la promulgación del DOS que supuso un cambio significativo respecto a la consideración que hasta entonces se tenía del salario.

En el DOS, desapareció del concepto de salario el efecto directo al incluir las retribuciones indirectas por su estrecha relación con el trabajo efectivo y, lo que es más importante, configuró por vez primera la estructura del salario, al establecer que la retribución estaría formada por el salario base y los complementos. Los complementos se adicionaban al salario base y tenían que estar comprendidos entre los seis módulos en los que se agrupaban y, en aras a evitar la creación de complementos inexistentes, se asimilaban al salario base las cantidades que no pudieran ser incluidas en ninguno de los módulos. Tanto la LRL (1976) como el RDLRT (1977) mantuvieron en vigor la normativa legal y reglamentaria sobre el salario.

El ET (1980), al regular la materia salarial mantuvo prácticamente la misma concepción legal (artículo 26.1) contenida en la normativa legal y reglamentaria pre-estatutaria, incluyendo el criterio de la totalidad y utilizó el concepto positivo y negativo o excluyente (artículo 26.2) aunque nunca llegó a ser el único marco regulador al coexistir con preceptos de la LCT 1944 y del DOS.

Segunda. El marco legal regulador de la estructura salarial.

El ET (1980) sufrió en 1994, con la Ley 11/1994 de 19 de mayo, la modificación de mayor alcance de todas las llevadas a cabo durante su vigencia, modificaciones que se incorporaron en el Texto Refundido del ET (1995). La principal manifestación de la reforma en lo que al reparto de poderes entre las fuentes reguladoras se refiere, consistió en una cesión de la norma estatal a favor de la convencional –que respondió con el contenido constitucional del derecho a la negociación colectiva- al conceder nuevas facultades reguladoras a la negociación colectiva que se hicieron especialmente perceptibles en la ordenación de la estructura del salario.

Se mantuvo prácticamente la misma concepción legal del salario (artículo 26.1 ET) contenida en el ET (1980) pero se derogó toda la normativa legal y reglamentaria pre-estatutaria sobre el salario - lo que culminó con la derogación de las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales-, sin que se produjera un vacío normativo al atribuirse legalmente su fijación- por el artículo

26.3 ET- con carácter subsidiario al convenio colectivo o contrato de trabajo, la estructura salarial quedaba conformada por el salario base y tres grandes bloques de complementos salariales: los complementos personales, por trabajo realizado y por situación y resultados de la empresa.

Esta amplia tipología legal de complementos salariales permitió hacer una correspondencia entre los complementos actuales y los del listado de complementos que contemplaba el derogado DOS. Así los complementos fijados en función de las circunstancias personales del trabajador se correspondían con los personales de antigüedad, títulos, idiomas, conocimientos especiales, etc., que siguen teniendo la misma correspondencia aunque, en la actualidad, vayan unidos a las condiciones personales o la particularidad del trabajo; los complementos en función del trabajo realizado tienen correspondencia con los complementos de puesto de trabajo tales como la penosidad, toxicidad, peligrosidad, nocturnidad, turnicidad, etc.; y también los complementos por una mayor cantidad o calidad de trabajo, como las horas extraordinarias, pluses de actividad, asistencia o asiduidad, primas e incentivos. Únicamente, quedan fuera de esta correspondencia los complementos por situación y resultados de la empresa pues no podemos considerar la participación en beneficios como una gratificación extraordinaria más, dado que las gratificaciones extraordinarias cuentan con una regulación legal autónoma, sin que tampoco podamos considerarlas complementos de vencimiento superior al mes como así hacía el DOS, pues solamente cabe incluir la participación en beneficios de carácter real. En cambio los complementos por residencia, sí que pueden corresponderse con los complementos por trabajo realizado al devengarse por la circunstancia de efectuar la prestación de trabajo en un lugar determinado.

Todos estos complementos continúan regulándose en la negociación colectiva actual, pese a contemplarlos la normativa anterior, incluso aunque algunos de ellos cuentan con una previsión legal específica, difieren en lo que respecta a su cálculo, puesto que se ha producido una despositivización en relación al porcentaje a calcular sobre el salario base y, en suma, al ser el convenio colectivo o el contrato individual con carácter subsidiario, la fuente de regulación. Existe así en la regulación de los complementos una relación de complementariedad entre la regulación legal y la convencional al ser el convenio colectivo el encargado de complementar la regulación prevista en la Ley lo que se hace más patente en materia salarial. A partir de la reforma del Estatuto de los Trabajadores operada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, es la autonomía colectiva la que adquiere el protagonismo en la regulación del salario siendo esta la mayor diferencia respecto de la regulación fuertemente intervencionista de la etapa precedente, al introducir legalmente el

reconocimiento del derecho constitucional de negociación colectiva y, consiguientemente la fuerza normativa de los convenios colectivos, así como su carácter de fuente en la ordenación de la estructura salarial.

Tercera. La determinación legal, convencional y contractual de la estructura del salario.

El ET contempla una concepción amplia del salario al considerar tal tanto la prestación salarial directa e inmediata derivada del trabajo prestado, como también cualquier prestación que, de modo indirecto, tiene su causa en el trabajo. Sigue, por lo tanto, la misma línea mantenida en la normativa legal anterior y limita el criterio totalizador del concepto al excluir legalmente determinadas partidas salariales que no pueden ser extrapoladas y sin que puedan crearse por voluntad de las partes partidas diferentes. Además, en un concepto integrador del salario, se incluyen también los tiempos de descanso computables como de trabajo, siguiendo el criterio previsto en la normativa reglamentaria derogada.

Es en la determinación de la estructura del salario en donde se hacen más patentes las diferencias respecto a la anterior regulación. Tras la reforma de 1994 el salario necesariamente debe comprender el salario base y, en su caso, los complementos salariales que, de existir, han corresponderse con los tres tipos de complementos previstos legalmente, todos ellos causales: los personales, por trabajo realizado y por situación y resultados de la empresa. La norma legal remite a la determinación de los complementos a la norma convencional o al contrato de trabajo sin que en ningún caso límite su capacidad de actuación fijando unas cuantías mínimas o máximas de los complementos. Desaparecen así los límites máximos del complemento personal por antigüedad; las gratificaciones extraordinarias, al carecer de causa específica, dejan de considerarse como un complemento salarial, por lo que cabe reconducirlas al salario base y se liberaliza la cuantía del complemento por nocturnidad, permitiendo, bien su compensación en metálico o en tiempo de descanso; y lo mismo ocurre con el valor de las horas extraordinarias que queda cifrado, con carácter mínimo, en el valor de la hora ordinaria.

El convenio colectivo es el que se erige como fuente primaria en la ordenación salarial garantizándose así su aplicabilidad en el ámbito correspondiente, excepto en los supuestos de las cláusulas de inaplicación o descuelgue salarial- previstas en el convenio- o en el caso de acuerdo en la modificación

sustancial de las condiciones de trabajo que en ningún caso puede obedecer a una decisión unilateral del empresario.

En la fijación de los complementos salariales predomina la actuación de la autonomía colectiva y aunque limita porque no puede disponer de derechos indisponibles, no anula la autonomía individual pues cabe que ésta mejore las condiciones salariales previstas en el convenio. La actuación de la autonomía individual queda supeditada a la de la autonomía colectiva, por lo que se trata de una relación de complementariedad o supletoriedad respecto a las condiciones previstas en convenio, porque solamente es posible una actuación subsidiaria respecto a éste, es decir, queda limitada a supuestos de ausencia convencional o al establecimiento de condiciones más beneficiosas. Difiere con ello de la regulación prevista en la anterior normativa reglamentaria en donde el convenio colectivo y el contrato de trabajo se encontraban en un mismo plano y la relación era de complementariedad o subordinación, de ambos, respecto de la norma reglamentaria.

Cuarta. La articulación convencional de la estructura salarial.

La derogación de la precedente normativa reglamentaria, juntamente a los mecanismos de descuelgue salarial y a la posibilidad de modificación de las condiciones salariales previstas en el convenio estatutario, han permitido superar la rigidez derivada de la normativa anterior permitiendo una importante flexibilización del salario base y de los complementos salariales. El salario base ha perdido el protagonismo que tenía en la etapa anterior y se han liberalizado los complementos salariales, siempre que sean causales y sean susceptibles de quedar integrados en alguno de los tres grandes grupos previstos por el ET: por circunstancias personales; por trabajo realizado y por situación y resultados de la empresa. Se ha logrado así una mayor adaptación a la realidad empresarial que puede propiciar la aparición de nuevos complementos salariales siempre y cuando se puedan incluir en alguno de los tres grandes grupos; en definitiva, ha desaparecido la anterior rigidez en la fijación de los complementos salariales con la finalidad de facilitar su adaptación a las exigencias o particularidades del proceso productivo.

Por una parte, ha existido una importante descentralización en la negociación colectiva claramente contrapuesta a la anterior centralización, derivada de las previsiones contenidas en los Acuerdos y Pactos Sociales del momento, que caracterizaba la etapa anterior con la indisimulada voluntad de lograr una moderación del crecimiento de los salarios. Esta descentralización produjo una fuerte dispersión salarial como también desigualdades salariales, incluso en el

mismo ámbito geográfico, como resultado de la excesiva atomización de convenios colectivos. De otra parte, si bien la potenciación de la negociación colectiva fue una de las líneas de la reforma de 1994 también se produjeron importantes vacíos que fueron cubiertos por la autonomía individual, lo que tuvo como consecuencia una gran individualización de la estructura salarial circunstancias que determinaron la reforma de 1997 en la búsqueda de una mayor centralización. La reforma de 1997 a través de sendos Acuerdos Interconfederales -el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva y el Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos- supuso un reparto o reestructuración de las facultades de negociación entre los convenios de sector y los convenios de ámbito inferior con la pretensión de reducir al mínimo posible la individualización salarial.

El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 1997 tuvo por finalidad evitar la atomización de los convenios colectivos, articulando diferentes ámbitos funcionales de actuación en función de las materias a negociar, reservando determinadas materias al Convenio colectivo nacional sectorial el cual podía remitirlas a ámbitos inferiores, estableciendo solamente los conceptos que las definieran remitiendo a los convenios de ámbito inferior el cometido de desarrollarlas; o, por el contrario, determinadas materias podían ser desarrolladas únicamente en ámbitos inferiores con la única condición que si se tratara de la estructura salarial, esta fuera clara y comprensible. Se pretendió así adaptar la negociación salarial al contexto económico, aspecto que se hace más patente tras la adopción del AINC 2010-2012.

En cambio, el Acuerdo Interconfederal para la Cobertura de Vacíos tuvo por finalidad cubrir los eventuales vacíos normativos derivados de la derogación de las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales en aquellos sectores que no habían sido objeto de cobertura por la negociación colectiva. Entre las materias que fueron objeto de regulación por el citado Acuerdo Interconfederal se encontraba la referida a la estructura salarial disponiendo que el salario base se fijaría por acuerdo con los representantes de los trabajadores y, subsidiariamente, a través del contrato de trabajo. Además, clasificó los complementos salariales en dos grupos de complementos: los vinculados a circunstancias personales y los debidos a la producción en los que se incluían los complementos que se relacionaban en la anterior normativa reglamentaria aunque sin que se hiciera referencia al tercer grupo de complementos previsto en aquélla: los complementos por situación y resultados de la empresa, sin embargo, sí previstos legalmente.

En general, los convenios colectivos sectoriales consultados han seguido la articulación de las unidades de negociación previstas en el AINC 1997 en la

distribución de las materias entre los distintos niveles de negociación. En algunos casos se ha reservado la materia salarial a la negociación sectorial que ha remitido a ámbitos inferiores- autonómico, provincial, empresa- la determinación de la cuantía de la remuneración. Sin embargo, en otros casos, el régimen salarial previsto en el Convenio Colectivo de ámbito estatal sustituye íntegramente al que se aplica en la empresa sin que falten otros que excluyen cualquier negociación que no sea de ámbito empresarial.

Por lo que se refiere a la determinación de la estructura salarial, algunos Convenios Colectivos siguen la misma clasificación de complementos prevista legalmente -complementos personales, por trabajo realizado y por situación y resultados en la empresa-, mientras que, por el contrario, otros Convenios siguen anclados o mantienen grandes similitudes con la relación de complementos prevista en la derogada normativa reglamentaria (DOS), refiriéndose todavía a los complementos personales; a los complementos de puesto de trabajo; a los complementos de calidad o cantidad; a los complementos de vencimiento periódico superior al mes; y finalmente, a los complementos de residencia.

Quinta. Complementos fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador.

Los complementos salariales fijados en función de las circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador no cuentan en la actualidad con un régimen jurídico ni legal ni reglamentario por lo que su establecimiento y regulación necesariamente deben derivar, bien del convenio colectivo o, en su defecto, del contrato individual.

Antes de la reforma legislativa operada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, el complemento por antigüedad era el complemento personal típico que, además, estaba ampliamente normado, legal y reglamentariamente, pues tenía establecido su módulo de cálculo, el porcentaje aplicable, así como límites o topes máximos. Tras la citada reforma, la promoción económica del trabajador ha quedado conformada como un derecho potestativo y supeditado a la permanencia del trabajador en su trabajo y en la empresa. A nivel convencional predominan los convenios en los que el complemento de antigüedad como tal ha sido suprimido habiendo sido sustituido por complementos *ad personam*, que reconocen la antigüedad consolidada en la empresa. En otros casos, estos complementos han sido sustituidos por otros complementos personales de naturaleza similar cuya causa atiende únicamente a la permanencia del trabajador en la empresa, y que reciben diferentes denominaciones, integrando

en algunas ocasiones el complemento por antigüedad en la nueva clasificación de complementos salariales.

Pero también se ha detectado que, bajo variadas denominaciones - gratificación, premio por antigüedad o aumentos por tiempo de servicios-, se continúa percibiendo un complemento personal en el que se valora la permanencia del trabajador en la empresa. Se trata de “gratificaciones o premios” que atienden, a los efectos de calcular su devengo, a diversos módulos temporales que guardan relación con los años de servicio del trabajador -bienios, trienios, cuatrienios, quinquenios etc.- ya bien utilizando un único módulo temporal o una combinación de éstos y a los que en algunos casos se fija un límite máximo de módulo o de años, mientras que en otros casos no se fija límite alguno. La negociación colectiva ofrece una gran variedad de supuestos para calcular el importe del módulo: suelen fijar un porcentaje que depende del encuadramiento profesional del trabajador pudiendo ser ese porcentaje fijo, en cuyo caso el propio convenio puede prever una tabla retributiva por tramos temporales, ó bien puede ser variable al estar combinada con tramos temporales diferentes, e incluso fijar un porcentaje máximo al alcanzar un número determinado de años, que nos recuerda a la regulación de los incrementos por antigüedad previstos en el ET(1980).

Nos hemos referido a la antigüedad como el clásico complemento salarial personal característico dotado de una amplia regulación legal y reglamentaria, y hemos podido constatar, cómo en algunos casos, en la negociación colectiva reciente aparece todavía así configurado, pero la negociación colectiva conoce de otros complementos salariales personales, en la misma línea de los que enumeraba el derogado DOS. Este es el caso del caso del Complemento de Títulos, previsto especialmente en aquellas actividades caracterizadas por los avances tecnológicos continuos y cuya obtención actúa como un estímulo para los trabajadores en el reciclaje o formación profesional permanente; o también en el supuesto de obtención de determinadas licencias cuando estas sean requisito para el desempeño de una función adicional a las desempeñadas por el trabajador y que la empresa ofrece la posibilidad de obtener.

No ha ocurrido lo mismo, sin, embargo con el Complemento de Idiomas ya que se ha podido apreciar en la actualidad una variación significativa en su configuración por la negociación colectiva, pues tanto se configura como un complemento de carácter personal –con el que realmente se retribuye el conocimiento del idioma- o, por el contrario, y esto es ahora más habitual, como un complemento en atención al trabajo realizado, con el que se compensa por la efectiva utilización del idioma en el puesto de trabajo.

Pero los complementos personales previstos en la negociación colectiva examinada no se agotan en los clásicos señalados de Antigüedad, Títulos o Idiomas; por el contrario, se han encontrado, encuadrados como complementos personales, complementos con una etiología curiosa y a veces confusa, como el “Complemento por Discapacidad” o el “Plus de Disminución de Aptitud” que plantea la duda de si estamos ante un complemento personal o si se trata de una prestación por la discapacidad que se ha generado y que puede ser compatible con las prestaciones previstas en el Sistema de Seguridad Social. También es habitual el denominado “Complemento Personal” o “Complemento Personal Convenio” en los que se integra la diferencia salarial existente entre la aplicación de la tablas salariales con importes superiores a las previstas en la actualidad, y que en algunos casos son una consecuencia de una conversión o reestructuración de puestos de trabajo por sustitución de un nuevo sistema de clasificación profesional; o el “Complemento por Experiencia” que prima los conocimientos que se adquieren por la permanencia en el tiempo en un determinado puesto de trabajo; o “el Plus de Vinculación de Nivel”, en el que se valora la permanencia en un puesto de trabajo para atenuar las dificultades en la promoción de puestos. De todos ellos entiendo que el “Complemento por Experiencia” es el que más se ajusta a la previsión legal que sobre la promoción económica establece el artículo 25.ET al estar establecido en función del trabajo desarrollado por lo que se trata de la experiencia adquirida a través del trabajo más acorde con la regulación legal actual.

También hemos encontrado complementos de dudoso encuadramiento como complementos personales en los se retribuye la permanencia del trabajador en la empresa a través de una variedad de denominaciones -pluses, premios, pagas de permanencia, de vinculación, de antigüedad etc.- que plantean también serios interrogantes sobre su efectiva naturaleza: si se tratan de complementos de carácter personal o, por el contrario, se trata de gratificaciones extraordinarias adicionales aunque compute la permanencia del trabajador en la empresa y la edad de éste, por lo que considero que podría tratarse de cantidades que bien podrían significar una incentivación a la jubilación ó una gratificación de carácter voluntario por abonarse, en algunos casos, una única vez y en la última nómina.

Sexta. Complementos salariales referidos a circunstancias referidas al trabajo realizado. Los complementos de puesto de trabajo.

Los complementos de puesto de trabajo que contenía el DOS siguen considerándose en la negociación colectiva como complementos referidos a circunstancias relativas al trabajo realizado, cuya causa guarda relación directa

con las condiciones en que se ejecuta el trabajo. Se trata de complementos que están condicionados a la actividad desarrollada por el trabajador por lo que indirectamente cumplen la función de objetivizar la prestación de trabajo que el trabajador debe realizar y tienen normalmente una duración limitada en el tiempo pues el complemento viene a compensar el esfuerzo realizado.

El trabajo realizado en periodo nocturno es uno de los complementos que, pese a que cuenta con una previsión legal expresa, ésta es muy parca y remite su concreción a la negociación colectiva que, en sus diversos ámbitos territoriales y funcionales, mayoritariamente está manteniendo la misma consideración de periodo nocturno que realiza la norma legal y solamente en algunos casos excepcionales se ha producido una ampliación de la delimitación horaria del periodo nocturno, siendo por tanto, una norma más favorable para el trabajador. En cambio, no ha ocurrido lo mismo con la cuantía del complemento aspecto de la regulación en el que hemos encontrado una variada casuística, una vez desaparecido su incremento que recogía con anterioridad la regulación legal. Aunque los convenios colectivos continúan manteniendo el mismo incremento previsto en la anterior regulación cifrado en el veinticinco por ciento a calcular sobre el salario base e incluso mantienen la misma redacción que aquélla, en otros casos, se alejan significativamente, en algunos casos para mejorarlo -llegando incluso a prever porcentajes de hasta un cincuenta por ciento a calcular sobre el salario base o adicionan determinados complementos- pero no siempre, pues incluso fijan un porcentaje inferior o bien prevén su compensación a veces en metálico exclusivamente, o a veces con tiempo de descanso y aunque predominan los convenios que mantienen el anterior incremento legal del veinticinco por ciento, en algunos casos el incremento es en realidad inferior al exigir para su devengo la realización de un número determinado de horas para su percepción íntegra disponiendo, en caso contrario, su cálculo proporcionalmente al número de horas realizadas.

El trabajo realizado a través del sistema de turnos cuenta también con una previsión legal expresa aunque no contempla su retribución específica, a diferencia del DOS que compensaba esta forma de trabajo mediante el denominado Complemento de turnos. Sin embargo, este complemento salarial continúa contemplándose en la negociación colectiva bajo la denominación de "Trabajo a Turnos" o "Turnicidad", articulándose a través de distintas modalidades o sistemas: bien integrándolo en el salario previsto en el convenio para los trabajadores que realizan su trabajo a través de turnos continuos o discontinuos, bien abonando una cantidad fija por día trabajado en este sistema; o también a través de un porcentaje que se calcula sobre el salario base. Si los trabajadores se encuentran adscritos a turnos rotatorios, la cuantía del porcentaje oscila entre un veinte y un treinta por ciento, siempre y cuando

no se haya atendido ya a esta circunstancia en el momento de establecer el salario. Con carácter excepcional, algún Convenio prevé la percepción de una "Prima" cuando se trabaje a turnos y le corresponda hacerlo en días determinados como son los días de descanso, las fiestas laborales y, especialmente, las noches de Nochebuena y Fin de año.

La penosidad, la toxicidad y la peligrosidad son circunstancias que pueden acompañar a la actividad desarrollada en un determinado puesto de trabajo y suponen un riesgo para la persona del trabajador. Lógicamente, la eventualidad de que se produzca o produzcan alguna o algunas de estas circunstancias no puede derivar de la omisión, por parte del empresario, de las preceptivas medidas de prevención y protección en el trabajo, puesto que en caso contrario vendría a significar un intercambio entre el riesgo y el complemento, una monetización prohibida de la prevención de riesgos laborales. Estos complementos parten de una previa adopción por el empresario de las medidas previstas por la normativa de prevención de riesgos laborales, de forma que si el trabajo realizado continúa presentando estas circunstancias tras la aplicación de las citadas medidas, el trabajador percibe el complemento salarial como compensación por la realización del trabajo en estas condiciones excepcionales que no se han podido evitar. Este complemento salarial no se encuentra contemplado en la actualidad en la normativa estatutaria, al contrario de lo que ocurría en el DOS que lo enunciaba entre los complementos de puesto de trabajo pero, sin embargo, continúa presente en la negociación colectiva. Causalmente el complemento atiende a las circunstancias de riesgo que acompañan un determinado puesto de trabajo y son estas circunstancias a las que atiende la negociación colectiva para denominarlos de forma que cabe concluir que existe usualmente existe una completa coincidencia entre la causas del riesgo con la circunstancias que utiliza para la denominación del complemento. Si la causa es una, única es la circunstancia que lo denomina; en cambio si coinciden más de una o incluso las tres, la denominación viene acompañando a éstas. Al igual que cualquier complemento de puesto de trabajo, al estar conectado directamente con las señaladas circunstancias en su ejecución, deja de percibirse en cuanto cesa el trabajo.

La negociación colectiva continúa en la línea de mantener la percepción de este complemento, al igual que se hacía al amparo de la normativa anterior, y fija su percepción aludiendo, bien a una circunstancia o a varias, indicando así mismo el Convenio cuáles son los puestos de trabajo que generan el derecho a su percepción, ya bien única para todos los supuestos o individualizada, así como la forma de efectuarse su cálculo, que normalmente consiste en la aplicación de un porcentaje sobre el salario base del grupo en función de la duración de la jornada, y así encontramos cantidades que oscilan entre un diez

por ciento si es media jornada o un veinte por ciento si se trata de la jornada completa. Normalmente se dispone su percepción por días de trabajo efectivo aunque no siempre pues en algún caso se hace por días naturales. En algunas ocasiones el Convenio Colectivo se remite a la aplicación del cálculo establecido en la Ordenanza correspondiente, en calidad de derecho supletorio, a pesar de su derogación.

Si bien podemos considerar estas tres modalidades de complementos de puesto de trabajo como habituales, tanto en el marco de la derogada normativa reglamentaria como porque continúan estando presentes en la negociación colectiva, hay que hacer referencia a la presencia en los convenios colectivos de otros complementos cuya causa se encuentra en el trabajo realizado por el trabajador y cuya configuración es menos habitual. Este es el caso del Complemento de Idiomas cuya naturaleza depende de la configuración que de él realice el convenio colectivo bien como un complemento personal o como un complemento por trabajo realizado. También hay que hacer referencia a otro grupo de complementos que se alejan de los complementos funcionales “clásicos”, que guardan relación directa con el trabajo realizado y cuya causa se encuentra en la realización de funciones de carácter adicional no esencial respecto de las asignadas en un primer momento. Es posible encontrarlos bajo diversas denominaciones en el sector de la enseñanza predicados del ejercicio de funciones de dirección pero también en otros sectores cuando se realizan funciones de coordinación, de mando, responsabilidad o similares.

Séptima. Complementos salariales referidos a circunstancias predicadas del trabajo realizado. Los complementos por Calidad o Cantidad de trabajo. El complemento por Residencia.

Las horas extraordinarias figuraban en la relación de complementos por calidad o cantidad de trabajo que enumeraba el DOS. Es en la actual configuración legal de las horas extraordinarias donde se detecta una mayor diferencia entre ambas regulaciones, al actual y su predecesora, al haber incidido la reforma en aspectos fundamentales tales como su número máximo anual, su retribución y compensación, siendo en la negociación colectiva en donde se aprecia en mayor medida la influencia del AINC 1997 que pretendió su reducción con la finalidad de facilitar la creación de empleo.

Son abundantes las cláusulas convencionales de prohibición o supresión de las horas extraordinarias permanentes, exceptuando solamente las estructurales o las de fuerza mayor, como también existen convenios en los que se recoge la intención de limitar su realización, ante la perceptible preocupación por la

situación de paro, adoptándose el acuerdo de realizar solamente las imprescindibles.

En cuanto a la retribución o compensación por descansos de aquellas horas extraordinarias realizadas en exceso sobre el tope máximo legal, los convenios colectivos utilizan las dos fórmulas previstas legalmente, es decir su abono en metálico o su compensación con descansos retribuidos, así como modalidades de carácter mixto que combinan ambas alternativas dejando en muchos casos a la elección del trabajador la decisión por una u otra, aunque tampoco faltan convenios en los que esta elección se realiza de mutuo acuerdo entre el trabajador y el empresario o incluso se deja a este último tal decisión. En cuanto al valor económico de las horas extraordinarias, y concretamente, sobre el incremento de su retribución sobre el valor de la hora ordinaria, predominan los convenios que superan este valor de la hora ordinaria, disponiendo la aplicación de unos porcentajes variados que oscilan entre un setenta y cinco por ciento y un ciento setenta y cinco por ciento, sea cual sea la opción efectuada, incrementos que superan con creces el importe mínimo del valor de la hora extraordinaria previsto en la ya derogada regulación legal. No faltan, no obstante, convenios colectivos que establecen un valor inferior al valor actual en aquellos casos de horas que superan la jornada ordinaria del trabajador pero no llegan a superar el máximo legal de la jornada ordinaria. En definitiva, cabe afirmar que la negociación colectiva en lo que se refiere a la regulación de las horas extraordinarias ha cubierto satisfactoriamente el vacío resultante de la derogación de la normativa reglamentaria anterior.

Muy similares a las horas extraordinarias son diversos complementos salariales que, bajo diversas denominaciones, aparecen en algunos convenios colectivos con la finalidad de retribuir el trabajo realizado bien en días de descanso – domingos o festivos- o para compensar por la disponibilidad del trabajador fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

En los complementos por efectuar trabajo en domingo o festivos, los convenios colectivos disponen una retribución específica que supera en muchos casos con creces el valor de las horas extraordinarias ya que suele, no sólo duplicar sino incluso llega en casos a triplicar su valor, llegando a alcanzar hasta un trescientos por ciento. Los convenios oscilan entre igualar o superar, en los términos señalados, el incremento previsto por el Decreto 2001/1983 del setenta y cinco por ciento para las horas trabajadas en los días de descanso semanal o festivo

En algunos convenios colectivos se regulan Complementos de Prolongación de Jornada cuya causa estriba en la necesidad de prestar servicios, en

determinadas actividades, fuera de la jornada ordinaria y aunque no se considera trabajo extraordinario a efectos de su cómputo y compensación, a través del convenio se prevé la posibilidad de abonarlo y considerarlo como extraordinario, siempre y cuando supere la jornada anual. Estos Complementos de Prolongación de Jornada difieren del denominado Complemento de Disponibilidad en el cual el trabajador asume voluntariamente la obligación de estar disponible y localizable fuera de su jornada ordinaria, supuesto en el que sólo se computa como tiempo extraordinario el que transcurre desde que el trabajador es requerido hasta que termina de realizar el trabajo efectivo.

Las Primas e Incentivos aparecían también enumerados en el DOS como complementos por una mayor cantidad y calidad de trabajo y con la misma consideración o naturaleza continúan recogidas en la negociación colectiva en los que se valora el resultado de trabajo prestado por el trabajador, vaya unido o no a un sistema de retribución por rendimiento. Son los propios Convenios los que establecen la regulación de estos incentivos, especialmente, a los efectos de su retribución en los supuestos de modificación del sistema, ya sea por cambio en los métodos como por variaciones en el cálculo o medición que repercutan en el salario. En algunos convenios colectivos, bajo una denominación conjunta, se establecen dos clases de incentivos: los colectivos, que afectan a un grupo, sección, o cadena de producción, y los individuales, propios de cada puesto de trabajo- mostrando el Convenio preferencia por el establecimiento de incentivos colectivos con los que se pretende incrementar la productividad, previendo algún Convenio sectorial incluso un “Plus de Carencia de Incentivos” a percibir en caso de que alguna empresa no tenga implantado este sistema de incentivos. También en algunas ocasiones se utiliza la denominación de Primas a la Producción, también de carácter colectivo, que se encuentran previstas en aquellas actividades que cuentan con la realización del trabajo a tarea pero con un rendimiento mínimo exigible. Depende, siempre y en todo caso, del sistema salarial que utiliza la empresa y que necesariamente debe contar con una previsión convencional al no existir previsión legal o reglamentaria que establezca regulación alguna.

Además, la negociación colectiva continúa regulando los Complementos por Actividad, Asistencia o Asiduidad, que igualmente se encontraban en la enumeración que de los complementos por cantidad o calidad hacía el DOS. Estos complementos se suelen configurar bien bajo una única circunstancia – cualquiera de las citadas-, o varias, combinándolas entre sí. El Complemento por Actividad a tenor del Convenio de referencia puede obedecer a la prestación de una actividad laboral que supera la establecida para el grupo o categoría correspondiente y consiste en una cantidad fija o de carácter mensual que exige la prestación efectiva del trabajo. En cambio, el

Complemento de Asistencia o Asiduidad exige la asistencia ininterrumpida al trabajo, por lo que en algunos de los Convenios examinados se dispone su no percepción durante las vacaciones llegando en algún caso a “penalizar” la falta de asistencia al trabajo con la no percepción del plus superado el número de faltas de asistencia, como también condicionando su percepción a un determinado porcentaje de absentismo, todo ello de conformidad con el régimen jurídico que el Convenio establece al efecto al no existir tampoco ninguna previsión legal. Curiosamente, la causa de este complemento se encuentra en una de las obligaciones básicas del trabajador que es tanto la asistencia como la puntualidad en el trabajo y precisamente por ello en algunas ocasiones se encuentra regulado con estas dos circunstancias- la asistencia y la puntualidad- O incluso combinado con la actividad, O bien de forma individualizada pudiendo estar adscrito a un puesto de trabajo en concreto.

En último lugar, hemos incluido entre los complementos por trabajo realizado, el Complemento por Residencia también ubicado en ese lugar en la enumeración que de los complementos realizaba el DOS, por considerar que su causa se corresponde con la de este grupo de complementos puesto que compensa el desarrollo de la actividad laboral fuera de la península, aunque en mi opinión, su naturaleza salarial es dudosa pues tiene un cierto cariz indemnizatorio. Son algunos convenios los que, en función del lugar en donde se desarrolla la actividad- Ceuta, Melilla, Islas Baleares, Islas Canarias- continúan todavía estableciendo la percepción de este complemento, bajo denominaciones varias, todos ellas referidas al lugar de la prestación de trabajo y que, en algunos casos mejoran el porcentaje del veinticinco por ciento del salario base que establecía con carácter de derecho dispositivo, la normativa reglamentaria preconstitucional. El principal cometido de esta regulación convencional consiste en la fijación del porcentaje para su cálculo y así, mientras algunos convenios mantienen el mismo porcentaje que esa norma reglamentaria a aplicar sobre el salario base y cuyo devengo es mensual, sin distinguir el lugar, otros convenios establecen porcentajes diferentes según se trate de la residencia en las citadas provincias de Ceuta y Melilla o en territorio insular, siendo superior el previsto para las primeras.

Octava. Los complementos fijados en función de la situación y resultados de la empresa.

Los complementos fijados en función de la situación y resultados en la empresa constituyen el tercer grupo de complementos que configuran la estructura salarial. Se trata de un grupo de complementos novedoso si los comparamos con la anterior regulación legal y reglamentaria aunque cabe situar sus orígenes en normativa constitucional, legal y reglamentaria del régimen

anterior. Se trata de complementos a través de los cuales se pretende implicar al trabajador en la empresa y pensamos que estos complementos pueden ser considerados como medios de desarrollo, tanto de la previsión contenida en la CE relativa a la participación de los trabajadores en el empresa (art. 129.1 CE), como del derecho en este mismo sentido desarrollado por el Estatuto de los Trabajadores.

Del análisis realizado de la negociación colectiva cabe concluir que muchos convenios colectivos continúan en la línea de considerar dentro de estos complementos salariales las denominadas Pagas Extraordinarias de Participación en Beneficios cuando, en realidad, el precepto se refiere al resultado, que en atención a la situación en que se encuentra la empresa puede ser positivo o negativo. Los mismos convenios que utilizan esa denominación suelen establecer una cantidad fija de la cuantía del complemento, bien a través de una percepción fija o determinada o, en algunos casos, mediante la determinación de un porcentaje, también fijo, actuación que a mi entender desnaturaliza la naturaleza jurídica de este complemento, dado que de esta forma lo que están estableciendo es una gratificación extraordinaria adicional a las dos legales obligatorias, cuyo único punto de conexión con el nuevo complemento es la fecha para su percepción o abono, durante el primer trimestre del año, al finalizar el ejercicio económico. Al tratarse de una percepción fija, no se determina en función del resultado real de la explotación con lo que existe una certeza en su percepción sea cuál sea la situación de la empresa, por lo que se puede reclamar ante una situación negativa de la empresa. Por su parte, otros convenios conservan hasta la misma o similar redacción que la contenida en la derogada Reglamentación u Ordenanza, mejorando en algún caso, el porcentaje aplicable para el cálculo.

Conviene señalar que la denominación utilizada por la negociación colectiva para el establecimiento de estos complementos no debe ser considerado como elemento definidor de una gratificación extraordinaria adicional y de cuantía fija, puesto que algunos convenios, aunque utilizan esta misma denominación, no están determinando una gratificación extraordinaria más sino un complemento “nuevo” en atención a la situación y resultado de la empresa, cuya cantidad sí es variable al calcularse mediante la aplicación de un determinado porcentaje únicamente en la hipótesis de que se alcancen beneficios y en función de estos resultados, porcentaje que se incrementa gradualmente a la par que los beneficios. Otros convenios, sin embargo, utilizan un sistema de cálculo que podríamos denominar “mixto” al establecer una cuantía fija, que se percibe sea cual sea el resultado del ejercicio económico, pero que si se alcanza el porcentaje establecido gradualmente en una escala, la cuantía del complemento fijo se incrementa.

Sin utilizar la denominación de paga de beneficios, algún convenio colectivo establece un complemento salarial causalmente vinculado al resultado positivo del ejercicio económico de la empresa. Este es el caso, por ejemplo, del denominado Complemento Salarial por Buen Fin de Campaña que, en realidad se consiste en el abono de una cantidad fija, fijada en el convenio, en proporción al tiempo de trabajo efectivo y que se percibe en el caso que el resultado de la campaña o campañas haya sido positivos, por lo que entiendo que efectivamente está condicionado a la existencia de estos resultados positivos y que no se percibe en caso de que estos no se produzcan salvo, claro está, que el convenio disponga lo contrario, en cuyo caso se trata de una gratificación extraordinaria más.

Asimismo es preciso hacer referencia a los denominados “Bonus”, que normalmente son objeto de contratación individual aunque en algunas ocasiones el convenio colectivo utiliza el mismo término. Con esta denominación, los convenios colectivos se refieren, en realidad, a primas variables de carácter colectivo y cuya percepción se encuentra en relación a los objetivos alcanzados en la empresa o en una determinada sección de esta, carácter colectivo que los diferencia de los tradicionales “Bonus”, cuya característica principal es la individualización en la fijación de los objetivos implicando al trabajador en la situación y el resultado de la empresa de una manera singular o individual.

En este mismo plano cabe situar las Opciones sobre Acciones que el trabajador puede adquirir a un valor más reducido al de su venta en el mercado libre cuya característica a los efectos que ahora interesa es que consiste en un mecanismo de retribución a través del cual el trabajador, mediante su trabajo, contribuye a que se incremente su cotización en el mercado, lo que los configura también como un mecanismo de participación del trabajador en la situación y el resultado de la empresa.

Tanto los Bonus como las Opciones sobre Acciones llevan aparejada la individualización en su constitución por lo que no suelen ser objeto de negociación colectiva, dado que en muchas ocasiones son mecanismos de atracción y permanencia de determinados trabajadores muy cualificados, y a pesar de no contar con una normativa laboral que los regule, nada impide que a través del régimen jurídico establecido en el convenio colectivo puedan llegar a implantarse como nuevos mecanismos en la ordenación salarial.

Novena. Consideración final.

A lo largo del presente trabajo se ha intentado analizar la realidad actual de la estructura salarial a través de su configuración por la negociación colectiva una vez transcurrida más de una década de la reforma legislativa más importante llevada a cabo en el ámbito de las relaciones laborales desde la promulgación del Estatuto de los Trabajadores el año 1980 hasta la actualidad. Si bien la capacidad reguladora de la negociación colectiva vio reforzada a resultas de la reforma, con este trabajo se ha intentado valorar su resultado efectivo a través del análisis de los distintos ámbitos de negociación de los convenios colectivos, especialmente en el ámbito sectorial y de empresa, al considerar que esta opción de articulación de la negociación colectiva nos daría un enfoque más realista de la estructura salarial convencional.

De este estudio cabe concluir que, pese a las sendas reformas de 1994 y 1997, a la negociación colectiva le está costando mucho trabajo abandonar la regulación salarial contenida en la normativa reglamentaria de la etapa anterior. Los convenios colectivos, de forma mayoritaria, continúan manteniendo los mismos conceptos salariales que ya se establecían en el DOS. Y es que no hemos de olvidar que el Acuerdo Interconfederal para la Cobertura de Vacíos, al establecer una regulación para la cobertura de los vacíos derivados de la sustitución de las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales, y pese a que se acordó cuando ya se había llevado a cabo la reforma legislativa de 1994, mantuvo los mismos conceptos salariales que se encontraban en el DOS y, bajo mi punto de vista, desaprovechó la ocasión para reconducir la estructura salarial a conceptos más actuales, nuevos y acordes con el momento. No hay que olvidar que esta regulación reglamentaria derogada cuya vigencia se ha mantenido por esta vía convencional se remonta de forma mediata a 1973 y la valoración de su inadecuación para el momento actual deriva, no de una valoración ideológica, sino de la consideración de que las exigencias del momento actual son muy diferentes a las de entonces, con el mercado laboral cambiado, que tiende a la flexibilidad y no a la rigidez, siendo el convenio colectivo el que debe procurar, como fuente del Derecho que es, su adaptación a la realidad que regula.

Se ha podido comprobar cómo en materia de los complementos salariales personales la negociación colectiva continúa anclada en el mantenimiento de complementos de antigüedad siendo pocos los convenios que efectúan una adecuación a la actual promoción económica. Lo mismo ocurre con los complementos por trabajo realizado materia en la que los convenios continúan con la clasificación concordante del DOS, sirviéndoles éste de indicador de los porcentajes aplicables, petrificación o falta de modernidad predicable también

de la regulación convencional de los complementos por situación y resultados de la empresa, claramente insuficiente en la regulación de “nuevos” conceptos vinculados a los resultados de la empresa.

En definitiva, el análisis de la negociación colectiva ha puesto de manifiesto la existencia de un gran vacío regulador que, en mi opinión, hace necesaria una actuación reglamentaria en la actual ordenación del salario para adecuar a la actualidad normativa la negociación colectiva abandonando normativas que responden a situaciones y épocas lejanas en el tiempo.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

AA.VV. "Diecisiete Lecciones sobre participaciones de los trabajadores en la empresa", Madrid (Universidad) 1967.

AA.VV.: "Dieciséis Lecciones sobre salarios y sus clases", Departamento de Derecho del Trabajo, Madrid (Universidad) 1971.

AA.VV: "Estudios sobre la Ordenación del Salario", Departamento de Derecho del Trabajo, Valencia (Universidad) 1976.

AA.VV.: "Quince Lecciones sobre convenios colectivos", Madrid (Facultad de Derecho) 1976.

AA.VV: "Estudios sobre la Constitución de 1978", (Dir. GARCÍA ENTERRÍA-PRADIERI), Madrid (Civitas) 1978.

AA.VV. "Estudios sobre la Constitución de 1978", Zaragoza (Libros/Pórtico-Ciencia Política/3) 1979

AA.VV. "Comentarios al Acuerdo marco Interconfederal sobre Negociación colectiva", Madrid (IES) 1980.

AA.VV.: "Comentarios a las Leyes Laborales: el Estatuto de los Trabajadores, (Dir. BORRAJO DACRUZ, E), Madrid (EDERSA) 1982.

AA.VV. "Comentarios a la Leyes Políticas", (Dir. OSCAR ALZAGA VILLAMIL), Volumen III, Madrid (EDERSA) 1983.

AA.VV. "Estudios en Homenaje al profesor Diego Sevilla Andrés", Valencia (Universidad) 1984.

AA.VV.: "Comentarios a la Constitución", (Dir. GARRIDO FALLA), Madrid (Civitas) 1985, segunda edición.

AA.VV.: "El ordenamiento laboral español y los límites de la autonomía de las partes y las facultades del empresario", Madrid (MTSS) 1987.

AA.VV.: "Diez años de régimen constitucional", (Dir. ALVAREZ CONDE), Madrid (Tecnos) 1989.

AA.VV.: "El contenido de los convenios colectivos. Contenido normativo y contenido obligacional", II Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, Madrid (MTSS) 1990.

AA.VV.: "El estatuto de los trabajadores italiano veinte años después", (Dir. CARINCI, DELL'OLIO, DE LUCA TAMAJO, LISO, MONTUSCHI, TOSI, TREU y VENEZIANI) Madrid (MTSS) 1992.

AA.VV.: "Constitución y Derecho del Trabajo: 1981-1991. Análisis de diez años de jurisprudencia constitucional, (Dir. ALARCON CARACUEL), Madrid (Marcial Pons) 1992.

AA.VV. "Los límites del convenio colectivo, legitimación empresarial y órganos para la resolución de conflictos", V Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, Madrid (MTSS) 1993.

AA.VV.: "Estudios sobre el salario", Madrid (ACARL) 1993.

AA.VV. "El salario y las garantías salariales", Madrid (CGPJ) 1993.

AA.VV.: "Comentarios a las Leyes Laborales: La Reforma del Estatuto de los Trabajadores", (Dir. BORRAJO DACRUZ E), Madrid (EDERSA) 1994.

AA.VV.: "La Reforma del Mercado Laboral", (Dir. VALDÉS DAL-RE), Valladolid (Lex Nova) 1994.

AA.VV.: "Reforma de la Legislación Laboral", Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García, Madrid (Marcial Pons) 1995.

AA.VV. "La Reforma Laboral de 1997", Valencia, (Tirant lo Blanch), 1997.

AA.VV.: "La reforma pactada de las Legislaciones Laboral y de Seguridad Social" (Dir. VALDÉS DAL- RÉ), Valladolid (Lex Nova), 1997.

AA.VV.: "Jornadas sobre cuestiones actuales de enjuiciamiento laboral", Madrid (IES) 1998.

AA.VV. "Balance material del proceso de sustitución de Ordenanzas Laborales: continuidad y crisis de sus contenidos normativos", (Dir. VALDÉS DAL-RÉ, F) Madrid (MTAS) 1999,

AA.VV. "La Negociación Colectiva en las medianas y Grandes Empresas" (Dir. MONEREO PÉREZ, J.L.) , Madrid (MTAS) 2003.

AA.VV. "La Negociación Colectiva en la Industria del Papel y el Sector de Artes Gráficas" (Dir. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F) Madrid (MTAS) 2004.

AA.VV. "El contenido económico de la negociación colectiva" (Dir. MERCADER UGINA, J), Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid (MTAS), 2005.

AA.VV.: "Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (De 1980 a 2005)", (Dir. GARCÍA NINET, J.I. Coord. VICENTE PALACIO A.) Madrid (CEF) 2005.

AA.VV. "Manual de Derecho Sindical" (Dir. GARCÍA NINET, J.I) Barcelona (Atelier) 2007, segunda edición.

AA.VV: "La reforma del sistema de negociación colectiva y el análisis de las cláusulas de revisión salarial (XIX y XX Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva)", Madrid (MTE) 2008.

AA.VV. (Coord. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F), "La Negociación Colectiva en la Industria del Papel y el Sector de Artes Gráficas (Actualización 2008)", Madrid (MTE) 2009.

AA.VV. "La Negociación Colectiva en el Sector de la Piel" (Dir. ALFONSO MELLADO, C) Madrid (MTE) 2009.

AA.VV. "Derecho del Trabajo" (Dir. GARCÍA NINET. Coord. VICENTE PALACIO, A)", Navarra (Aranzadi) quinta edición, 2009.

AA.VV. "Curso de Derecho del Trabajo" (Dir. RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M.) Valencia (Tirant lo Blanch) 2009, decimoctava edición.

ACOSTA ESTÉVEZ, J.B. "El sistema jurídico de la Organización Internacional del Trabajo y el Derecho Español", Barcelona (CEDESC) 1997.

AGUSTÍN DE ARGUELLES: "Discurso preliminar de la Constitución de 1812". Introducción de Luis Sánchez Agesta, Madrid (Centro de Estudios Constitucionales) 1989.

AGUT GARCÍA, M.C.: "La cláusula de descuelgue salarial", Valencia (Tirant lo Blanch) 1999.

ALARCÓN CARACUEL, M.R.: "El derecho de asociación obrera en España (1839-1900)", Revista de Trabajo, 1975.

ALARCÓN CARACUEL, M.R.: "Estado Social y Derecho del Trabajo" en. AA. VV. "Constitución y Derecho del Trabajo: 1981- 1991, (Análisis de diez años de jurisprudencia constitucional), Madrid (Marcial Pons) 1992.

ALARCÓN CARACUEL, M.R.: "Duración del contrato, jornada y salario", en AA. VV: "La Reforma Laboral de 1994", (Coord. Alarcón Caracuel), Madrid (Marcial Pons) 1994.

ALBIOL MONTESINOS, I: "El salario mínimo", en AA.VV. "Estudios sobre la Ordenación del Salario", Valencia (Universidad) 1976.

ALBIOL MONTESINOS, I: "Las relaciones colectivas de trabajo (1931-1956)" en AA.VV. "Estudios en Homenaje al profesor Diego Sevilla Andrés, Tomo I, Valencia (Universidad de Valencia) 1984.

ALBIOL MONTESINOS- LÓPEZ GANDÍA: "Negociación colectiva 1982-1984 y convenios extraestatutarios (Seminario sobre Negociación Colectiva)", Madrid (CEOE) 1984.

ALBIOL MONTESINOS, I: "La Constitución Española de 1978 y las líneas de desarrollo del derecho español del Trabajo" en AA.VV.: "Diez años de régimen constitucional", (Dir. ÁLVAREZ CONDE), Madrid (Tecnos) 1989.

ALBIOL MONTESINOS, I: "El salario. aspectos legales y jurisprudenciales", Bilbao (Deusto) 1992.

ALBIOL MONTESINOS, I: "Los acuerdos de empresa", Revista Tribuna Social 1995, núm. 58.

ALBIOL MONTESINOS, I: "Los acuerdos de empresa", en "Estructura de la Negociación Colectiva", VIII Jornadas sobre la Negociación Colectiva, Madrid (MTSS) 1996.

ALBIOL MONTESINOS, I: "Derogación de las Ordenanzas Laborales y fijación de las condiciones de trabajo", Tribuna Social 1996, núm. 68-69.

ALBIOL MONTESINOS, I; CAMPS RUIZ, L.M.; LÓPEZ GANDÍA, J Y SALA FRANTO T. "Compendio de Derecho del Trabajo".Tomo I. Fuentes y Relaciones colectivas", Valencia (Tirant lo Blanch) cuarta edición, 2009

ALCALÁ ZAMORA, N: "Los defectos de la Constitución de 1931, seguido de tres años de experiencia constitucional", Madrid (Civitas) 1981.

ALEGRE LÓPEZ.J.R.."Salarios en dinero y en especie, porcentajes y comisiones", en AA.VV. "Estudios sobre la Ordenación del Salario", Valencia (Universidad) 1976.

ALEMÁN PAÉZ, M F- CASTÁN PÉREZ- GÓMEZ: "Del Derecho del Trabajo como hecho social al contrato de trabajo como realidad normativa: un apunte histórico- romanístico", Madrid (Dyckinson), 1997.

ALEU Y CARRERA, M:"Legislación y Jurisprudencia", Madrid, (Instituto de Reformas Sociales) 1908.

ALFONSO MELLADO.C: "La negociación colectiva tras la Reforma del Estatuto de los Trabajadores", Revista Tribuna Social 1994, núm. 43 (Especial: Reforma del Mercado de Trabajo).

ALFONSO MELLADO C.- PEDRAJAS MORENO, A- SALA FRANCO.T: "Los pactos o acuerdos de empresa: naturaleza y régimen jurídico" Revista de Relaciones Laborales 1994, núm. 4.

ALFONSO MELLADO, C- PEDRAJAS MORENO, A- SALA FRANCO, T: "La modificación sustancial de las condiciones establecidas en convenios estatutarios", Relaciones Laborales 1995, núm. 8.

ALFONSO MELLADO, C. "La posible obligatoriedad de los nuevos arbitrajes laborales del artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores", Revista Actualidad Laboral 1995, núm.22.

ALMANSA PASTOR, J.M.: "La obligación salarial", en AA.VV. "Estudios sobre la Ordenación del Salario", Valencia (Universidad) 1976.

ALONSO GARCÍA, M: "Curso de Derecho del Trabajo", Barcelona (Ariel) 1967.

ALONSO GARCÍA, M: "Las materias no contenidas en el Estatuto de los Trabajadores", en Jornadas de Estudio de los Magistrados de Trabajo. Madrid (IES) 1980.

ALONSO GARCÍA, M: "Los convenios colectivos en el Estatuto de los Trabajadores", I Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid (MTSS) 1981.

ALONSO GARCÍA, M:" Apunte sobre la progresiva integración judicial del Derecho comunitario en el ordenamiento español", Revista Española de Derecho del Trabajo 1990, núm. 44.

ALONSO GARCÍA, M. "Derecho Comunitario", Madrid (CEURA) 1994.

ALONSO LIGERO, Mª S: "Igualdad salarial", en AA.VV: "Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores"(Dir. BORRAJO DRACUZ, E) Madrid (EDERSA) 1982.

ALONSO LIGERO, Mª S:"Igualdad de remuneración por razón de sexo", en AA.VV. "Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores (BORRAJO DACRUZ, E), Madrid (EDERSA) 1994, Tomo 1, Volumen 1º.

ALONSO OLEA, M. "Perspectivas de la Organización Internacional del Trabajo", en "Estudios Sindicales y Cooperativos", 1969, núm. 10.

ALONSO OLEA, M: "Consideración general sobre las clasificaciones del salario", en AA.VV."Dieciséis Lecciones sobre salarios y sus clases", Madrid (Universidad) 1971.

ALONSO OLEA, M: "Introducción al Derecho del Trabajo", Madrid (Revista de Derecho Privado) 1974.

ALONSO OLEA, M: "Origen, desenvolvimiento y significado actual del convenio colectivo", en "Quince Lecciones sobre convenios colectivos", Madrid (Facultad de Derecho) 1976.

ALONSO OLEA, M: "El Estatuto de los Trabajadores. Texto y Comentarios breves", Madrid (Civitas) 1980.

ALONSO OLEA, M: "La negociación colectiva", en AA.W: "Comentarios a las Leyes Políticas", (Dir. ALZAGA VILLAMIL), Madrid (EDERSA) 1983.

ALONSO OLEA, M: "Aspectos sociales de la Comunidad Económica Europea", Madrid, (Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas), 1987, núm.63.

ALONSO OLEA, M: "Las fuentes del derecho en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución", Madrid (Civitas) 1990, segunda edición.

ALONSO OLEA, M, MIÑANBRES PUIG, C y ALONSO GARCÍA, M^a R. "Derecho Procesal del Trabajo", Madrid (Civitas) 2001.

ALONSO SOTO, F. "Estudios de Derecho Social Comunitario", Madrid (Cuadernos U.N.E.D.)

ALONSO SOTO, F. "Dimensión Social del mercado interior. Aplicación de la Carta Social y la Comunidad", en Jomadas sobre la Comunidad Europea, Sevilla, 1994.

ALONSO SOTO, F: "La carta de los Derechos Sociales Fundamentales y la Política Social de la Comunidad", en II Jomadas sobre la Comunidad Europea, Sevilla 1994.

ALVAREZ ALCOLEA, M: "El derecho a la negociación colectiva en la Constitución española de 1978" en AA.VV. "Estudios sobre la Constitución española de 1978", Zaragoza, Pórtico- Ciencia Política, 1979, núm. 3.

ALZAGA RUIZ, I: "Las stock options. Un estudio desde el punto de vista del Derecho del Trabajo. Navarra (Thomson-Civitas) 2004

ALZAGA VILLAMIL, O: "La Constitución española de 1978 (Comentario sistemático)", Madrid (Foro) 1978.

ALZAGA VILLAMIL, O: "Comentarios a las leyes políticas de la Constitución española de 1978", Madrid (EDERSA) 1983.

ANDRÉS SÁEZ DE SANTA MARÍA, M.P.: “La aplicación provisional de los tratados internacionales y el Derecho español”, *Revista Española de Derecho Internacional*, 1982, núm.1.

APARICIO TOVAR, J: “¿Ha incluido el Tratado de Maastricht a la negociación colectiva entre las fuentes del derecho comunitario?”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1994, núm. 68.

APILLUELO MARTÍN, M: “Los convenios colectivos extrestatutarios y los acuerdos plurales de empresa. Algunas precisiones de la jurisprudencia y la nueva LET (1980) de 1994”, *Revista de Actualidad Laboral*, 1995, núm. 9

ARIAS SALGADO, E: "Polémica sobre la interpretación de las Leyes Fundamentales: dimensión política y dimensión técnico- jurídica", *Revista Sistema*, abril 1974, número 5.

ASSANTI, CECILIA: “Corso di Diritto del Lavoro”, Padova (CEDAM) 1993, seconda edizione.

BADIOLA SÁNCHEZ, A.M. “El plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad: viejos y nuevos problemas”, *Relaciones Laborales (La Ley)* 2000, Tomo II.

BALLESTER PASTOR, I; GARRIGUES GIMÉNEZ, A, VICENTE PALACIO, A (Dir. GARCIA NINET, J.I: “La Negociación Colectiva en el Sector de la Construcción”, Madrid (MTAS) 2002.

BALLESTER PASTOR, I- RUANO ALBERTOS, S: “Horas extraordinarias”, en AA.VV. “Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (De 1980 a 2005), (Dir. GARCÍA NINET, J.I. Coord. VICENTE PALACIO, A), Madrid (CEF) 2005.

BALLESTER PASTOR, I; GARRIGUES GIMÉNEZ, A; VICENTE PALACIO, A: “La Negociación Colectiva en el Sector de la Construcción”, Madrid (MTAS) 2006.

BARBERO MARCOS. J. “Normas Internacionales del Trabajo de la OIT”, Valladolid (Lex Nova) 1993.

BARROS GARCÍA, M: “Doctrina Jurisprudencial sobre la entrega de opciones sobre acciones a empleados: estado de la cuestión”, *Relaciones Laborales* 2007.

BASILLE, S: "Los valores superiores, los principios fundamentales y libertades públicas" en AA.VV: "La Constitución Española de 1978", (Dir. PREDIERI-GARCÍA ENTERRÍA), Madrid (Civitas), 1984.

BAYLOS GRAU, A.: "'Derecho del Trabajo: modelo para armar", Madrid (TROTТА) 1991.

BAYLOS GRAU, A: "Cláusulas de descuelgue en la negociación colectiva", Revista de Relaciones Laborales 1994, núm. 17/18.

BAYLOS GRAU, A: "Cláusulas de descuelgue en la negociación colectiva", en AA.VV. "La reforma del Estatuto de los Trabajadores" (Coor. VALDES DAL- RÉ y CASAS BAHAMONDE) Madrid (La Ley) 1994.

BAYÓN CHACÓN, G:"La autonomía de la voluntad en el Derecho del Trabajo. Límites a la libertad contractual en el Derecho histórico español," Madrid (Tecnos) 1955.

BAYÓN CHACÓN, G: "Aspectos jurídicos del salario mínimo", Revista de Derecho Privado, 1960, XII.

BAYÓN CHACÓN, G: "Introducción sobre el salario y sus problemas", en AA.VV."Dieciséis Lecciones sobre el salario y sus clases", Madrid (Universidad) 1971.

BAYON CHACÓN- PÉREZ BOTIJA: "Manual de Derecho del Trabajo", Volumen I, Madrid (Marcial Pons) 1976-1977.

BEGUIN, B. "Le tripartidisme dans l'Organisation Internatinalle du travail", Ginebra, 1959.

BELMONTE,J: "La Constitución. Texto y Contexto", Madrid (Prensa Española) 1979.

BERROCAL, L: "El espacio social europeo: Configuración y perspectivas" en: "Integración europea y selecciones laborales", Madrid (Fundación F. Eberi) 1986.

BLASCO LAHOZ, A: "Los nuevos convenios colectivos de trabajo. Puntos Críticos", Madrid (EDERSA) 1995.

BLASCO PELLICER, A. "Individualización de las relaciones laborales", Madrid (CES) 1995.

BLASCO PELLICER, A. "La autonomía de la voluntad en el sistema de fuentes de la relación laboral", *Aranzadi Social* 2005, núm. 17.

BORRAJO DACRUZ, E: "Configuración jurídica del salario", *Revista de Política Social*, 1961, núm.50.

BORRAJO DACRUZ, E: "Introducción al Derecho Español del Trabajo", Madrid (Tecnos) 1969.

BORRAJO DACRUZ, E: "Los convenios colectivos en el nuevo marco de las relaciones laborales (Una introducción al Estatuto de los Trabajadores)", *Revista de Estudios Sociales* 1979, núm.1.

BORRAJO DACRUZ, E: "La obligatoriedad general o limitada de los convenios colectivos de trabajo" en "El Estatuto de los Trabajadores: puntos críticos", Madrid (EDERSA) 1980.

BORRAJO DACRUZ, E: "Contenido del Estatuto de los Trabajadores según la Constitución", en "El Estatuto de los Trabajadores: puntos críticos", Madrid (EDERSA) 1980.

BORRAJO DACRUZ, E. "De las Comunidades Europeas a la Unión Europea: el Acta Única Europea y la Europa Social", *Revista Actualidad Laboral*, 1986, núm. 20.

BORRAJO DACRUZ, E: "Modulación contractual de las mejoras salariales", *Actualidad Laboral* 1991, núm.9.

BORRAJO DACRUZ, E: "Articulación entre autonomía individual y colectiva y las normas estatales en la regulación del trabajo: balance y nuevas perspectivas", *Revista Actualidad Laboral*, 1993, núm.3

BORRAJO DACRUZ, E: "Derecho vivo del Trabajo: experiencia catalana: predeterminación por pacto colectivo de empresa de las causas económicas y de producción en los despidos colectivos y plurales", *Revista Actualidad Laboral*, 1996, núm.17.

BORRAJO DACRUZ, E: "La no discriminación por razón de sexo y la lucha por el derecho", *Actualidad Laboral* 1996, núm. 42.

BORSI, UMBERTO-PERGOLESI, FERRUCCIIO: "Introduzione al Diritto del lavoro", Padova (CEDAM) 1960, tercera edición.

BRINKHORTS, L: "Líneas básicas del Derecho Europeo", Barcelona 1986.

CABRERA BAZÁN, J: "Contrato de Trabajo y Contrato de Sociedad. La participación en beneficios como definitoria de la relación jurídica", Revista Política Social, 1954.

CAMERLYNK- LYON CAEN: "Droit du Travail", París (DALLOZ) 1970.

CAMOS VICTORIA, I: "La modificación sustancial de las condiciones de trabajo reconocidas en virtud de acuerdo o pacto colectivo o fijadas en un convenio colectivo estatutario y su incidencia en el sistema de fuentes", Actualidad Laboral 1996, núm.29.

CAMPS RUIZ, L.M.: "Los principios de norma más favorable y condición más beneficiosa en las fuentes del derecho español", Madrid (MT) 1976.

CAMPS RUIZ, L.M.: "El Estatuto de los Trabajadores y la normativa anterior sobre las relaciones individuales", Madrid (IES) 1980.

CAMPS RUIZ, L.M. "Antigüedad", en AA. VV. "Comentarios a las Leyes Laborales: el Estatuto de los Trabajadores (Dir. BORRAJO DACRUZ, E) Madrid (EDERSA) 1982.

CAMPS RUIZ, L.M. "Los complementos salariales por antigüedad: el régimen actual y su proyectada reforma", Valencia (Tirant lo Blanch) 1994.

CAMPS RUIZ, L.M: "El Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacios", en AA.VV."La Reforma Laboral de 1997", Valencia, (Tirant lo Blanch), 1997.

CARR, RAYMOND: "España 1808-1939", Barcelona (Ariel) 1970.

CARRATALÁ TERUEL, J, L, "Competencia del orden social para el conocimiento de la revisión de actos de la administración laboral. Algunas cuestiones al hilo de las Leyes Reguladoras de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa y Procedimiento Administrativo Común", Aranzadi Social, 1999, núm. 19.

CASAS ÁLVAREZ, F.J.: "La Política Social de las Comunidades Europeas", Documentación Administrativa, 1980, núm. 185.

CASAS ÁLVAREZ, F.J.: "Trabajadores extranjeros en España bajo la óptica de adhesión a la CEE", Revista de Instituciones Europeas, Volumen 8, 1984, núm.1.

CASAS BAAMONDE- BAYLOS GRAU: "Organización del Trabajo y autonomía individual: la desregulación del convenio colectivo", Revista Relaciones Laborales 1988, núm.16.

CASAS BAAMONDE, M^a E: "Democracia, representatividad y afiliación sindicales", en AA.VV: "Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo (Estudios ofrecidos al profesor Manuel Alonso Olea) Madrid 1990.

CASAS BAAMONDE, M^a. E.: "Doble principio de subsidiaridad y competencias comunitarias en el ámbito social", Relaciones Laborales, 1993, núm. 8.

CASAS BAAMONDE, M^a E.: "La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencia y concurrencia de los convenios colectivos", Revista Relaciones Laborales 1994, núm. 17/18.

CASAS BAAMONDE, M^a E: "Descuelgue salarial, acuerdos de empresa y conflicto de intereses" Revista de Relaciones Laborales, 1994, núm.4.

CASAS BAAMONDE, M^a E: "Legislación delegada y Ordenamiento laboral. El Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores", Revista Relaciones laborales 1995, núm.8.

CASAS BAAMONDE, M^a E: "El sistema normativo de la Organización Internacional del Trabajo y de la Unión Europea", Revista Relaciones Laborales 1996, núm.8.

CASAS BAAMONDE, M^a E.: "La política social y el sistema normativo de la Organización Internacional del Trabajo y su contribución al desarrollo del derecho social de la Unión Europea", Relaciones Laborales, 1996, núm. 1.

CASTILLO DAUDÍ, M. "La ratificación de los Convenios de la OIT", Valencia, CCDT, núm.2.

CASTRO CONTE, M: "El sistema normativo del salario: ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y poder del empresario", Madrid (Dykinson) 2007.

CASTRO- RIAL CANOSA, J- FERNÁNDEZ LIEZA, C y mariño Menéndez, f. "Organización Internacional. Naciones Unidas y organismos especializados. Textos legales". Madrid 1993.

CAVAS MARTÍNEZ, F: "Aspectos jurídico-laborales de las stock options". Aranzadi Social 2002, núm. 2.

CEGG, HUGH: "El sindicalismo en un sistema de negociación colectiva", Madrid (MTSS) 1976.

CENTRO DE ESTUDIOS CONSTITUCIONALES: "Estudios sobre el Anteproyecto de la Constitución", Madrid 1978.

C.E.O.E: "La Europa de los doce. Normas y bases de la nueva política laboral", Madrid 1986.

COLAS LEBLANC, J.A."Los convenios de la OIT y su incorporación al Derecho Interno", Revista de Trabajo, 1974, núm.48.

COLINA ROBLEDO, A:"La política social de las Comunidades Europeas. Balance del año 1984", Revista de Trabajo, 1985, núm. 78.

COLINA ROBLEDO, A. "Relaciones laborales y condiciones de trabajo en el derecho comunitario europeo", en: "La política social de la CE.", Madrid 1986.

COLINA ROBLEDO, A. ""Aspectos sociales de la Presidencia española en el Consejo de las CE.", Documentación Laboral, 1989, núm. 27/28.

COLINA ROBLEDO, A. "Normativa sobre salarios en el ámbito de la Comunidad Europea", en AA.VV. "Estudios sobre el salario", Madrid (ACARL) 1993.

COLINA ROBLEDO, A- RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M – SALA FRANCO, T: "Derecho Social Comunitario", Valencia (Tirant lo Blanch) 1995, segunda edición.

COLINA ROBLEDO, A: "El salario", Valencia (CISS) 1995.

COMISIÓN DE REFORMAS SOCIALES: "La clase obrera española a finales del siglo XIX", Madrid (ZERO) 1970.

CONDE MARTÍN DE HIJAS, V. "La retribución de las horas extraordinarias: normas generales y normas sectoriales. Un caso práctico", Actualidad Laboral 1985, núm. 46.

CONDE MARTÍN DE HIJAS, V: "La problemática delimitación de competencias entre el orden contencioso- administrativo y el orden social de la jurisdicción: criterios de delimitación, en AA.VV."Problemas de delimitación de competencias entre el orden contencioso-administrativo y el orden social de relaciones laborales en el sector público, Madrid (CGPJ), 1993.

CREMADES, BERNARDO M^a: "El derecho transitorio en la pactación colectiva", Sevilla (Universidad de Sevilla) 1968.

CRUZ REQUEJO, J.A.: "Cumplimiento de la obligación retributiva", en AA.VV. "Estudios sobre la ordenación del salario", Valencia (Universidad), 1976.

CUESTA BUSTILLO, J. "Una esperanza para los trabajadores. Las relaciones entre España y la OIT (1919-1939)", Madrid (CES) 1994.

CRUZ VILLALÓN, J: "Las modificaciones de la prestación de trabajo", Madrid (MTSS) 1983.

CRUZ VILLALON, J: "Los complementos salariales tóxico y peligrosidad: algunas cuestiones prácticas", Relaciones Laborales, 1991, Tomo I.

CRUZ VILLALÓN, J: "El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores tras la Reforma de 1994", Revista de Relaciones Laborales 1994, núm.17/18.

DEL PESO Y CALVO, C: "Los incentivos en las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales", en AA.VV. "Dieciséis lecciones sobre salarios y sus clases", Madrid (Universidad) 1971.

DEL REY GUANTER, S. "Negociación colectiva y paz laboral", Madrid (IELSS) 1984.

DEL REY GUANTER, S: "La aplicación de los valores superiores de la Constitución española en el Derecho del Trabajo", Revista Relaciones Laborales, 1988, número 6.

DESDENTADO BONETE, A- GARCÍA- PERROTE, I: "En torno a los problemas de eficacia limitada en el Derecho español", Revista de Derecho del Trabajo 1980, núm. 4.

DESDENTADO BONETE, A. "Jurisdicción y competencias" en AA.VV. "Procedimiento Laboral", Madrid (Francis Lefebvre), 1998.

DESDENTADO BONETE, A- LIMÓN LUQUE ,M. A.: "Las stock options como retribución laboral, Aranzadi Social 2003, núm. 5

DESPAX, M: "Les conventions collectives", Traité de Droit du Travail, (Dir. CARMELYNK), París (Dalloz) 1966.

DEYÁ TORTELLA, B: "Análisis de los efectos de los planes de opciones sobre acciones (POA) en el marco del Behavioral Agency Model (BAM)", Estudios Financieros, 2004, núm. 46.

DIAZ, E: "Estado de Derecho y sociedad democrática", Madrid (Cuadernos para el Diálogo) 1969, tercera edición.

DÍAZ BARRADO, C. "La Carta Social Europea: un instrumento válido para el desarrollo de los derechos sociales en Europa", en "Política Social Internacional y Europea" (Dir. y Coord. MARINO MENÉNDEZ y FERNÁNDEZ LIEZA) Madrid (MTAS) 1996.

DIÉGUEZ CUERVO, G: "Salario y rendimiento", Revista de Política Social, 1963, núm.59.

DIÉGUEZ CUERVO, G. "Salario y rendimiento: una revisión del tema", Actualidad Laboral, 1987, Tomo2

DIÉZ DE VELASCO, M: "La Organizaciones Internacionales", Madrid, (Tecnos) 1995.

DILLA GUTIÉREZ, J.M.: "Las gratificaciones extraordinarias", en AA.VV, "Comentarios a las Leyes Laborales: el Estatuto de los Trabajadores" (Dir. BORRAJO DACRUZ E.) Madrid (EDERSA) 1982, Tomo VI.

DOMINGO ARAGÓN, J, "Aspectos jurídico-laborales del bonus", Actualidad Laboral, 2004, núm. 17.

DUEÑAS HERRERO, L: "La regulación de la estructura salarial en los instrumentos de sustitución de las Ordenanzas Laborales", en AA.VV. "Balance material del proceso de sustitución de las Ordenanzas laborales: Continuidad y

crisis de sus contenidos normativos”, (Dir. VALDÉS DAL-RÉ, F) Madrid (MTAS) 1999.

DUEÑAS HERRERO, L.J. ““La estructura salarial en el Acuerdo de Cobertura de vacíos”, en AA.VV: “La reforma pactada de las legislaciones Laboral y de Seguridad Social” (Dir. VALDÉS DAL-RÉ, F), Valladolid (Lex Nova) 1997.

DURÁN LÓPEZ, F: “Tribunal Central de Trabajo. Contrato de trabajo y otras materias. Mejoras retributivas, principio de igualdad y discriminación entre los trabajadores”, Revista de Política Social, 1977, núm. 116.

DURÁN LÓPEZ, F: "Sindicatos y crisis económica", Revista Española de Derecho del Trabajo" 1982.

DURÁN LÓPEZ, F: “Los pactos para la retribución de las horas extraordinarias y su consideración jurisprudencial”, Documentación Laboral, 1983, núm.8.

DURÁN LÓPEZ, F: "El Derecho del Trabajo en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional", Madrid (MTSS), 1985.

DURÁN LÓPEZ, F: "El ET (1980) y la negociación colectiva", Revista Relaciones Laborales 1990, núm. 15/16.

DURÁN LÓPEZ, F: "Contenido de la negociación colectiva a la luz del nuevo sistema de relaciones laborales", en "Estudios en memoria del profesor Bayón Chacón", Madrid (Tecnos) 1990.

DURÁN LÓPEZ, F: "La negociación colectiva y la vigencia de las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales", Revista Relaciones Laborales 1990, núm. 2.

DURÁN LÓPEZ, F: “Autonomía colectiva y autonomía individual en la fijación y modificación de las condiciones de trabajo”, Relaciones Laborales 1991, núm. 20-21.

DURÉNDEZ SÁEZ, I: "La discriminación de la mujer en materia salarial, Revista Relaciones Laborales 1993, num.24.

DURÉNDEZ SÁEZ, I: "La regulación del salario en España", Madrid (CES) 1997.

ELORZA GUERRERO, F: "El poder del empresario y la fijación de los salarios", Aranzadi Social, 2001.

ESCUDERO RODÍGUEZ, R: "La representatividad de los sindicatos españoles en el momento laboral español", Madrid 1990.

ESCUDERO RODÍGUEZ, R y PALOMO BALDA, E: "La reforma del régimen de los salarios", Relaciones laborales 1994, núm. 17-18.

ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J. "Autonomía individual y colectiva en el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo", Madrid (CES) 2000.

ESPIN TEMPLANO- LÓPEZ GUERRA- GARCÍA MORILLO- PÉREZ TREMPs y SATRÚSTEGUI: "Derecho constitucional", Valencia (Tirant lo Blanch) 1997, tercera edición, Volumen I

ESTEBAN, J: "La crisis del Estado Franquista", Barcelona 1977.

ESTEBAN, J.: "Las bases para una Constitución en España", Revista Sistema, 197, núm.19.

FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: "Configuración jurídica del salario", Granada (Comares) 2001.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: "Los complementos de peligrosidad, penosidad y toxicidad (grandes ignorados por la doctrina científica y sin embargo, fuente continua de litigios)". Aranzadi Social, 2007, núm. 1.

FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, V: "Salarios mixtos: incentivos y primas de rendimiento", en AA.VV. "Dieciséis Lecciones sobre salarios y sus clases", Madrid (Universidad) 1971.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. "El papel del convenio colectivo como fuente del Derecho tras la reforma de la legislación laboral", Revista Actualidad Laboral 1995, núm. 6/7.

FERNÁNDEZ MARCOS, L y PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: "Salarios por unidad de obra: los destajos", en AA.VV. "Dieciséis Lecciones sobre salarios y sus clases", Madrid (Universidad) 1971.

FERNÁNDEZ, C.R- RODRÍGUEZ- PIÑERO, M: "Sobre la responsabilidad del Estado y el efecto directo de las Directivas comunitarias y su posible incidencia en el Derecho laboral español", Revista Relaciones Laborales 1993, núm. 11.

FERNÁNDEZ SALGADO, F. "La Constitución como norma jurídica" Madrid (Civitas) 1986.

FERNÁNDEZ TOMÁS, A: "La válida celebración y la incorporación de los Tratados en la Jurisprudencia Constitucional Española", en AA.VV. "Hacia un nuevo orden internacional. Homenaje al profesor Díez de Velasco", Madrid (Tecnos) 1993.

FINA SANGLAS, LL, GONZÁLEZ DE LENA, L., y PÉREZ INFANTE, J.I.: "Negociación Colectiva y Salarios en España", Madrid (CES), 2001.

GALÁN Y GUTIÉRREZ, E: "Estudio crítico del Anteproyecto de la Constitución Española y otras lecciones de Filosofía del Estado", Madrid (Universidad Complutense) 1978.

GALIANA MORENO, J.M. "La vigencia en España de los Tratados Internacionales de carácter laboral", Madrid (Centro de Estudios Constitucionales) 1980.

GALIANA MORENO, J.M. "Negociación Colectiva", Revista Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005, núm. 58.

GALEOTTI y ROSSI: "EL Tribunal Constitucional en la nueva Constitución española: medios de impugnación y legitimados para actuar", Revista de Estudios Políticos, Madrid 1979, núm. 7.

GALLART FOLCH, A: "Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo", Barcelona (Bosch) 1932.

GALLART FOLCH: "Derecho español del Trabajo", Barcelona (Labor) 1936.

GÁRATE CASTRO, F.J.: "Régimen jurídico del salario fijo por rendimiento", Actualidad Laboral, 1987, núm.9.

GÁRATE CASTRO, J: "En torno a la configuración jurisprudencial del plus de nocturnidad", Revista Española de Derecho del Trabajo, 1981, núm. 7.

GARCÍA BLASCO, S: "El deber de negociación colectiva en el Derecho comparado y en el derecho Español", Revista de Derecho del Trabajo, 1981, núm.6.

GARCÍA BLASCO, J: "El salario por tarea", en AA.VV. "Estudios sobre el salario", Madrid (ACARL) 1993.

GARCÍA COTARELLO, R: "Notas sobre el Anteproyecto de Constitución", Revista de Estudios Políticos, 1978, nº 1.

GARCÍA ENTERRIA, E: "La Constitución como norma jurídica" en AA.VV.: "Estudios sobre la Constitución Española de 1978", (Dir. GARCÍA ENTERRIA-PEDRIERI Madrid (Civitas) 1978.

GARCÍA FERNÁNDEZ, M: "Manual de Derecho del Trabajo", Barcelona (Ariel), 1990.

GARCÍA MURCIA,J: "Contenido normativo u obligacional de los convenios colectivos laborales", Revista Actualidad Laboral 1988, núm.23/24.

GARCÍA MURCIA, J: "La revisión de los convenios colectivos a través del recurso de amparo", Madrid (Tecnos) 1992.

GARCÍA MURCIA, J: "El papel del reglamento en materia laboral: algunas reflexiones a la luz de las reformas de 1994" Revista Actualidad Laboral 1995, núm., 32.

GARCÍA MURCIA, J: "Concepto y estructura del salario", en AA.VV. "El Estatuto de los Trabajadores veinte años después" Revista Española de Derecho del Trabajo", 2000, núm. 100 (especial).

GARCÍA NINET, J.I. "La retribución de las horas extraordinarias", en AA.VV. "Estudios sobre la Ordenación del Salario", Valencia (Universidad) 1976.

GARCÍA NINET, J.I. "Retribución del descanso dominical y vacaciones", en AA.VV. "Estudios sobre la Ordenación del Salario", Valencia (Universidad) 1976.

GARCÍA NINET, J.I: "Ordenación del tiempo de trabajo" en "Comentarios al Estatuto de los Trabajadores (Dir. BORRAJO DACRUZ, E.)", Madrid (EDERSA) 1982, Tomo VII.

GARCÍA NINET, J.I.: "La subsistencia del Reglamento de Régimen Interior y su modificación por la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Elementos para una polémica", Revista Documentación Laboral, 1991, núm.35.

GARCÍA NINET, J.I.: "Ordenación del tiempo de trabajo", AA.VV. Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores" (Dir. BORRAJO DRACRUZ, E), Madrid (EDERSA) 1994.Tomo I, Volumen 2º.

GARCÍA NINET, J.I.: "La nueva regulación de las horas extraordinarias: su compensación", Cuadernos de Derecho Judicial (separata) (CGPJ) 1995.

GARCÍA NINET, J.I. "Un análisis jurídico del salario a la luz de los Tribunales. Algunos aspectos sustantivos.", Revista del Poder Judicial, 2003, núm.69.

GARCÍA NINET, J.I.: "El salario", en AA.VV. "Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (De 1980 a 2005)", Madrid (CEF) 2005.

GARCÍA ORTEGA, J: "El salario en régimen de participación en ingresos o beneficios", en AA.VV. "Estudios sobre el salario", Madrid (ACARL) 1993.

GARCÍA- PERROTE ESCARTÍN.I: "Ley y autonomía colectiva: un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo", Madrid (MTSS) 1987.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I: "Cláusulas obligacionales y cláusulas normativas en los convenios colectivos", Revista Documentación Laboral 1988, núm.25.

GARCÍA- PERROTE ESCARTÍN, I: "Autonomía individual "en masa" y antisindicalidad", Revista Relaciones Laborales 1989, núm.23.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I: "El salario mínimo interprofesional", en AA.VV: "Estudios sobre el salario", Madrid (ACARL) 1993.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I: "La reforma del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores", en "Estructura de la Negociación Colectiva", VIII Jornadas de estudio sobre la Negociación Colectiva, Madrid (MTSS) 1996.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I:"Concepto, eficacia y contenido del Derecho Social Internacional y del Derecho Social Comunitario", Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Social, 1997, núm.2

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I: “La reforma de regulación legal de la negociación colectiva: estructura y contenido”, en AA.VV: “La reforma del sistema de negociación colectiva y el análisis de las cláusulas de revisión salarial (XIX y XX Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva)”, Madrid (MTE) 2008.

GARCÍA VALVERDE, M.D.: “Descuelgue salarial”, en AA.VV. “Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (De 1980 a 2005) (Dir. GARCÍA NINET, J.I. Coord. VICENTE PALACIO, A), Madrid (CEF) 2005.

GARRIGUES GIMÉNEZ, A- MATEU CARRUANA, M.J.: “Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo”, en AA.VV. “Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (De 1980 a 2005)” (Dir. GARCÍA NINET, J.I. Coord. VICENTE PALACIO, A), Madrid (CEF) 2005

GIMÉNEZ CHORNET, E. “Un nuevo enfoque de la actividad normativa de la OIT. La aportación de los grupos de trabajo del Consejo de Administración”, Revista Española de Derecho del Trabajo, 1994, núm.64.

GIUGNI, G: "Derecho Sindical", Traducido por VIDA SORIA-MONTALVO CORREA, Madrid (MTSS) 1983.

GOERLICH PESET, J.M: “El Acuerdo Interconfederal sobre la Negociación Colectiva”, en AA.VV: “La Reforma Laboral de 1997”, Valencia (Tirant lo Blanch) 1997.

GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I. “Acuerdos de empresa y modificación de condiciones pactadas en convenio colectivo”, Revista Española de Derecho del Trabajo, 1996, núm.75.

GONZÁLEZ ENCABO, J: "Salario por unidad de tiempo: los jornales" en AA. VV. "Dieciséis Lecciones sobre salarios y sus clases", Departamento de Derecho del Trabajo, Madrid (Universidad) 1971.

GONZÁLEZ ORTEGA, S. “La retribución de las horas extraordinarias, la problemática del módulo para el cálculo de su valor”, Revista de Política Social, 1980, núm. 126.

GONZÁLEZ ORTEGA, .S: "Vigencia y derogación de las Ordenanzas Laborales", Revista Relaciones Laborales 1988, núm.21.

GONZÁLEZ ORTEGA, S: "La negociación colectiva en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional", en "Constitución y Derecho del Trabajo", Madrid (Marcial Pons) 1992.

GONZÁLEZ ORTEGA, S: "La reforma de la negociación colectiva", AA.VV: "La Reforma Laboral de 1994", (Dir. ALARCÓN CARACUEL), Madrid (Marcial Pons) 1994.

GÓNZALEZ ORTEGA, S; QUINTERO LIMA, M.G. "Estudio Actualizado sobre la Negociación Colectiva en el Sector del Metal. (Actualización 2008)", Madrid, (MTE), 2008.

GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E: "La determinación y estructura del salario", Revista de Política Social, 1984, núm. 141.

GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E: "Ordenación del salario" en AA.VV. "La Reforma del Mercado Laboral", (Dir. VALDÉS DAL-RÉ) Valladolid (Lex Nova) 1994.

GONZÁLEZ –POSADA MARTÍNEZ, E: "Flexibilidad laboral y precariedad en el empleo: el Acuerdo para la Estabilidad en el Empleo", en AA.VV: "La reforma pactada de las Legislaciones Laboral y de Seguridad Social" (Dir. VALDÉS DAL- RÉ), Valladolid (Lex Nova) 1997.

HERAS BORRERO, F.M. "Los complementos salariales de penosidad, toxicidad y peligrosidad", Revista de Política Social, 1981, núm. 130.

HERNÁEZ MANRIQUE, F.J.: "Cuadro general sobre salarios y jornada en la Ley 11/1994, de reforma del Estatuto de los Trabajadores", Actualidad Laboral 1994, Tomo 3.

HERNÁNDEZ MARTIN, D: "Salario por unidad de tiempo: los sueldos", en AA.VV.: "Dieciséis Lecciones sobre salarios y sus clases". Departamento de Derecho del Trabajo, Madrid (Universidad) 1971.

HERRAIZ MARTÍN, M.S.: "Los complementos por mayor trabajo realizado", Madrid (CES) 1997.

HERRAIZ MARTÍN, M.S.: "El salario mínimo interprofesional", en AA.VV. "Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (De 1980 a 2005) (Dir. GARCÍA NINET, J.I. Coord. VICENTE PALACIO,A), Madrid (CEF) 2005.

HERRERO DE MIÑÓN, M; "La revisión de las Leyes Fundamentales", Revista General de Legislación y Jurisprudencia, 1975, número 3.

HERRERO DE MIÑÓN, M: "Falsas y verdaderas vías del consenso constitucional", Revista de Estudios Políticos, 1979, núm.9.

HINOJOSA FERRER, J: "El contrato de trabajo", Madrid (Revista de Derecho Privado) 1932.

HINOJOSA FERRER, J.: "El contrato de trabajo. Comentarios a la Ley de 21 de noviembre de 1931", Madrid (Revista de Derecho Privado) 1933.

HUECK- NIPPERDEY:"Compendio de Derecho del Trabajo", traducción: Rodríguez Piñero- Villa Gil, Madrid (EDERSA) 1963.

IGLESIAS CABERO, M: "Autonomía individual y principio de igualdad en la fijación de los salarios en la empresa", Actualidad Laboral 1996, núm.4.

IGLESIAS CABERO, M: "Nuevas fórmulas de compensación del trabajo: referencia a las stock options", Revista Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2002, núm. 38

IGLESIAS SELGAS, C: "Comentarios a la Ley Sindical", Madrid (CABAL) 1971.

JEAMMAUD, A: "Le Droit Constitutionnel dans les relations du travail", Revista AJDA 1991, núm.9.

JIMÉNEZ CAMPOS, J:"Clases política y transición", en AA.VV. "La Constitución Española de 1978", (Dir. GARCÍA ENTERRÍA-PRADIERI), Madrid (Civitas) 1978.

JIMÉNEZ CAMPOS, J:"Política y desarrollo", Madrid (Aguilar) 1971.

JUANES FRAGUA, E: "Derecho al salario sin prestación de servicios", en AA.VV. "Estudios sobre el salario", Madrid (ACARL) 1993.

JUSTE RUIZ- BERMEJO GARCÍA: "Organizaciones Internacionales universales del sistema de las Naciones Unidas. Veinticinco años de colaboración", Ginebra (OIT) 1970.

JUTGLAR, A: "Ideología y clases en la España contemporánea (1808-1874)", Madrid (EDICUSA) 1973.

LAHERA FORTEZA, J: "El largo proceso de derogación de las Ordenanzas Laborales", en AA.VV.: "La reforma pactada de las Legislaciones Laboral y de Seguridad Social" (Dir. VALDÉS DAL- RÉ), Valladolid (Lex Nova) 1997.

LANVIN DE LA FUENTE, M "El régimen jurídico de las horas extraordinarias", Granada (Comares) 2002.

LÓPEZ CUMBRE, L. "La remuneración del trabajo: el derecho al salario", en AA.VV. "Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (De 1980 a 2005), (Dir. GARCÍA NINET, J.I. Coord. VICENTE PALACIO A.) Madrid (CEF) 2005.

LÓPEZ- NIETO Y MALLO: "EL derecho de asociación ante la nueva Constitución española", Revista Documentación Administrativa, 1979, núm.183.

LÓPEZ RODÓ, L: "Política y desarrollo", Madrid (Aguilar) 1971.

LÓPEZ- TARRUELLA MARTÍNEZ, F: "Participación en los beneficios y accionariado obrero" en AA.VV. "Estudios sobre la Ordenación del Salario", Valencia (Universidad) 1976.

LÓPEZ TARRUELLA MARTÍNEZ, F. "La modificación sustancial de las condiciones de trabajo", Alicante (Universidad) 1984.

LUCAS VERDÚ, P: "La octava Ley Fundamental. Crítica Jurídico- Política de la Reforma de Suárez", Madrid (Tecnos) 1976.

LYON CAEN.G: "La jurisprudence du Conseil constitutionnel intéressant le droit du travail, Paris (Daloz), 1989.

MANCINNI- ROMAGNOLI: "IL Diritto Sindicale", Bologna (IL Mulino) 1972.

MANGAS MARTÍN, A. "Cuestiones de derecho Internacional Público en la Constitución española de 1978", Revista de la Facultad de Derecho, Universidad Complutense, 1980, núm.61.

MARAVALL, J. M^a: "Trabajo y conflicto social", Madrid (EDICUSA) 1967.

MARAVALL, J. M^a: "El desarrollo económico y la clase obrera", Barcelona (Ariel) 1970.

MARTÍNEZ ABASCAL, V.A.: "La relación Ley-negociación colectiva en la reforma de la normativa laboral ¿una adaptación del Derecho del Trabajo a la dimensión de una empresa?, en AA.VV. "La dimensión de la empresa y la reforma de la Legislación Laboral", V Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid (MTSS) 1996.

MARTÍNEZ CUADRADO, M: "EL proyecto constitucional de 1978 en la historia del constitucionalismo español, Madrid 1978.

MARTÍNEZ CUADRADO, M: "Historia del Constitucionalismo español" en AA.VV:"Estudios sobre la Constitución de 1978", (Dir. GARCÍA ENTERRÍA-PRADIERI) Madrid (Civitas) 1978.

MARTÍNEZ CUADRADO.M: "El Proyecto Constitucional de 1978 en la historia del constitucionalismo español". Informe presentado a las sesiones sobre "La Constitución a debate", organizado por Club Diálogos para la Democracia, El País, Cambio 16 y CITEP, Madrid 13-17 de febrero de 1978.

MARTÍNEZ CUADRADO, M "Historia del Constitucionalismo español" en AA.VV: "Estudios sobre la Constitución de 1978", (Dir. GARCÍA ENTERRÍA-PRADIERI), Madrid (Civitas) 1978.

MARTÍNEZ EMPERADOR, R: "Régimen jurídico del salario" en AA.VV: "Comentarios a las Leyes Laborales: el Estatuto de los Trabajadores", (Dir. BORRAJO DACRUZ, E), Madrid (EDERSA) 1982.

MARTÍNEZ EMPERADOR, R:"Salario: su concepto, estructura, salario base y complementos salariales", en AA.VV. "El salario y las garantías salariales", Madrid (CGPJ) 1993.

MARTÍNEZ EMPERADOR, R: "La nueva regulación del salario", en AA.VV."Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores", (Dir. BORRAJO DACRUZ. E), Madrid (EDERSA) 1994.

MARTÍNEZ GIRÓN, J. "Salario variable por rendimiento: régimen jurídico y criterios jurisprudenciales", Actualidad Laboral 1986, núm. 46.

MARTÍNEZ GIRÓN, J. "El Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos", Tribuna Social, 1997, núm.82.

MARTÍNEZ GRANIZO - GONZALEZ ROTHVOSS: "Derecho Social", Madrid (Reus S.A.) 1935, tercera edición.

MARTÍNEZ JIMÉNEZ, R: "El salario en especie" Cuadernos de Aranzadi Social, 2002, núm. 13.

MARTÍNEZ ROCAMORA, LG: El principio de igualdad en la relación de trabajo (Un apunte sobre la eficacia inter privados del artículo 14 de la Constitución), Actualidad Laboral, 1996, núm. 32/33.

MARTÍNEZ, F- SEMPERE NAVARRO, A. V.: "Competencia de la Jurisdicción social en la doctrina de unificación (1991-1997), Pamplona (Aranzadi) 1998.

MARTÍN SERRANO, A: "Lugar, tiempo y forma del pago del salario", en AA.VV. "Estudios sobre el Salario", Madrid (ACARL) 1993.

MARTÍN VALVERDE, A: "Concurrencia y articulación de normas laborales", Revista de Política Social 1978, núm.119.

MARTÍN VALVERDE, A: "Régimen jurídico de las cláusulas de los convenios colectivos según su carácter normativo u obligacional, en AA.VV. "El contenido de los convenios colectivos: contenido normativo y contenido obligacional", II Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, Madrid (MTSS) 1990.

MARTÍN VALVERDE, A: "Estructura de la negociación colectiva y unidades de negociación en los Convenios colectivos de trabajo" en AA.VV. "Sistemas de ordenación de fuentes laborales", Revista Cuadernos del Consejo General del Poder Judicial 1993.

MARVAUD, A: "La Cuestión social en España", Madrid (Revista de Trabajo) 1975, (Traducción primera edición 1910).

MATEU CARRUANA, M.J. "Artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva", en AA.VV: "Comentarios a la Ley de igualdad" (Dir. GARCÍA NINET, J.I; Coord. GARRIGUEZ GIMÉNEZ, A Valencia (CISS) 2007.

MATÍA PRIM, J: "Sentido y alcance de la reforma de la legislación laborar, en AA.W. "La Reforma del Mercado Laboral", (Dir. VALDÉS DAL-RE) Valladolid (Lex Nova) 1994.

MERCADER UGUINA, J."Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios", Madrid (Civitas) 1994.

MERCADER UGUINA, J: “Modernas Tendencias en la Ordenación Salarial. La Incidencia sobre el Salario de la Reforma Laboral”, Pamplona (Aranzadi) 1996.

MERCADER UGUINA, J. “Delimitación de competencias entre el orden social y el contencioso-administrativo”, Valencia (Tirant lo Blanch) 1999.

MERCADER UGUINA, J. “La delimitación de competencias entre el orden social de la jurisdicción y el orden contencioso-administrativo tras la nueva LJCA”, en AA.VV.” Competencias del orden social tras la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso- Administrativa”, (Dir. DESDENTADO BONETE, A.), Madrid (CGPJ) 1999.

MERCADER UGUINA, J y TOLOSA TRIBIÑO, C: “Derecho Administrativo Laboral”, Valencia (Tirant lo Blanch) 2004, segunda edición.

MERINO SENOVILLA, H: “La Jornada de Trabajo”, en “La reforma del Mercado Laboral” (Dir. VALDÉS DAL-RÉ) Valladolid (Lex Nova) 1994.

MOLERO MARAÑÓN, M.L.: “El Acuerdo de Cobertura de Vacíos: Normas de configuración”, en AA.VV:” La reforma pactada de las Legislaciones Laboral y de Seguridad Social” (Dir. VALDÉS DAL –RÉ, F), Valladolid (Lex Nova) 1997.

MOLINA DEL POZO, C.F. “Manual de Derecho de la Comunidad Europea”, Madrid 2002, (DIJUSA), cuarta edición.

MONEREO PÉREZ, J.L: “Introducción al nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho flexible del Trabajo”, Valencia (Tirant lo Blanch) 1996.

MONEREO PÉREZ, J.L: “La estructura del salario”, en AA.VV. Comentarios a las Leyes Laborales. La Reforma del Estatuto de los Trabajadores (Dir. BORRAJO DACRUZ, E), Madrid (EDERSA) 1994, Tomo I, Volumen 1º.

MONEREO PÉREZ, J.L:”El salario y su estructura después de la Reforma Laboral de 1997”, Valencia (Tirant lo Blanch) 1998.

MONEREO PÉREZ, J. L: “Régimen legal y estructura del salario: el modelo de regulación jurídica”, Tribuna Social, 1998, núm.87.

MONEREO PÉREZ, J.L,- MORENO VIDA, M.N.: “El contenido de la negociación colectiva de empresa en la era de la constitución flexible del trabajo”, Valencia (Tirant lo Blanch) 2005.

MONTOYA MELGAR, A: "Derecho del Trabajo. Concepto y evolución", Murcia (Estudios Sociales) 1973.

MONTOYA MELGAR, A: "La participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y el régimen de jurados", en AA.VV. "Diecisiete Lecciones sobre participaciones de los trabajadores en la empresa", Madrid (Universidad) 1967.

MONTOYA MELGAR, A: "Ejercicio y garantías de los derechos fundamentales en materia laboral", Madrid, Revista de Política Social 1979, nº 121

MONTOYA MELGAR, A: "La retribución del trabajo", en AA.VV: "El ordenamiento laboral español y los límites de la autonomía de las partes y las facultades del empresario", Madrid (MTSS) 1987.

MONTOYA MELGAR, A. "El contenido de los convenios colectivos", Revista Relaciones Laborales 1989, núm.16

MONTOYA MELGAR, A: "El contenido de los convenios colectivos", en AA.VV: "El contenido de los convenios colectivos: contenido normativo y contenido obligacional", II Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, Madrid (MTSS) 1990.

MONTOYA- GALIANA- SEMPERE: "Derecho Social Europeo", Madrid (Tecnos) 1994.

MONTOYA MELGAR, A: "Derecho del Trabajo", Madrid (Tecnos) trigésima edición, 2009.

MONTOYA MELGAR A, SEMPERE NAVARRO A.V. y RÍOS SALMERÓN, B. "Salarios y garantías salariales", en "Comentarios al estatuto de los Trabajadores", Pamplona (Aranzadi) 1995.

MORADILLO LARIOS, C: "La naturaleza jurídica de las stock options desde la perspectiva laboral y de Seguridad Social", Revista Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001.

MORENO DE VEGA Y LOMO, F: "La inaplicación salarial del convenio colectivo", Valencia (Tirant lo Blanch) 2001.

MORENO VIDA, M.N.: "Los pactos sociales en el Derecho del Trabajo", Granada (Universidad) 1989.

MURILLO P.L.- TONIATTI, R; "Seminario sobre el Proyecto de Constitución española" (Crónica), Revista de Estudios Políticos, Madrid, 1978, núm. 4.

OJEDA AVILÉS, A: "La representatividad sindical como excepción", Revista Relaciones Laborales 1992, núm. 7.

OJEDA AVILES, A: "Derecho Sindical", Madrid, (Tecnos)octava edición, 2003.

OJEDA AVILÉS, A: "Delimitación de los acuerdos y pactos colectivos", Revista de Actualidad Laboral 1995, núm.17

OLLERO GÓMEZ, C: "Desarrollo político y Constitución española", Boletín Informativo de Ciencia Política, 1969, núm.1.

ORTÍZ LALLANA, M^aC: "Derecho social comunitario: principios, fuentes y conexión con el derecho interno", Actualidad Laboral 1992, núm. 40-41.

PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. "Los derechos laborales en la Constitución española", Madrid (Centro de Estudios Constitucionales) 1991.

PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. "El concepto de salario en especie", en AA.VV."Estudios sobre el salario", Madrid (ACARL) 1993.

PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: "La reforma Laboral de 1997", Barcelona (PRAXIS, S.A.)1997.

PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.- ÁLVAREZ DE LA ROSA, M: "Derecho del Trabajo", Madrid, (CEURA) decimoséptima edición, 2009.

PECES BARBA, G: "La elaboración de la Constitución de 1978", Madrid (Centro de Estudios Constitucionales) 1978.

PECES BARBA.G: "Los valores superiores", Madrid (Tecnos) 1984.

PEDRAJAS MORENO, A: "A propósito del carácter funcional del complemento de puesto de trabajo", Actualidad Laboral, 1987, Tomo 1.

PEDRAJAS MORENO, A: "Nueva regulación de la estructura salarial: puntos críticos", Actualidad Laboral 1994, Tomo 2.

PÉREZ BOTIJA, E: "El contrato de Trabajo" Madrid (Tecnos) 1954.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F: "Manifestaciones de la autonomía colectiva en el ordenamiento español", Madrid (ACARL) 1989.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F: "Derecho Social Comunitario en el Tratado de la Unión Europea", Madrid (Civitas) 1994.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F: "Mecanismos legales de descuelgue salarial", Actualidad Laboral 1995, Tomo I.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F: "Mecanismos de descuelgue salarial" en AA.VV: "La aplicación de la Reforma del Estatuto de los Trabajadores en la negociación Colectiva", IX Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, Madrid (MTSS) 1996.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F-THIBAUT ARANDA, J: "Sobre la naturaleza de las opciones sobre compra de acciones", Aranzadi Social 2001, núm. 4.

PÉREZ ESPINOSA, F: "La retribución de las horas extraordinarias". Relaciones Laborales, 1985, Tomo I.

PÉREZ LEÑERO, J: "Convenios Colectivos Sindicales", Madrid (Aguilar) 1959.

PEREZ LUÑO, A; "La interpretación de la Constitución", Revista Consejo General, Madrid 1984, núm.1.

PÉREZ LUÑO, A: "Derechos humanos, Estado de derecho y Constitución", Madrid (Tecnos) 1986.

PÉREZ SERRANO, N: "La Constitución Española (9 de diciembre de 1931): Antecedentes, textos y Comentarios", Madrid (Revista de Derecho Privado) 1931.

PÉREZ SERRANO, N y GONZÁLEZ POSADA, C: "Constituciones de Europa y América", Madrid (Victoriano Suárez) 1927.

PRADAS MONTILLAS, R: "Reflexiones generales sobre la ordenación jurídica del salario en el ordenamiento español", en AA.VV. "Estudios sobre el salario", Madrid (ACARL) 1993.

PRADIERI, ALBERTO: "El sistema de fuentes del derecho" en AA.VV. "Estudios sobre la Constitución Española de 1978", (Dir. GARCÍA ENTERRÍA-PRADIERI) Madrid (Civitas) 1984.

PRIETO SANCHIZ,L: "Los valores superiores del ordenamiento jurídico y el Tribunal Constitucional", Revista Poder Judicial 1984.

PULIDO QUECEDEO, M. "La Constitución Española en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional", Madrid (CEF) 1993.

RAMÍREZ JIMÉNEZ, M: "Estudios de la Constitución española de 1978", Zaragoza (Universidad) 1979.

RAMÍREZ MARTÍNEZ,J. M. y ALFONSO MELLADO,C: "La reforma del salario", Tribuna Social, 1994, núm.43.

RAMÍREZ MARTINEZ, J.M.: "Las fuentes reguladoras del salario", en AA.VV: "Estudios sobre el Salario", Madrid (ACARL) 1993.

RAMÍREZ MARTINEZ, J.M.: "El deber de negociar", en AA.VV. "Los problemas actuales de la negociación colectiva", en VI Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva", Madrid (MTSS) 1994.

RAMÍREZ MARTINEZ, J.M: "La reforma del salario", Tribuna Social, 1994, núm.43.

RAMOS QUINTANA, M.I. "La garantía de los derechos de los trabajadores (inderogabilidad e indisponibilidad)", Valladolid, (Lex Nova) 2002.

RENTERO JOVER, J: "El complemento salarial por antigüedad", en AA.VV. "El salario y las garantías salariales" Madrid (CGPJ) 1994.

REY GUANTER, S: "La aplicación de los valores superiores de la Constitución Española en el Derecho del Trabajo", Relaciones Laborales, núm. 6, 1988.

RICO LINAGE, R. "Constituciones Históricas", Sevilla (Universidad) 1989.

RIVAS VALLEJO, P. "Igualdad de remuneración por razón de sexo (artículo 28 ET)", en AA.VV. "Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (De 1980 a 2005), (Dir. GARCÍA NINET, J.I. Coord. VICENTE PALACIO, A) , Madrid (CEF) 2005.

RIVERO LAMAS, J. "Los Sindicatos y la acción sindical en la Constitución", en AA.VV.: "Estudios sobre la Constitución española de 1978", Zaragoza (Pórtico-Ciencia Política) 1979.

RIVERO LAMAS, J.: "La legitimación empresarial para la negociación colectiva. Asociaciones empresariales legitimadas para negociar. Legitimación en grupos de empresas", en AA.VV. "Los límites del convenio colectivo, legitimación empresarial y órganos de resolución de conflictos", V Jornadas de Estudio de la Negociación Colectiva, Madrid (MTSS) 1993, págs. 81 y ss.

ROA RICO, L.F. "Horas extraordinarias y su retribución. Nuevas orientaciones legislativas y convencionales". Actualidad Laboral, 1984, núm.8.

RODRÍGUEZ DE LA BORBOLLA CAMOYAN, J "El salario a rendimiento. Un estudio jurídico de la organización del trabajo", Sevilla (Universidad), 1975.

RODRÍGUEZ PIÑERO y BRAVO FERRER, M: "Eficacia general del convenio colectivo", Sevilla (Universidad) 1960.

RODRÍGUEZ PIÑERO y BRAVO FERRER, M:"Antecedentes, génesis y significado de la Carta Social Europea", Revista de Política Social 1962, núm. 53.

RODRÍGUEZ- PIÑERO, y BRAVO FERRER M. "Contrato de trabajo y relación de trabajo. Balance provisional de una polémica", Anales de la Universidad Hispalense, 1967.

RODRÍGUEZ- PIÑERO y BRAVO FERRER, M: "El sindicato, lo sindical y las nuevas estructuras sindicales", en "Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo", Murcia 1978.

RODRÍGUEZ- PIÑERO y BRAVO FERRER, M: "La Carta Social Europea y la problemática de su aplicación", Revista de Política Social, 1978, núm. 118.

RODRIGUEZ-PIÑERO y DEL REY GUANTER: "El nuevo papel de la negociación colectiva y de la Ley", en AA.VV: "Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo", Córdoba (Caja de Ahorros y Monte de Piedad) 1983.

RODRÍGUEZ PIÑERO y BRAVO FERRER, M. "La igualdad de remuneración entre trabajadores y trabajadoras y el artículo 119 del Tratado de Roma", Revista Relaciones Laborales, 1986, núm. 1

RODRÍGUEZ PIÑERO y BRAVO FERRER, M: "EL valor cuasi-legal del los convenios colectivos", Revista Relaciones Laborales 1987, núm.6

RODRÍGUEZ PIÑERO y BRAVO FERRER, M. "Sobre la representatividad sindical", Revista Relaciones Laborales 1988, núm., 14/15

RODRIGUEZ – PIÑERO y BRAVO FERRER, M: "La negociación colectiva en el sistema español de relaciones laborales", en AA.VV: "Negociación colectiva: presente y futuro", Barcelona (Fomento y Formación) 1989.

RODRIGUEZ- PIÑERO y BRAVO FERRER, M: "Justicia Constitucional y Derecho del Trabajo", en AA.VV.: "Constitución y Derecho del Trabajo 1981-1991. Análisis de diez años jurisprudencia constitucional, (Dir. ALARCÓN CARACUEL) Madrid (Marcial Pons) 1992.

RODRÍGUEZ PIÑERO y BRAVO FERRER, M: "Justicia Constitucional y Relaciones Laborales", Revista Temas Laborales núm. 19/20.

RODRIGUEZ –SAÑUDO GUTIÉRREZ, F: "La participación de los trabajadores en la empresa", Revista de Política Social, 1979, núm. 121.

RODRÍGUEZ- SAÑUDO GUTIÉRREZ, F:"Complejidad y racionalización de la estructura del salario", Revista Española de Derecho del Trabajo", 1984, núm. 17.

RODRÍGUEZ- SAÑUDO GUTIÉRREZ, F: "La ordenación de la estructura salarial" en AA.VV: "Reforma de la legislación laboral", Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García, Madrid (Marcial Pons) 1995.

RODRÍGUEZ- SAÑUDO GUTIÉRREZ, F: "Salario y organización laboral en la empresa", Revista Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000, núm. 23.

RODRÍGUEZ- SAÑUDO GUTIÉRREZ, F: "Cambio y continuidad en el régimen jurídico del salario", Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005, núm. 58.

ROMAGNOLI,U: "All'origine dei rapporti tra capitale e lavoro: locaciones d'opere e società", en "Lavoratori e sindacati tra vecchio e nuovo diritto", Bologna 1974.

ROMERO DE BUSTILLOS, S: "Voluntad colectiva e individual en la relación laboral", en AA.VV. "La administración de los convenios y su valor normativo", en III Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva", Madrid (MTSS) 1990.

ROYO VILLANOVA, A: "La Constitución Española de 9 de diciembre de 1931, con glosas jurídicas y apostilla políticas", Valladolid (Castellana) 1931.

RUBIO RUIZ, A: "Los incentivos en los Convenios Colectivos", en AA.VV. "Dieciséis Lecciones sobre salarios y sus clases", Madrid (Universidad) 1971.

SAGARDOY BENGOCHEA, J. A.: "Instrumentación jurídica de la suficiencia del salario", Revista de Política Social, 1970, núm.85.

SAGARDOY BENGOCHEA, J. A.: "Las relaciones laborales en la Constitución", Revista Libre Empresa, 1978, núm.1.

SAGARDOY BENGOCHEA, J. A.: "Intrahistoria de un proyecto de ley. El Estatuto de los Trabajadores", Revista Relaciones Laborales 1990, núm. 6/7.

SAGARDOY BENGOCHEA, J. A.: "Instrumentación jurídica de la suficiencia del salario" en AA.VV: "Estudios sobre la ordenación del salario" Madrid (ACARL) 1993.

SALA FRANCO, T: "La condición más beneficiosa", Revista de Política Social, 1977, núm. 114.

SALA FRANCO, T: "La libertad sindical en el Proyecto constitucional", Revista Argumentos 1978, núm.14.

SALA FRANCO- RAMÍREZ MARTÍNEZ- CAMPS RUÍZ: "Fundamentos de Derecho Sindical", Valencia (Tirant lo Blanch) 1978.

SALA FRANCO.T; CAMPS RUIZ.L.M.; RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M; GARCÍA NINET.J.I. y LÓPEZ GANDÍA,J: "Problemas aplicativos del Estatuto de los Trabajadores", Alicante (Servicio Publicaciones Universidad) 1982.

SALA FRANCO- GOERLICH PESET: "Sobre las relaciones entre Reglamentaciones de Trabajo y convenios colectivos", Revista Poder Judicial 1988, núm.10

SALA FRANCO- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL: "Manifestaciones de la autonomía colectiva en el ordenamiento español", Madrid (ACARL) 1989.

SALA FRANCO, T: "La negociación colectiva y los convenios colectivos", Bilbao (Deusto) 1990.

SALA FRANCO, T: "El salario por rendimiento", en AA.VV. "Estudios sobre el salario", Madrid (ACARL) 1993.

SALA FRANCO, T: "La Reforma del Mercado de Trabajo", Valencia (CISS) 1994, número monográfico.

SALA FRANCO- ALBIOL MONTESINOS: "Derecho Sindical", Valencia (Tirant lo Blanch) 2002, octava edición.

SAMPEDRO GUILLAMÓN, V: "El salario mínimo en España. Evolución histórica 1900-1936", Revista de Trabajo, 1976, núm. 54- 55.

SAMPEDRO GUILLAMÓN, V: "Percepciones Extrasalariales", en AA.VV: "Estudios sobre la Ordenación del Salario", Departamento de Derecho del Trabajo, Valencia (Universidad) 1976.

SAMPEDRO GUILLAMÓN, V: "Los supuestos de salario en especie", en AA.VV. "Estudios sobre el salario", Madrid (ACARL) 1993.

SÁNCHEZ AGESTA, L: "La nueva Ley Fundamental para la Reforma Política", Revista de Derecho Público, 1977, núm.66.

SÁNCHEZ CERVERA SENRA, J:"Los salarios en especie", en AA.VV. "Dieciséis Lecciones sobre salarios y sus clases", Madrid (Universidad) 1971.

SÁNCHEZ CERVERA SENRA, J: "La amnistía laboral en la Ley 46/1977 de 15 de octubre", Revista de Política Social 1978, núm.117.

SÁNCHEZ MORÓN, M: "Función administrativa y Constitución", en AA.VV."La Constitución Española de 1978", (Dir. GARCÍA ENTERRÍA-PRADIERI), Madrid (Civitas) 1978.

SÁNCHEZ PEGO, F.J. "La actuación de la supremacía de la Ley ante el convenio colectivo (especial referencia a las horas extraordinarias)", Actualidad Laboral 1987, núm. 48.

SAN MARTÍN MAZZUCONI,C. “EL régimen jurídico de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Estudio del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores”, Pamplona (Aranzadi) 1999.

SANTIAGO REDONDO, K.M.: “El Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva”, en AA.VV:”La reforma pactada de las legislaciones Laboral y de Seguridad Social”, (Dir. VALDÉS- DAL RÉ, F),Valladolid (Lex Nova) 1997.

SANTORO- PASSARELLI:” Esperienze e prospettive giudiche dei rapporti tra sindacato e Stato”, Rivista di Diritto del Lavoro, 1956, núm.1.

SEMPERE NAVARRO, A.V.”Retribución garantizada de las horas extras”, Repertorio de Jurisprudencia (Comentario) 1/2005.

SEMPERE NAVARRO A.V. “Avance de Jurisprudencia Social Unificada (septiembre a diciembre de 2008)”, Aranzadi Social, Parte Fichas de Jurisprudencia 2008. núm. 21.

SEMPERE NAVARRO, A.V. y MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE,L: “EL descuelgue salarial”, Cuadernos de Aranzadi Social, 2009.

SENRA BIEDMA, R: “La nueva regulación del salario”, en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social tras la reforma de 1994 y los textos refundidos de 1995”, Barcelona (BOSCH) 1995.

SERRANO Y SERRANO, I: “El Fuero del Trabajo”, Doctrina y Comentario, Valladolid (Talleres Casa Martín) 1939.

SOLÍS, R: "El Cádiz de las Cortes", Madrid, (Alianza) 1969.

SUÁREZ GONZÁLEZ, F: “El origen contractual de la relación jurídica de trabajo”, Cuadernos de Política Social, 1960, núm. 48.

SUÁREZ GONZÁLEZ, F: “Accionariado obrero y capitalismo popular”, en AA.VV. “Diecisiete Lecciones sobre participaciones de los trabajadores en la empresa”, Madrid (Universidad) 1967.

SUÁREZ GONZÁLEZ, F: "El Derecho del Trabajo en la Constitución", en "Lectura sobre la Constitución Española", Madrid, 1978.

TAMAMES, R: "¿A dónde vas España?", Barcelona (Planeta) 1976.

THOMAS, A: "La Organización Internacional del Trabajo. Origen, evolución y porvenir", Revista Internacional del Trabajo, 1996, núm. 3-4.

TIERNO GALVÁN, E: "Leyes políticas españolas fundamentales (1808-1936), Madrid (Tecnos) 1973.

TIERNO GALVÁN, E: "Especificación de un Derecho Constitucional para una fase de Transición", Boletín Informativo de Ciencia Política, 1974, núm.10.

TOMAS VILLARROYA, J: "Breve historia del constitucionalismo español", Madrid (Centro de Estudios Constitucionales) 1992, décima edición.

TUÑÓN DE LARA, M:"El movimiento obrero en la historia de España", Madrid (Taurus) 1971.

VALDEOLIVAS GARCÍA, Y: "La modificación sustancial de condiciones pactada en convenio colectivo", Madrid (CES) 1996.

VALDÉS DAL- RÉ, F: "Anotaciones a la regulación de la negociación colectiva en el Proyecto constitucional", Revista Argumentos 1978, núm.14.

VALDES DAL-RE, F: "La negociación colectiva en la Constitución", Revista de Política Social 1979, núm.121,

VALDÉS DAL-RE: "Configuración y eficacia de los convenios extrestatutarios", Madrid (ACARL) 1984.

VALDÉS DAL- RÉ, F: "El derecho a la negociación colectiva en la Jurisprudencia Constitucional", Revista Temas Laborales 1990, núm. 19/20.

VALDÉS DAL-RÉ, F: "Aplicación inmediata de la Ley y el derecho a la negociación colectiva", Revista Relaciones Laborales 1991, núm. 3/4.

VALDÉS DAL-RE, F: "Algunos aspectos de la reforma en el marco de la negociación colectiva", Revista Relaciones Laborales 1994, núm.17/18.

VALDÉS DAL- RÉ, F: "La legislación laboral negociada entre la concertación social y el diálogo social" en AA.VV.: "La reforma pactada de las Legislaciones Laboral y de Seguridad Social" (Dir. VALDÉS DAL- RÉ), Valladolid (Lex Nova), 1997.

VALLE VILLAR, J.M. Del: "Autonomía de la voluntad y fijación del salario", en AA.VV. "Estudios sobre el salario", Madrid (ACARL) 1993.

VALTICOS, N: "Derecho Internacional del Trabajo", Madrid (Tecnos) 1977.

VALTICOS, N. "La Organización Internacional del Trabajo: cincuenta años de actividades normativas", Revista Internacional del Trabajo, 1969, núm.80.

VIDA SORIA, J: "El derecho social y la política de protección social del Consejo de Europa", en Convenios, Resoluciones y Recomendaciones del Consejo de Europa en materia social", Madrid (MTSS) 1992.

VILLA DURAN, C: "Ley 19/1977 de 1 de abril sobre regulación del derecho de asociación sindical y la ratificación por España de los Convenios números 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo", Revista de Política Social, 1977, núm. 114.

VILLA GIL, L. E. De La: "El Derecho del Trabajo en España durante la Segunda República", Madrid, Revista Facultad de Derecho, 1969, núm. 34- 35- 36.

VILLA GIL, L.E. De La: "Procedimiento de elaboración de las Reglamentaciones de Trabajo, en "Procedimientos Administrativos Especiales", Madrid (Estudios Administrativos) 1970.

VILLA GIL, L.E. De La: "Nacimiento del Derecho obrero en España"; Madrid, (Instituto de Estudios Administrativos) 1970, separata.

VILLA GIL, L.E, De La:"El Derecho del Trabajo durante la Guerra Civil", Madrid (Instituto de Estudios Administrativos) 1971.

VILLA GIL, L.E De La.:"Esquemas de Derecho del Trabajo", texto multicopiado, Valencia, curso 1971-1972.

VILLA GIL, L.E De La. "Aspectos jurídicos sobre el salario y su estructura", en AA.VV. "Comentarios al Acuerdo marco Interconfederal sobre Negociación colectiva", Madrid (IES) 1980.

VILLA GIL, L. E, De La. - PALOMEQUE LÓPEZ, M. C: "Introducción a la Economía del Trabajo", Madrid (Debate) 1980.

VILLA GIL, L.E. De La: "Los grandes Pactos Colectivos a partir de la transición democrática", Madrid, 1985.

VILLA GIL, L. E De La: "El concepto de hora extraordinaria, en AA.VV. "Estudios sobre la jornada de trabajo", Madrid (ACARL) 1991

VILLA GIL, L.E. De La: "Naturaleza del acuerdo marco interprofesional", en AA.VV.: "Jornadas sobre cuestiones actuales de enjuiciamiento laboral ", Madrid (IES) 1998.

VILLA GIL, L.E. De La y otros. "Leyes sociales Internacionales y Comunitarias", Madrid (CEURA) 1998, 2 Volúmenes.

WOLF, F. "Aspects judiciales de la protection internationales des droits del home para l'OIT", Revue des Droits de L'Homme, 1971.

YANINI BAEZA, J: "Complementos salariales por residencia", en AA.VV. "Estudios sobre el salario", Madrid (ACARL) 1993.

ZAMORA CABOT, F.J. "El esquema estatal de fuentes del derecho laboral internacional", Revista Facultad de Derecho Universidad de Madrid, núm. 58.

ZANDIETA, ENRIQUE: "Las leyes sociales interpretadas por el Tribunal supremo", Madrid (REUS) 1934, primera edición.

RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS CONSULTADOS

- 1) CONVENIO COLECTIVO ABAL TRANSFORMADOS, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de septiembre de 2002 (BOE 23 septiembre 2002).
- 2) CONVENIO COLECTIVO ABB REINOSA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de agosto de 1997 (BOE 11 de septiembre 1997).
- 3) CONVENIO COLECTIVO ABB SEÑAL S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de junio de 1995 (BOE 7 de julio 1995).
- 4) CONVENIO COLECTIVO ABB SERVICE S.A. (Centros Madrid, Móstoles y Mataró) Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de octubre de 1996 (BOE 24 de octubre 1996).
- 5) CONVENIO COLECTIVO ABB SERVICE S.A. (Córdoba y Bilbao) Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de noviembre 1996 (BOE 11 de diciembre 1996).
- 6) CONVENIO COLECTIVO ABRASIVOS REUNIDOS S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18 de marzo de 1998 (BOE 20 de abril 1998).
- 7) CONVENIO COLECTIVO ACCIONA AIRPORT SERVICES, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de noviembre de 2008 (BOE 21 de noviembre 2008)
- 8) CONVENIO COLECTIVO ACEITES DEL SUR COSUR, S.A. resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de junio de 2008 (BOE 13 de junio 2008)
- 9) CONVENIO COLECTIVO ACERALIA CONSTRUCCIÓN OBRAS, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de febrero de 2007 (BOE 14 de marzo 2007)
- 10) CONVENIO COLECTIVO ACERALIA SIDSTHAL IBÉRICA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de octubre de 2000 (BOE 30 de octubre 2000)

- 11) CONVENIO COLECTIVO ACERALIA TRANSFORMADOS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de noviembre de 2003 (BOE 2 de diciembre 2003)
- 12) CONVENIO COLECTIVO ACRISMATIC S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 de marzo de 2001 (BOE 19 de abril 2001)
- 13) CONVENIO COLECTIVO ACTIVA INNOVACIÓN Y SERVICIOS, S.A.U. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 8 de agosto de 2008 (BOE 22 de agosto 2008).
- 14) CONVENIO COLECTIVO ACTIVA MUTUA 2008. MATEPSS núm. 3. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de septiembre de 2009 (BOE 5 de octubre 2009)
- 15) CONVENIO COLECTIVO ACUAGEST S.A. PROMOCIÓN TÉCNICA Y FINANCIERA DE AGUA S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 31 de mayo de 1995 (BOE 29 de junio 1995)
- 16) CONVENIO COLECTIVO ADIDAS ESPAÑA. Resolución de la Dirección General de Trabajo 17 de febrero de 2009 (BOE 4 de marzo 2009)
- 17) CONVENIO COLECTIVO ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL. PERSONAL LABORAL. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de febrero de 1005 (BOE 30 de febrero 1995)
- 18) CONVENIO COLECTIVO ADMINISTRADOR DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS (ADIF). Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de marzo de 2009 (BOE de 7 de abril 2009) Acuerdo de Prórroga del I Convenio Colectivo.
- 19) CONVENIO COLECTIVO AEROPUERTOS ESPAÑOLES Y NAVEGACIÓN AEREA (AENA). Resolución de la Dirección General de Trabajo
- 20) CONVENIO COLECTIVO AGENCIA EFE. Resolución de la Dirección General de Trabajo 5 de febrero de 2009 (BOE 28 de febrero 2009)
- 21) CONVENIO COLECTIVO AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA. PERSONAL LABORAL. Resolución de la Dirección General de Trabajo 23 de junio 2006 (BOE 11 de julio 2006)
- 22) CONVENIO COLECTIVO AGFA HEALTHACARE SPAIN, SAU. Resolución de la Dirección General de Trabajo 22 de junio 2009. BOE 8 de julio 2009
- 23) CONVENIO COLECTIVO AGFA –GEVAERT S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 22 de junio 2009 (BOE 8 de julio 2009)

- 24) CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD ANÓNIMA EL AGUILA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de agosto de 2000 (BOE 19 de septiembre 2000)
- 25) CONVENIO COLECTIVO AGROEXPANSIÓN, S.A Resolución de la Dirección General de Trabajo 11 de julio 2005 (BOE 23 julio 2005)
- 26) CONVENIO COLECTIVO AGUAS DE MONDARIZ FUENTES DEL VAL S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 3 de enero de 200 (BOE 25 de enero 2000)
- 27) CONVENIO COLECTIVO AGUAS DEL NORTE, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 26 de julio 2006 (BOE 16 agosto 2006)
- 28) CONVENIO COLECTIVO AIR EUROPA EXPRES. LÍNEAS AÉREAS S.A.U. TRIPULANTES TÉCNICOS PILOTOS. Resolución de la Dirección General de Trabajo 26 de marzo de 2003 (BOE 28 de abril 2003)
- 29) CONVENIO COLECTIVO AIR EUROPA. LÍNEAS AÉREAS S.A.U. PERSONAL DE TIERRA. Resolución de la Dirección General de Trabajo 28 de enero 2008 (BOE 11 de febrero 2008)
- 30) CONVENIO COLECTIVO AIR EUROPA. LÍNEAS AÉREAS S.A.U. TÉCNICOS DE MANTENIMIENTO AERONÁUTICO. Resolución de la Dirección General de Trabajo 7 de enero 2009 (BOE 22 de enero 2009)
- 31) CONVENIO COLECTIVO AIR EUROPA. LÍNEAS AÉREAS S.A.U. Y SUS TRIPULANTES TÉCNICOS DE VUELO. Resolución de la Dirección General de Trabajo 21 de mayo 2003 (BOE 9 de junio 2003)
- 32) CONVENIO COLECTIVO AIR NOSTRUM. LÍNEAS AÉREAS DEL MEDITERRÁNEO, S.A. TÉCNICOS DE MANTENIMIENTO. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de julio de 2003 (BOE 11 de agosto 2003).
- 33) CONVENIO COLECTIVO AIR NOSTRUM. LÍNEAS AÉREAS DEL MEDITERRÁNEO- PILOTOS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de julio de 2003 (BOE 12 de agosto 2003). ACUERDO DE PRÓRRROGA III Convenio Colectivo. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de julio de 2008 (BOE 11 de agosto 2008)
- 34) CONVENIO COLECTIVO AIR NOSTRUM. LÍNEAS AÉREAS DEL MEDITERRÁNEO- PERSONAL DE TIERRA- Resolución de la Dirección General de Trabajo de 31 de octubre de 2005 (BOE 22 de noviembre 2005)

- 35) CONVENIO COLECTIVO AIR LIQUIDE ESPAÑA, S.A. AIR LIQUIDE MEDICINAL, S.L.Y AIR LIQUIDE PRODUCCIÓN, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de noviembre de 2008 (BOE 17 de noviembre 2008).
- 36) CONVENIO COLECTIVO ALBATROS ALCAZAR (MANTENIMIENTO Y SERIVISIOS INDUSTRIALES) Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 de enero de 2007 (BOE 9 de febrero 2007)
- 37) CONVENIO COLECTIVO DE ALCATEL, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de julio de 2005 (BOE 21 de julio 2005)
- 38) CONVENIO COLECTIVO ALCATEL-LUCENT ESPAÑA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 31 de agosto de 2009 (BOE de 19 septiembre 2009)
- 39) CONVENIO COLECTIVO ALCOA INESPAL, S.A Resolución de la Dirección General de Trabajo 21 de febrero de 2001 (BOE 13 de marzo 2001)
- 40) CONVENIO COLECTIVO ALDEAS INFANTILES SOS DE ESPAÑA Resolución de la Dirección General de Trabajo 4 de febrero de 2009 (BOE 19 de febrero 2009)
- 41) CONVENIO COLECTIVO DE ALDEASA S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 17 de diciembre de 2007 (BOE 5 de enero 2008)
- 42) CONVENIO COLECTIVO ALDEASA GESTIÓN, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo 28 de octubre de 2003 (BOE 17 de noviembre 2003)
- 43) CONVENIO COLECTIVO ALECO CONSTRUCCIONES MODULARES, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de abril de 2009 (BOE 18 abril 2009).
- 44) CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES PARA EL PERIODO 2006-2008. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de diciembre de 2006. (BOE 18 de enero de 2007).
- 45) CONVENIO COLECTIVO ALIMENTOS FRIORIZADOS S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 6 de marzo de 2006 (BOE de 28 de marzo de 2006)
- 46) CONVENIO COLECTIVO ALIMENTOS FRIORIZADOS S.A. y NOVATERRA PRODUCCIONES, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de mayo de 2009 (BOE 10 de junio 2009)

- 47) CONVENIO COLECTIVO ALITALIA, LINEAS AÉREAS ITALIANAS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 de febrero de 2002 (BOE 28 de febrero 2002)
- 48) CONVENIO COLECTIVO ALINZ –RAS. SEGUROS Y REASEGUROS, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de marzo de 2008 (BOE 10 de abril 2008)
- 49) CONVENIO COLECTIVO ALSTOM T&D, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 29 de noviembre 2001 (BOE 19 noviembre 2001)
- 50) CONVENIO COLECTIVO ALSTOM TRANSPORTE, S.A. UNIDAD DE SERVICIOS ESPAÑA Y PORTUGAL. Resolución de la Dirección General de Trabajo 26 de julio de 2006 (BOE 31 de agosto 2006)
- 51) CONVENIO COLECTIVO ALTA GESTIÓN S.A. EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL ETT. Resolución de la Dirección General de Trabajo 24 de enero 1996 (BOE 10 de febrero 1996)
- 52) CONVENIO COLECTIVO ALTERNATIVA COMERCIAL FARMACÉUTICA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 de septiembre 2007 (BOE 20 de septiembre 2007)
- 53) CONVENIO COLECTIVO ALUMINIOS INALMUN, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo 20 de noviembre de 2007 (BOE 1 de diciembre 2007)
- 54) CONVENIO COLECTIVO AMC ENTERTAINMENT ESPAÑA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de abril de 2006 (BOE 12 de mayo de 2006)
- 55) CONVENIO COLECTIVO AMERICAN AIRLINEAS INC. SUCURSAL ESPAÑA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de julio de 1996 (BOE 21 de agosto 1996)
- 56) CONVENIO COLECTIVO AMPER SERVICIOS S.A. (INSTALACIONES DE TELEFONÍA) Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de noviembre 2001 (BOE 14 de diciembre 2001)
- 57) CONVENIO COLECTIVO AMPER SOLUCIONES S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de noviembre de 2008 (BOE 9 de diciembre 2008)
- 58) CONVENIO COLECTIVO ANTENA 3 TELEVISIÓN. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de abril de 2008 (BOE 19 de mayo 2008)

- 59) CONVENIO COLECTIVO ARCELOR CONSTRUCCIÓN ESPAÑA .Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de febrero de 2007 (BOE 14 de marzo 2007)
- 60) CONVENIO COLECTIVO AREVA T & D IBÉRICA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 18 de julio de 2007 (BOE 16 de agosto 2007)
- 61) CONVENIO COLECTIVO ARICEMEX S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de enero de 2002 (BOE 22 de enero de 2002)
- 62) CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ARTES GRÁFICAS, MANIPULADOS DE PAPEL, MANIPULADOS DE CARTÓN, EDITORIALES E INDUSTRIAS AUXILIARES. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de febrero de 2008. (BOE 14 de marzo de 2008).
- 63) CONVENIO COLECTIVO DE ARTES GRÁFICAS e INDUSTRIAS AUXILIARES, MANIPULADOS DE PAPEL y CARTÓN Y EDITORIALES DE GIPÚZKOA. Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo de Guipúzcoa de 19 de noviembre de 2007. (B.O. Guipúzcoa de 29 de noviembre 2007)
- 64) CONVENIO COLECTIVO DE ARTES GRÁFICAS, MANIPULADOS DE PAPEL y CARTÓN Y EDITORIALES DE VIZKAIA. Resolución de la Dirección Territorial de Vizcaya de 25 de mayo de 2007 (B.O. Vizcaya 3 de junio 2007).
- 65) CONVENIO COLECTIVO, DE ÁMBITO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL ARROZ. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de agosto de 2007. (BOE 12 de septiembre de 2009).
- 66) CONVENIO COLECTIVO ASCAT VIDA S.A. Y ASCAT CORREDURÍA S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de marzo de 2001 (BOE 4 de abril de 2001)
- 67) CONVENIO COLECTIVO ASESORAMIENTO, SEGURIDAD Y PROTECCIÓN (ASEPRO) Resolución de la Dirección General de Trabajo de 16 de febrero de 1996 (BOE 7 de marzo 1996)
- 68) CONVENIO COLECTIVO ASISTENCIA, DISTRIBUCIÓN Y SERVICIOS 2003, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 9 de octubre de 2006 (BOE 20 de octubre 2006)
- 69) CONVENIO COLECTIVO ASISTENCIA EN TIERRA (HANDLING) PARA EL PERSONAL QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN FLIGHTCARE, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo 17 de febrero de 2009 (BOE 6 de marzo 2009)

- 70) CONVENIO COLECTIVO ASOCIACIÓN BENÉFICA RETO A LA ESPERANZA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de mayo de 2007 (BOE 13 de junio 2007)
- 71) CONVENIO COLECTIVO ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DE IBERIA PADRES DE MINUSVÁLIDOS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de mayo de 2009 (BOE 20 de mayo 2009)
- 72) CONVENIO COLECTIVO ASOCIACIÓN DE HOGARES PARA NIÑOS PRIVADOS DE AMBIENTE FAMILIAR "NUEVO FUTURO". Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 de junio 2004 (BOE 6 de agosto 2004)
- 73) CONVENIO COLECTIVO ASOCIACIÓN PROMOCIÓN MINUSVÁLIDO (PROMI) Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de octubre de 2002 (BOE 22 de octubre de 2002)
- 74) CONVENIO COLECTIVO ASOCIACIÓN TELEFONICA ASISTENCIA A MINUSVÁLIDOS (ATAM) CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 de enero de 2009 (BOE 22 de enero de 2009)
- 75) CONVENIO COLECTIVO ATRACEM S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de diciembre de 2008 (BOE 17 de diciembre 2008)
- 76) CONVENIO COLECTIVO AUTOBAR DEL NORTE, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de abril de 2009 (BOE 12 de mayo 2009)
- 77) CONVENIO COLECTIVO AUTOBAR SPAIN S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 8 de septiembre de 2009 (BOE 23 de septiembre 2009)
- 78) CONVENIO COLECTIVO AUTOLIXEIRO SERVICES S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de febrero de 2009 (BOE 18 de febrero 2009)
- 79) CONVENIO COLECTIVO AUTOMÁTICOS ORENE, SLU. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de septiembre de 2006(BOE 6 de octubre de 2006)
- 80) CONVENIO COLECTIVO AUTOMÓVILES CITROEN ESPAÑA S.A. COMERCIO. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 6 de mayo de 2008 (BOE 20 de mayo 2008)
- 81) CONVENIO COLECTIVO AUTOMÓVILES GUADALAJARA S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de mayo de 2009 (BOE 20 de mayo 2009)

- 82) CONVENIO COLECTIVO AUTOPISTA CONCESIONARIA ASTUR- LEONESA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 31 de julio de 2009 (BOE 18 de agosto 2009)
- 83) CONVENIO COLECTIVO AUTOPISTA CONCESIONARIA ESPAÑOLA S.A. (ACESA) Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18 de julio de 2007 (BOE de 3 de agosto 2007)
- 84) CONVENIO COLECTIVO AUTOPISTA MADRID- TOLEDO, CONCESIONARIA ESPAÑOLA DE AUTOPISTAS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de septiembre de 2006 (BOE 17 de octubre 2006)
- 85) CONVENIO COLECTIVO AUTOPISTA AUMAR S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de agosto de 2006 (BOE 7 de septiembre 2006)
- 86) CONVENIO COLECTIVO AUTOPISTA VASCO ARAGONESA, CESA Y SU PERSONAL DE EXPLOTACIÓN. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de agosto de 2005 (BOE 30 de agosto 2005)
- 87) V CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA EL SECTOR DEL AUTO- TAXIS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de abril de 2009. (BOE 16 de mayo de 2009).
- 88) CONVENIO COLECTIVO AUTOTRANSPORTE TURÍSTICO ESPAÑOL (ATESA). Resolución de la Dirección General de Trabajo de 8 de agosto de 2008 (BOE de 22 de agosto 2008).
- 89) CONVENIO COLECTIVO AVAYA COMUNICACIÓN ESPAÑA S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de noviembre de 2008 (BOE de 26 de noviembre 2008)
- 90) CONVENIO COLECTIVO AVENIR ESPAÑA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de julio 2002 (BOE 20 de julio 2002)
- 91) CONVENIO COLECTIVO AVIACIÓN Y COMERCIO –TIERRA- (AVIACO). Resolución de la Dirección General de Trabajo de 16 de noviembre 1998. (BOE 15 de diciembre 1998)
- 92) CONVENIO COLECTIVO DE AVIS ALQUILE UN COCHE, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de diciembre de 2005 (BOE 18 de enero 2006)
- 93) CONVENIO COLECTIVO AXIÓN- RED DE BANDA ANCHA DE ANDALUCÍA. 26 de enero de 2006. Resolución de la Dirección General de Trabajo (BOE 10 de febrero 2006)

- 94) CONVENIO COLECTIVO AYUDA Y SERVICIOS (ASERSA). Resolución de la Dirección General de Trabajo de 5 de abril de 1999 (BOE de 11 de mayo 1999)
- 95) CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE LA INDUSTRIA AZUCARERA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 8 de septiembre de 2009. (BOE 23 de septiembre de 2009).
- 96) CONVENIO COLECTIVO BABCOCK BORSIG ESPAÑA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 5 de mayo de 2003 (BOE 23 de mayo de 2003)
- 97) CONVENIO COLECTIVO BABCOCK WILCOX ESPAÑOLA S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 11 de marzo de 1998 (BOE 3 de abril 1998)
- 98) XXI CONVENIO COLECTIVO DE BANCA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de agosto de 2007. (BOE de 16 agosto 2007).
- 99) CONVENIO COLECTIVO BANCO DE ESPAÑA Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de enero de 2008 (BOE 28 de enero 2008)
- 100) CONVENIO COLECTIVO BANCO DE ESPAÑA Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de enero de 2009 (BOE 4 de febrero de 2009)
- 101) CONVENIO COLECTIVO BANQUE PSA FINANCE, SUCURSAL EN ESPAÑA Resolución de la Dirección General de Trabajo 1 de septiembre de 2008 (BOE 17 de septiembre 2008)
- 102) CONVENIO COLECTIVO BAXI ROCA CALEFACCIÓN S.L.U Y BAXI ROCA FUNDICIÓN S.L.U. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de octubre de 2007 (BOE 13 de octubre 2007)
- 103) CONVENIO COLECTIVO BAZÁN. EMPRESA NACIONAL. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de octubre de 2000 (BOE 17 de octubre 2000)
- 104) CONVENIO COLECTIVO BELLOTA HERRAMIENTAS, SA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de septiembre de 2008 (BOE 17 de septiembre 2008)
- 105) CONVENIO COLECTIVO BESTDENE ESPAÑOLA S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 5 de marzo de 1997 (BOE 24 de marzo 1997)
- 106) CONVENIO COLECTIVO BICOLAN ETTT, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 31 de marzo de 1998 (BOE 22 de abril de 1998)

- 107) CONVENIO COLECTIVO BILBAO, COMPAÑÍA ANÓNIMA DE SEGUROS.Y REASEGUROS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 15 de febrero de 2008 (BOE 5 de marzo 2008)
- 108) CONVENIO COLECTIVO BIMBO MARTÍNEZ COMERCIAL, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de noviembre de 2008 (BOE 8 de diciembre 2008)
- 109) XXIV CONVENIO COLECTIVO DE BIMBO, S. A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 de agosto de 2008 (BOE 22 de agosto 2008)
- 110) CONVENIO MARCO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS ORGANIZADORAS DEL JUEGO DEL BINGO. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de octubre de 2008. (BOE 4 de noviembre de 2008).
- 111) CONVENIO COLECTIVO DE SALAS DE BINGO DE ALICANTE. Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de 10 de abril de 2006 (DO de Alicante de 4 de abril de 2006).
- 112) CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL JUEGO DEL BINGO DE VALENCIA. Resolución de la Dirección territorial de Empleo y Trabajo de Valencia de 9 de marzo de 2009 (B.O. Valencia de 4 de abril 2009)
- 113) CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE BINGOS DE VIZCAYA. Resolución de la Delegación Territorial de Trabajo de Vizcaya de 3 de octubre de 2007. (B.O Vizcaya 16 de noviembre 2007)
- 114) CONVENIO COLECTIVO BOMBARDIER EUROPA INVESTMENTS, S.L.U. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de agosto de 2007 (BOE 7 de septiembre 2007)
- 115) V CONVENIO COLECTIVO BP OIL, España, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de junio de 2006 (BOE 10 de julio 2006)
- 116) CONVENIO COLECTIVO BRIDGESTONE FIRESTONE HISPANIA S.A. FÁBRICA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 31 de mayo de 2007 (BOE 15 de junio de 2007)
- 117) CONVENIO COLECTIVO BRIDGESTONE HISPANIA S.A. (ANTES BRIDGESTONE FIRESTONE HISPANIA S.A. – DELEGACIONES) Resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de agosto de 2007 (BOE 11 de septiembre 2007)
- 118) CONVENIO COLECTIVO BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de febrero de 2004 (BOE 2 de marzo 2004)

- 119) CONVENIO COLECTIVO BSH INTERSERVICE S.A. – ZONA 1-GALICIA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de agosto de 2007 (BOE 31 de agosto 2007)
- 120) CONVENIO COLECTIVO BSH INTERSERVICE S.A. –ZONA 2- Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de agosto de 2007 (BOE 6 de septiembre 2007)
- 121) CONVENIO COLECTIVO BSH INTERSERVICE S.A. –ZONA 3- Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de agosto de 2007 (BOE 5 de septiembre 2007)
- 122) CONVENIO COLECTIVO BSH INTERSERVICE S.A. –ZONA 4- Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de agosto de 2007 (BOE 6 de septiembre 2007)
- 123) CONVENIO COLECTIVO BSH INTERSERVICE S.A. –ZONA 5- LEVANTE. Resolución de la Dirección General de Trabajo 27 de agosto de 2007 (BOE 11 de septiembre 2007)
- 124) CONVENIO COLECTIVO BUHLER-MIAG, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 3 de junio de 1997 (BOE 20 de junio 1997)
- 125) CONVENIO COLECTIVO BUQUEBUS ESPAÑA S.A. PERSONAL DE TIERRA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de septiembre de 2004 (BOE 8 de octubre 2004)
- 126) CONVENIO COLECTIVO BUQUEBUS ESPAÑA S.A. PERSONAL DE FLOTA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de septiembre de 2004 (BOE 29 de septiembre 2004)
- 127) CONVENIO COLECTIVO BUQUES DEL INSTITUTO SOCIAL DE LA MARINA (ESPERANZA DEL MAR Y JUAN DE LA COSA). Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de marzo de 2009 (BOE 10 de abril 2009)
- 128) CONVENIO COLECTIVO BYSE ELECTRODOMÉSTICOS S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de junio de 1997 (BOE 9 de julio 1997)
- 129) CONVENIO COLECTIVO CABLEEUROPA, S.A.U. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de abril de 2004 (BOE 25 de mayo 2004)
- 130) CONVENIO COLECTIVO CADBURY ESPAÑA S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 20 de noviembre de 2007 (BOE 4 de diciembre 2007)

- 131) CONVENIO COLECTIVO DE LAS CAJAS DE AHORRO PARA LOS AÑOS 2007-2010. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de febrero de 2009. (BOE 10 de marzo de 2009).
- 132) CONVENIO COLECTIVO DE LA CAJA DE AHORROS DE GUIPÚZCOA Y SAN SEBASTIÁN. Resolución de la Dirección General de trabajo de 18 de abril de 2008 (BOE 5 de mayo 2008)
- 133) CONVENIO COLECTIVO CAJA DE AHORROS DE NAVARRA. Resolución de la Dirección General de Trabajo 20 de julio 1999 (BOE 10 de agosto 1999)
- 134) CONVENIO COLECTIVO CAJA DE AHORROS DEL MEDITERRÁNEO Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 de septiembre 2009 (BOE 14 de octubre 2009)
- 135) CONVENIO COLECTIVO CAJA DE AHORROS y MONTE DE PIEDAD DE NAVARRA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de mayo de 2001 (BOE 28 de mayo 2001)
- 136) CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de julio de 2007. (BOE 23 de agosto de 2007).
- 137) CONVENIO COLECTIVO CANAL DE ISABEL II. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 17 de julio de 2007 (BOE 2 de agosto 2007)
- 138) CONVENIO COLECTIVO CANAL SATÉLITE DIGITA S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 11 de febrero de 2000(BOE 29 de febrero 2000)
- 139) CONVENIO COLECTIVO CANNON HYGIENE S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de abril de 2008(BOE 16 de abril 2008)
- 140) CONVENIO COLECTIVO CARGILL ESPAÑA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de diciembre de 2008 (BOE 17 de diciembre 2008)
- 141) CONVENIO COLECTIVO CÁRITAS DIOCESANA DE PLASENCIA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 6 de mayo de 2008 (BOE de 20 de mayo de 2008)
- 142) CONVENIO COLECTIVO CARLSON WAGONLIT ESPAÑA S.AU. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de octubre de 2005 (BOE 1 de noviembre 2005)
- 143) CONVENIO COLECTIVO CASA BUADES, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de noviembre de 2007 (BOE 14 de diciembre 2007)

- 144) CONVENIO COLECTIVO CATALANA DE OCCIDENTE, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de septiembre de 2009 (BOE 5 de octubre 2009)
- 145) CONVENIO COLECTIVO CEGELEC, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de enero de 2008 (BOE de 8 de febrero 2008)
- 146) CONVENIO COLECTIVO CEVITE HISPÁNICA S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 17 de junio de 2008 (BOE de 1 de julio 2008)
- 147) V CONVENIO COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de octubre de 2007. (BOE 18 de octubre de 2007).
- 148) CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE PREFABRICADOS DE HORMIGÓN Y DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA PROVINCIA DE BARCELONA. Resolución de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo de 29 de junio de 2009, (DO de la Generalitat de Cataluña de 14 de agosto de 2009)
- 149) CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA. Resolución de Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo de 26 de mayo de 2009 ((DO de la Generalitat de Cataluña de 23 de junio de 2009),
- 150) CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA PROVINCIA DE TOLEDO. Resolución de la Delegación Provincial de la Consejería de Industria y Trabajo de 20 de agosto de 2008 (BO de Toledo de 11 de septiembre de 2008)
- 151) CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA PROVINCIA DE JAÉN. Resolución de la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de 12 de enero de 2009 (BO de Jaén de 22 de enero de 2009).
- 152) CONVENIO COLECTIVO CEMEX ESPAÑA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 de septiembre de 2009 (BOE 14 de octubre 2009)
- 153) CONVENIO COLECTIVO CENTRAL LECHERA VALLISOLETANA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 de marzo de 2005 (BOE 23 de marzo de 2005)
- 154) CONVENIO COLECTIVO CENTRAL NUCLEAR DE ALMARAZ. ELECTRICIDAD. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de diciembre de 2001 (BOE 7 de enero de 2002)

- 155) CONVENIO COLECTIVO CENTRALES NUCLEARES ALMARAZ Y TRILLO. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de abril de 2009 (BOE 8 de mayo 2009)
- 156) CONVENIO COLECTIVO CENTRO COOPERATIVO FARMACÉUTICO S.A. (CECOFAR) Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de abril de 2009 (BOE 16 de mayo 2009)
- 157) V CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LOS CENTROS DE ENSEÑANZAS DE PELUQUERÍA Y ESTÉTICA, DE ENSEÑANZAS MUSICALES Y ARTES APLICADAS Y OFICIOS ARTÍSTICOS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 15 de junio de 2007. (BOE 2 de julio de 2007).
- 158) CONVENIO COLECTIVO CENTRO DE ESTUDIOS CEAC, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 15 de febrero de 2008 (BOE 4 de marzo 2008)
- 159) CONVENIO COLECTIVO CENTRO DE OBSERVACIÓN Y TELEDETECCIÓN ESPACIAL, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de julio 2006 (BOE 8 de agosto 2006)
- 160) CONVENIO COLECTIVO CENTRO FARMACÉUTICO S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de mayo de 2007 (BOE 18 de junio 2007)
- 161) CONVENIO COLECTIVO CENTRO HOSPITALARIO BENITO MENNI. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de noviembre de 2007 (BOE de 7 de diciembre 2007)
- 162) CONVENIO COLECTIVO CEPESA QUÍMICA (ANTES ERTISA S.A.) Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de noviembre de 2005 (BOE de 16 de diciembre 2005)
- 163) CONVENIO COLECTIVO CEPESA GESTIÓN DE RESIDUOS S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de abril de 2009 (BOE 12 de mayo de 2009)
- 164) CONVENIO COLECTIVO CIATESA SERVICIO DE ASISTENCIA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de febrero de 2008 (BOE 18 de marzo 2008)
- 165) CONVENIO COLECTIVO CIMECARON, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 8 de abril de 2003 (BOE 29 de abril 2003)
- 166) CONVENIO COLECTIVO CITY DISCARGAS, S.L.U. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de julio de 2009 (BOE 12 de agosto 2009)

- 167) CONVENIO COLECTIVO CLH AVIACIÓN. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de agosto de 2007 (BOE 29 de agosto 2007)
- 168) CONVENIO COLECTIVO CLIMA ROCA YORK. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 8 de septiembre de 2005 (BOE 26 de septiembre 2005)
- 169) CONVENIO COLECTIVO CLÍNICA MADRID, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 23 de septiembre 2009 (BOE 20 de octubre 2009)
- 170) CONVENIO COLECTIVO COBRA. SERVICIOS AUXILIARES Resolución de la Dirección General de Trabajo 10 de junio de 2009 (BOE 29 de junio 2009)
- 171) CONVENIO COLECTIVO CODES INGENIERIA Y SERVICIOS, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de marzo de 2005 (BOE 2 de abril 2005)
- 172) CONVENIO COLECTIVO COINTRA GODESIA S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 31 de enero de 2006 (BOE 13 de febrero 2006)
- 173) CONVENIO COLECTIVO COLEGIO DE HUÉRFANOS FERROVIARIOS Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de marzo de 2006 (BOE 29 de marzo 2006)
- 174) CONVENIO COLECTIVO COLEGIO PARA HUÉRFANOS DE FUNCIONARIOS DELA HACIENDA PÚBLICA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de diciembre de 2001(BOE 17 de enero 2002)
- 175) VI CONVENIO COLECTIVO DE COLEGIOS MAYORES UNIVERSITARIOS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de octubre de 2007. (BOE 24 de octubre de 2007).
- 176) CONVENIO COLECTIVO COMERCIAL ENVASES DE NAVARRA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de diciembre de 1999 (BOE 18 enero 2000)
- 177) CONVENIO COLECTIVO COMERCIAL DE LAMINADOS S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de junio de 2006 (BOE 11 de julio 2006)
- 178) CONVENIO COLECTIVO COMERCIAL MERCEDES BENZ, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de diciembre de 2008 (BOE 6 de enero 2009)
- 179) CONVENIO COLECTIVO COMPAÑÍA LEVANTINA DE BEBIDAS GASEOSAS (COLEBEGA) S. A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 3 de octubre de 2007 (BOE 24 de octubre 2007)

- 180) CONVENIO COLECTIVO COMPAÑÍA AÉREA LAGÚN AIR, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de marzo de 2005 (BOE 22 de marzo 2005)
- 181) CONVENIO COLECTIVO COMPAÑÍA ASTURIANA DE BEBIDAS GASEOSAS, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 11 de marzo 2009 (BOE 28 de marzo 2009)
- 182) CONVENIO COLECTIVO COMPAÑÍA CASTELLANA DE BEBIDAS GASEOSAS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 17 de febrero de 2009 (BOE 4 de marzo 2009)
- 183) CONVENIO COLECTIVO COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE PETRÓLEOS, Resolución de la Dirección General del Trabajo de 10 de noviembre de 2008 (BOE 27 de noviembre 2008)
- 184) CONVENIO COLECTIVO COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE PETRÓLEOS ATLANTICO S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de octubre de 2008 (BOE 4 de noviembre 2008)
- 185) CONVENIO COLECTIVO COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE TABACO EN RAMA S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 31 de octubre de 2005 (BOE 23 de noviembre 2005)
- 186) CONVENIO COLECTIVO COMPAÑÍA ESPAÑOLA DEL GAS S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de octubre de 1999 (BOE 11 de noviembre 1999)
- 187) CONVENIO COLECTIVO COMPAÑÍA GENERAL DE SONDEOS S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de septiembre 2008 (BOE 10 de octubre 2008)
- 188) CONVENIO COLECTIVO COMPAÑÍA INTERNACIONAL DE COCHES CAMA Y DE TURISMO S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 7 de agosto de 2008 (BOE 23 de agosto 2008)
- 189) CONVENIO COLECTIVO COMPAÑÍA LOGÍSTICA ACOTRAL, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 6 de abril 2009 (BOE 24 de abril 2009)
- 190) CONVENIO COLECTIVO COMPAÑÍA LOGÍSTICA DE HIDROCARBUROS CLH (ANTES CAMPSA SA. PERSONAL DE FLOTA) Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de mayo 2002 (BOE 14 de junio 2002)
- 191) CONVENIO COLECTIVO COMPAÑÍA LOGÍSTICA DE HIDROCARBUROS CLH.PERSONAL DE TIERRA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de agosto de 2006 (BOE 13 de septiembre 2006)

- 192) CONVENIO COLECTIVO COMPAÑÍA TRANSMEDITERRÁNEA S.A (FLOTA) Resolución de la Dirección General de Trabajo de 11 de agosto 2006 (BOE 4 de septiembre 2006)
- 193) CONVENIO COLECTIVO COMPAÑÍA TRANSMEDITERRÁNEA S.A (TIERRA) Resolución de la Dirección General de Trabajo de 11 de agosto 2008 (BOE 5 de septiembre 2008)
- 194) CONVENIO COLECTIVO CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL. PERSONAL LABORAL. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de agosto 2009 (BOE 5 de septiembre 2009)
- 195) CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS, AHUMADOS, COCIDOS, SECADOS, ELABORADOS, SALAZONES, ACEITES Y HARINA DE PESCADOS Y MARISCOS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de enero de 2007. (BOE 3 de febrero de 2007).
- 196) CONVENIO COLECTIVO CONSORCIO DE ENTIDADES PARA LA ACCIÓN INTEGRAL DE MIGRANTES (CEPAIM) Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de enero 2009 (BOE 18 de febrero 2009)
- 197) CONVENIO COLECTIVO CONSORCIO DE SERVICIOS S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de octubre de 2005 (BOE 23 de noviembre 2005)
- 198) CONVENIO COLECTIVO CONSULTORÍA TECNOLÓGICA PARA EL COMERCIO, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo 10 de diciembre de 2008 (BOE 6 de enero de 2009)
- 199) CONVENIO COLECTIVO II CONSUM. SOCIEDAD COOPERATIVA VALENCIANA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de febrero de 2008 (BOE 11 de marzo 2008)
- 200) CONVENIO COLECTIVO CONTROL DE TRÁNSITO Y GESTIÓN AUXILIAR S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo 31 de mayo de 2006 (BOE 12 de junio 2006)
- 201) CONVENIO COLECTIVO CONTROL GALICIA, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de marzo de 2009 (BOE 10 de abril 2009)
- 202) CONVENIO COLECTIVO CONTROL Y MONTAJES INDUSTRIALES CYMI, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 de septiembre 2009 (BOE 12 de octubre 2009)

- 203) XIX CONVENIO COLECTIVO PARA LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS DE CRÉDITO. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de diciembre de 2007. (BOE de 15 enero 2008).
- 204) CONVENIO COLECTIVO COORPORACIÓN DE MEDIOS DE MURCIA S.A. PERIÓDICO LA VERDAD. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de junio de 2007 (BOE 2 de julio 2007)
- 205) CONVENIO COLECTIVO CORPORACIÓN EMPRESARIAL ROCA S.A.; ROCA SANITARIO, S.A.; ROCA CALEFACCIÓN S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 5 de julio de 2007 (BOE 26 de julio 2007)
- 206) III CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE LAS CADENAS DE TIENDAS DE CONVENIENCIA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de noviembre de 2006. (BOE 12 de diciembre de 2006).
- 207) XVI CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE CONSULTORÍA Y ESTUDIOS DE MERCADO Y DE LA OPINIÓN PÚBLICA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18 de marzo de 2009. (BOE 4 de abril de 2009).
- 208) IV CONVENIO COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de agosto de 2007. (BOE 17 de agosto de 2007).
- 209) CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE BARCELONA. Resolución de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo de 27 de noviembre de 2007 (DO de la Generalitat de Cataluña de 14 de enero de 2008)
- 210) CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN, OBRAS PÚBLICAS E INDUSTRIAS AUXILIARES DE CASTELLÓN. Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de 4 de septiembre de 2008 (BO Castellón de 23 de septiembre de 2008)
- 211) CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA. Resolución de la Delegación Provincial de Empleo y Desarrollo tecnológico de 27 de noviembre de 2008 (BO de Sevilla de 24 de enero de 2009),
- 212) CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE VIZCAYA. Resolución de del Delegación Territorial de Trabajo de 30 de octubre de 2009 (BO de Vizcaya de 17 de noviembre de 2009)
- 213) CONVENIO COLECTIVO CRAFOL OUTSOURCING, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo 3 de octubre de 2007 (BOE 23 de octubre 2007)

- 214) CONVENIO COLECTIVO CREMONINI RAIL IBERICA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de septiembre de 2009 (BOE 8 de octubre 2009)
- 215) CONVENIO COLECTIVO CROSSELLING, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de mayo 2007 (BOE 28 de mayo 2007)
- 216) CONVENIO COLECTIVO CSE CONSULTORÍA Y SERVICIOS DE EMPRESA, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de febrero de 2000 (BOE 28 de febrero 2000)
- 217) CONVENIO COLECTIVO CTC IGENIERÍA DEDICADA S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de agosto 2008 (BOE 15 de setiembre 2008)
- 218) CONVENIO COLECTIVO DAIMLER CRYSLER RAIL SYSTEMS- SIGNAL- S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de junio de 2001 (BOE 12 de julio 2001)
- 219) CONVENIO COLECTIVO DANONE, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de octubre de 2008 (BOE 5 de noviembre 2008)
- 220) CONVENIO COLECTIVO DAMATERRA EMPRESA DE SERVICIOS S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo 6 de agosto 2004 (BOE 26 agosto 2004)
- 221) CONVENIO COLECTIVO DECATHLON ESPAÑA S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 11 de mayo 2006 (BOE 6 de junio 2006)
- 222) CONVENIO COLECTIVO DEMAG CRANES & COMPONENTS, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de enero de 2005 (BOE 9 de febrero 2005)
- 223) CONVENIO COLECTIVO DEMATIC LGYSTIC SYSTEMS S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 30 de junio 2008 (BOE 17 de julio 2008)
- 224) CONVENIO COLECTIVO DHL INTERNACIONAL ESPAÑA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de noviembre de 2003 (BOE 3 de diciembre 2003)
- 225) III CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE DESPACHOS TÉCNICOS TRIBUTARIOS Y ASESORES FISCALES. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de abril de 2008. (BOE 25 de abril de 2008).
- 226) CONVENIO COLECTIVO DIANA REDES COMERCIALES, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de febrero de 2007 (BOE 26 de febrero 2007)

- 227) CONVENIO COLECTIVO DIARIO A.B.C, S.L. U. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de noviembre de 2006 (BOE 17 de noviembre 2006)
- 228) CONVENIO COLECTIVO DIARIO AS, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de agosto 2009 (BOE 2 de septiembre 2009)
- 229) CONVENIO COLECTIVO DIARIO EL PAÍS, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de junio de 2008 (BOE 9 de julio 2008)
- 230) CONVENIO COLECTIVO DÍEZ TODO LIMPIO S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo 22 de junio 2009 (BOE 8 de julio 2009)
- 231) CONVENIO COLECTIVO DIFUSIÓN DIGITAL SOCIETAT DE TELECOMUNICACIONES S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de agosto de 2005 (BOE 13 de septiembre 2005)
- 232) CONVENIO COLECTIVO DIGITEX INFORMÁTICA, S.L Resolución de la Dirección General de Trabajo 22 de octubre 2004 (BOE 10 de noviembre 2004)
- 233) CONVENIO COLECTIVO DISA CORPORACIÓN PETROLÍFERA, S.A Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de febrero 2009 (BOE 10 de marzo 2009)
- 234) CONVENIO COLECTIVO DISMINUIDOS FÍSICOS ARAGÓN. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de marzo de 2007 (BOE 16 de marzo 2007)
- 235) CONVENIO COLECTIVO DISTRIBUIDORES GENERALES DE PAQUETERÍAS ADYS, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de marzo de 2001 (BOE 28 de marzo 2001)
- 236) CONVENIO COLECTIVO DSITRIBUIDORA FARMACÉUTICA NAVARRA Y RIOJA, S.A. DIFNARSA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de junio de 2001 (BOE 3 de junio 2001)
- 237) CONVENIO COLECTIVO DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN, S.A. (DIA S.A.). Resolución de la Dirección General de Trabajo 26 de julio de 2006 (BOE 30 de agosto 2006)
- 238) CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DEL GAS NATURAL EN ESPAÑA. Resolución de la Dirección General de Trabajo 10 de diciembre 2008 (BOE 6 de enero 2009)
- 239) CONVENIO COLECTIVO DE DISTRIBUIDORES DE EXPLOSIVOS INDUSTRIALES DEL CENTRO DE ESPAÑA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 2 de noviembre de 2006 (BOE 17 de noviembre 2006)

- 240) CONVENIO COLECTIVO DOCKS COMERCIALES DE VALENCIA. Resolución de la Dirección General de Trabajo 6 de mayo de 2008 (BOE 21 de mayo 2008)
- 241) CONVENIO COLECTIVO DOMAR S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de noviembre de 2004 (BOE 30 de noviembre 2004)
- 242) CONVENIO COLECTIVO DORNA SPORTS, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de octubre de 2001 (BOE 19 de noviembre 2001)
- 243) CONVENIO COLECTIVO DUNA TECNICS S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de abril 2009 (BOE 18 abril 2009)
- 244) CONVENIO COLECTIVO ECA CERT, CERTIFICACIÓN, S.A.U. Resolución de la Dirección General de Trabajo 19 de enero 2006 (BOE 10 de febrero 2006)
- 245) CONVENIO COLECTIVO ECA ENTIDAD COLABORADORA CON LA ADMINISTRACIÓN, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de junio de 2008 (BOE 25 de junio 2008)
- 246) CONVENIO COLECTIVO ECOCLINIC- ATHISA S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de febrero de 2002 (BOE 19 de marzo 2002)
- 247) CONVENIO COLECTIVO EDICIONES ZETA S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 12 de septiembre de 2002 (BOE 27 de septiembre 2002)
- 248) CONVENIO COLECTIVO EDICIONES B, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 23 de agosto de 2008 (BOE 11 de septiembre 2008)
- 249) CONVENIO COLECTIVO EDICIONES PRIMERA PLANA, S.A., GRÁFICAS DE PRENSA DIARIA, S.A. ZETA SERVICIOS Y EQUIPOS, S.A. Y LOGÍSTICA DE MEDIOS DE CATALUÑA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 de marzo de 2007 (BOE 18 de abril 2007)
- 250) CONVENIO COLECTIVO EDICIONES REUNIDAS, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de diciembre de 2007 (BOE 16 de enero 2008)
- 251) CONVENIO COLECTIVO EDICIONES TIEMPO S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de mayo 2000 (BOE 5 de junio 2000)
- 252) CONVENIO COLECTIVO EL MOBILIARIO URBANO S.L.U. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de febrero de 2007 (BOE 8 de marzo 2007)
- 253) CONVENIO COLECTIVO ELCOGAS S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de enero 2008 (BOE 8 de febrero 2008)

- 254) CONVENIO COLECTIVO ELECTRA DEL VIESGO S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de febrero de 2000 (BOE 10 de marzo 2000)
- 255) CONVENIO COLECTIVO ELECTROLUX HOME PRODUCTS ESPAÑA, S.A. (CENTRO DE ASISTENCIA TÉCNICA) Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de octubre de 2008 (BOE 4 de noviembre 2008)
- 256) CONVENIO COLECTIVO ELECTROLUX HOME PRODUCTS ESPAÑA, S.A (OFICINAS CENTRALES) .Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de octubre de 2008 (BOE 5 de noviembre 2008)
- 257) CONVENIO COLECTIVO ELECTROLUX HOME PRODUCTS ESPAÑA, S.A (CENTROS COMERCIALES) .Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de junio de 2009 (BOE 8 de julio 2009)
- 258) CONVENIO COLECTIVO ELVIASEG, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS, SOCIEDAD MUNDIAL DE ASISTENCIA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 15 de febrero de 2006 (BOE 7 de marzo 2006)
- 259) XIV CONVENIO COLECTIVO ENAGAS S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 31 de octubre de 2005 (BOE 23 de noviembre 2005)
- 260) CONVENIO COLECTIVO ENDESA COGENERACIÓN Y RENOVABLES S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 6 de noviembre de 2001 (BOE 22 de noviembre 2001)
- 261) CONVENIO COLECTIVO ENDESA INGENIERIA S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de julio de 2007 (BOE 14 de julio 2007)
- 262) CONVENIO COLECTIVO DE ENTREGA DOMICILIARIA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de abril de 2009. (BOE 8 de mayo de 2009).
- 263) VI CONVENIO COLECTIVO DE ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLADA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de junio de 2007. (BOE 30 de junio de 2007).
- 264) V CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDA TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS PÚBLICOS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de diciembre de 2006. (BOE 17 de enero de 2007).
- 265) CONVENIO COLECTIVO EQUIPOS NUCLEARES S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 de noviembre de 2005 (BOE 23 de diciembre 2005)

- 266) CONVENIO COLECTIVO EQUITACIÓN Y CAZA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de junio de 2009 (BOE de 10 de julio de 2009)
- 267) CONVENIO COLECTIVO ECROS INDUSTRIAL, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de julio de 2002 (BOE de 18 de julio 2002)
- 268) CONVENIO COLECTIVO ESC SERVICIOS GENERALES S.L Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de agosto de 2005 (BOE de 15 de septiembre 2005)
- 269) CONVENIO COLECTIVO ESK, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de noviembre de 2008 (BOE de 2 de diciembre 2008)
- 270) CONVENIO COLECTIVO ESSILOR ESPAÑA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 1 de julio de 2009 (BOE 15 de julio 2009)
- 271) IV CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA EL SECTOR DE REGULACIÓN DEL ESTACIONAMIENTO LIMITADO DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA, MEDIANTE CONTROL HORARIO Y CUMPLIMIENTO DE LAS ORDENANZAS DE APARCAMIENTOS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de julio de 2008. (BOE 11 de agosto de 2008).
- 272) CONVENIO COLECTIVO ESTRUCTURA GRUPO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de agosto de 2007 (BOE 21 de agosto 2007)
- 273) CONVENIO COLECTIVO ESTUDIOS E INGENIERIA APLICADA S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de agosto 2007 (BOE 23 de agosto 2007)
- 274) CONVENIO COLECTIVO EURO DEPOT S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de octubre de 2007 (BOE de 23 de octubre de 2007)
- 275) CONVENIO COLECTIVO EUROCONTROL S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de noviembre de 2001 (BOE 29 de noviembre 2001)
- 276) CONVENIO COLECTIVO EUROCOPTER ESPAÑA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de julio de 2006 (BOE 28 de julio 2006)
- 277) CONVENIO COLECTIVO EUROINSTA S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de abril de 2001 (BOE 20 de abril 2001)
- 278) CONVENIO COLECTIVO EUROPA FERRYS S.A. Y SU PERSONAL DE TIERRA. Resolución de la Dirección General de Trabajo 20 de febrero de 2009 (BOE 9 de marzo 2009)

- 279) CONVENIO COLECTIVO EUROPCAR IBERICA S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 25 de junio de 2008 (BOE de 10 de julio 2008)
- 280) CONVENIO COLECTIVO EUROPCAR RENTING, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 4 de julio de 2005 (BOE de 22 de julio 2005)
- 281) CONVENIO COLECTIVO EUROPEAN AIR TRANSPORT (EAT) Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de abril de 2009 (BOE 19 de mayo 2009)
- 282) CONVENIO COLECTIVO EUROPHONE 2000, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 16 de mayo de 2007 (BOE de 29 de mayo 2007)
- 283) CONVENIO COLECTIVO EUROPISTA CONCESIONARIA ESPAÑOLA S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 5 de octubre de 2006 (BOE 20 de octubre 2006)
- 284) CONVENIO COLECTIVO EUROSERVICE ASISTENCIA TÉCNICA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 5 de julio de 2007 (BOE 24 de julio 2007)
- 285) CONVENIO COLECTIVO EXIDE TECHNOLOGIES S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de febrero de 2009 (BOE 18 de febrero 2009)
- 286) CONVENIO COLECTIVO EXPASA, AGRICULTURA Y GANADERÍA Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de agosto de 2008 (BOE 17 de septiembre 2008)
- 287) CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIA DEL VIDRIO, INDUSTRIAS CERÁMICAS Y PARA LAS DEL COMERCIO EXCLUSIVISTA DE LOS MISMOS MATERIALES. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 16 de agosto de 2007. (BOE 31 de agosto de 2007).
- 288) CONVENIO COLECTIVO FÁBRICAS LUCIA -ANTONIO BETERE, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de julio de 1999 (BOE 11 de agosto 1999)
- 289) CONVENIO COLECTIVO FASTER IBERICA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL ETT. Resolución de la Dirección General de Trabajo 6 de febrero de 1997 (BOE 25 de febrero 1997)
- 290) CONVENIO COLECTIVO FEDERACIÓN FARMACÉUTICA, SOCIEDAD COOPERATIVA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 23 de enero de 2008 (BOE 8 de febrero 2008)

- 291) CONVENIO COLECTIVO FENICE. INSTALACIONES IBERICA, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de mayo de 2006 (BOE 23 de mayo 2006)
- 292) CONVENIO COLECTIVO FENIX DIRECTO, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 31 de mayo de 2007 (BOE 13 de junio 2007)
- 293) CONVENIO COLECTIVO FERNANDO BUIL, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de diciembre de 2006 (BOE 15 enero 2007).
- 294) XVIII CONVENIO COLECTIVO DE FERROCARRILES DE VÍA ESTRECHA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de septiembre de 2006 (BOE 21 de septiembre 2006)
- 295) CONVENIO COLECTIVO FERRYS RÁPIDOS DEL SUR, S.L (PERSONAL DE TIERRA) Y FORDE REEDEREI SEETOURISTIK IBERIA S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo 4 de junio de 2009 (BOE 22 de junio 2009)
- 296) CONVENIO COLECTIVO FERTIBERIA S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo 19 de julio de 2007 (BOE 8 de octubre 2007)
- 297) CONVENIO COLECTIVO FIAT AUTO ESPAÑA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 31 de enero de 2005 (BOE 15 de febrero 2005)
- 298) CONVENIO COLECTIVO FIMAC, MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de septiembre de 2007 (BOE 27 de septiembre 2007)
- 299) CONVENIO COLECTIVO FINANZAUTO, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 11 de agosto de 2009 (BOE 1 de septiembre 2009)
- 300) CONVENIO COLECTIVO FLEX, EQUIPOS DE DESCANSO, S.A FACTORIA DE GETAFE (MADRID) y DEPÓSITO DE MÁLAGA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de septiembre de 2008 (BOE 18 de septiembre 2008)
- 301) CONVENIO COLECTIVO FLEX, EQUIPOS DE DESCANSO S.A. FACTORIA DE VALENCIA Y CENTROS ADSCRITOS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de octubre de 2001 (BOE 8 de noviembre 2001)
- 302) CONVENIO COLECTIVO FLEX EQUISPOS DE DESCANSO, S.A. FACTORÍAS DE SALAMANCA Y SEVILLA. Resolución de la Dirección General de Trabajo 21 de junio de 2001 (BOE 15 de julio 2001)
- 303) CONVENIO COLECTIVO FLOWSERVE SPAIN, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de febrero de 2009 (BOE de 28 de febrero de 2009)

- 304) CONVENIO COLECTIVO FONDO DE PROMOCIÓN DE EMPLEO, SECTORES DE CONSTRUCCION NAVAL Y ELECTRODOMÉSTICOS DE LÍNEA BLANCA. Resolución de la Dirección General de Trabajo 30 de marzo de 2001 (BOE 20 de abril 2001)
- 305) CONVENIO COLECTIVO FORD ESPAÑA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de enero de 2006 (BOE 9 de febrero 2006)
- 306) CONVENIO COLECTIVO FORJADOS EXTREMEÑOS, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de diciembre 2000 (BOE 10 de enero de 2001)
- 307) CONVENIO COLECTIVO FORO FORMACIÓN Y EDICIONES S.L.U. Resolución de la Dirección General de Trabajo 14 de marzo de 2006 (BOE 4 de abril 2006)
- 308) CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LA INDUSTRIA FOTOGRAFICA 2005-2009. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de mayo de 2006. (BOE 6 de junio de 2006).
- 309) XIII CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE EMPRESAS PARA EL COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de julio de 2008. (BOE 22 de julio de 2008).
- 310) CONVENIO COLECTIVO FRAGASERVI, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 6 de mayo de 2008 (BOE 24 de mayo 2008)
- 311) CONVENIO COLECTIVO FRANCE TELECOM ESPAÑA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 17 de octubre de 2007 (BOE 31 de octubre 2007)
- 312) CONVENIO COLECTIVO FANGOSA SERVICIOS, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo 12 de marzo de 2004 (BOE 7 de abril 2004)
- 313) CONVENIO COLECTIVO FRANQUIMOVIL S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de agosto de 2006 (BOE de 6 de septiembre 2006)
- 314) CONVENIO COLECTIVO FRIT RAVICH S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de agosto de 2009 (BOE 5 de septiembre 2009)
- 315) CONVENIO COLECTIVO FUCHS LUBRICANTES, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de marzo 2008 (BOE 7 de abril 2008)
- 316) CONVENIO COLECTIVO FUJITSU ESPAÑA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de septiembre 2000. (BOE 6 de octubre 2000)

- 317) CONVENIO COLECTIVO FUJITSU SERIVICES, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 23 de junio de 2008 (BOE 7 de julio 2008)
- 318) CONVENIO COLECTIVO FUJITSU ESPAÑA SERVICES S.A. Y FUJITSU ESPAÑA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de junio de 2007 (BOE 11 de julio 2007)
- 319) CONVENIO COLECTIVO FUNDACIÓN DIAGRAMA INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de septiembre de 2009 (BOE 8 de octubre 2009)
- 320) CONVENIO COLECTIVO FUNDACIÓN IFES. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 de septiembre de 2008 (BOE 13 de octubre 2008)
- 321) CONVENIO COLECTIVO FUNDACIÓN INTERNACIONAL O'BELEN .Resolución de la Dirección General de Trabajo 26 de mayo de 2009 (BOE 30 de junio 2009).
- 322) CONVENIO COLECTIVO FUNDACIÓ LA CAIXA, (CAJA DE AHORROS Y PENSIONES DE BARCELONA) Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de febrero de 2008 (BOE 29 de febrero 2008)
- 323) CONVENIO COLECTIVO FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de enero de 2007 (BOE 8 de febrero 2007)
- 324) CONVENIO COLECTIVO FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de noviembre de 2008 (BOE 9 de diciembre 2008)
- 325) CONVENIO COLECTIVO FUTURA INTERNATIONAL AIRWAIS, S.A. PERSONAL TRIPULANTE TÉCNICO DE VUELO. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18 de mayo de 2007 (BOE 27 de junio de 2007)
- 326) CONVENIO COLECTIVO FUTURA INTERNATIONAL AIRWAIS, S.A. ADMINISTRATIVOS Y TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 15 de noviembre de 2004 (BOE 25 de noviembre 2004)
- 327) CONVENIO COLECTIVO G y J ESPAÑA EDICIONES, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de diciembre de 2008 (BOE 17 de diciembre 2008)
- 328) CONVENIO COLECTIVO G Y J PUBLICACIONES INTERNACIONALES, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de mayo de 2000 (BOE 29 de mayo 2000)

- 329) CONVENIO COLECTIVO GALESERGA, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 31 de marzo de 2003 (BOE de 7 de junio 2003). Acta de congelación salarial del plus de transporte. Resolución 29 de abril de 2009 (BOE 16 de mayo 2009)
- 330) CONVENIO COLECTIVO GALLETAS SIRO, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de mayo de 2009 (BOE 5 de junio de 2009)
- 331) CONVENIO COLECTIVO GALLINA BLANCA, S.A. ZONAS Y ÁREAS DE VENTA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de agosto de 2007 (BOE 2 de octubre 2007)
- 332) CONVENIO COLECTIVO GAS NATURAL, COMERCIAL SDG, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo 4 de octubre de 2007 (BOE 24 de octubre 2007)
- 333) CONVENIO COLECTIVO GAS NATURAL COMERCIALIZADORA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de junio de 2009 (BOE 22 de junio 2009)
- 334) CONVENIO COLECTIVO GAS NATURAL, DISTRIBUCIÓN S DG, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 14 de julio de 2006 (BOE 27 de julio 2006)
- 335) CONVENIO COLECTIVO GAS NATURAL S.A. INFORMÁTICA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de mayo de 2009 (BOE 16 de junio de 2009)
- 336) CONVENIO COLECTIVO GAS NATURAL SDG. S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de octubre de 2008 (BOE 5 de noviembre 2008)
- 337) CONVENIO COLECTIVO GAS NATURAL SERVICIOS SDG. S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de junio de 2009 (BOE 22 de junio de 2009)
- 338) CONVENIO COLECTIVO GAS NATURAL SOLUCIONES SDG, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de junio 2009 (BOE 22 de junio 2009)
- 339) CONVENIO COLECTIVO GEDAS IBERIA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 8 de mayo de 2006 (BOE 27 de mayo 2006)
- 340) CONVENIO COLECTIVO GENERAL DINAMICS- SANTA BARBARA SISTEMAS, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18 de octubre de 2000(BOE 8 de noviembre 2000)
- 341) CONVENIO COLECTIVO GENERAL ÓPTICA S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 30 de septiembre de 2008 (BOE 10 de octubre 2008)

- 342) CONVENIO COLECTIVO GESERV, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de agosto de 2008 (BOE de 16 de septiembre 2008)
- 343) CONVENIO COLECTIVO GESGROUP OUTSOURCING, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 11 de abril de 2006 (BOE 5 de mayo 2006)
- 344) CONVENIO COLECTIVO GESTIÓN Y SERVICIOS DE EMPRESAS DE MELILLA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18 de abril de 2007 (BOE 3 de mayo 2007)
- 345) CONVENIO COLECTIVO GETRONIC SOLUTIONS, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 31 de mayo de 2006 (BOE 9 de junio 2006)
- 346) CONVENIO COLECTIVO GETRONICS GRUPO CP, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 16 de abril de 2002 (BOE 7 de mayo 2002)
- 347) CONVENIO COLECTIVO GONZÁLEZ FIERRO, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18 de abril de 2007 (BOE 3 de mayo 2007)
- 348) CONVENIO COLECTIVO GRESCO IBÉRICA S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de julio 2009 (BOE 15 de julio 2009)
- 349) CONVENIO COLECTIVO GRUPO AMCOR FLEXIBES HISPANIA, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de marzo de 2008 (BOE 9 de abril 2008)
- 350) CONVENIO COLECTIVO, DE ÁMBITO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL ARROZ. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de agosto de 2007. (BOE 12 de septiembre de 2009).
- 351) CONVENIO COLECTIVO GRUPO AVIVA EN ESPAÑA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de diciembre de 2006 (BOE 29 de diciembre 2006)
- 352) CONVENIO COLECTIVO GRUPO AXA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de septiembre de 2008 (BOE 23 de octubre 2008)
- 353) CONVENIO COLECTIVO GRUPO CETELEM. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de noviembre de 2007 (BOE 11 de diciembre 2007)
- 354) CONVENIO COLECTIVO GRUPO CHAMPIÓN, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 8 de agosto de 2008. (BOE 23 agosto 2008)

- 355) CONVENIO COLECTIVO GRUPO CRUZCAMPO, S.A. PARA SU CENTRO DE EL PUIG (VALENCIA). Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de enero de 2001 (BOE 30 de enero 2001)
- 356) CONVENIO COLECTIVO GRUPO DE EMPRESAS BUREAU VERITAS ESPAÑOL, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de marzo de 2007 (BOE 12 de abril de 2007)
- 357) CONVENIO COLECTIVO GRUPO DE EMPRESAS GESTIÓN FINANCIERA DEL MEDITERRÁNEO, SAU. Resolución de la Dirección General de Trabajo 8 de febrero de 2001 (BOE 1 de marzo 2001)
- 358) CONVENIO COLECTIVO GRUPO DE EMPRESAS DE SENDEROL. Resolución de la Dirección General de Trabajo 26 de mayo de 2009 (BOE 10 de junio 2009)
- 359) CONVENIO COLECTIVO GRUPO DE EMPRESAS SERVICIOS DEL RACE. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de marzo de 2009 (BOE 6 de abril 2009)
- 360) CONVENIO COLECTIVO GRUPO DE EMPRESAS EADS-CASA /AIRBUS ESPAÑA S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de octubre de 2008 (BOE 5 de noviembre 2008)
- 361) CONVENIO COLECTIVO GRUPO DE EMPRESAS ORTIZ CONSTRUCCIONES Y PROYECTOS, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de febrero 2009 (BOE 9 de marzo 2009)
- 362) CONVENIO COLECTIVO GRUPO DE EMPRESAS RODILLA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 17 de enero de 2008 (BOE 16 de febrero 2008)
- 363) CONVENIO COLECTIVO GRUPO DE EMPRESAS VIPS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 11 de marzo de 2008 (BOE 28 de marzo 2008).
- 364) CONVENIO COLECTIVO GRUPO DE PROYECTOS SOCIALES DE GESTIÓN. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de mayo de 2007 (BOE 14 de mayo 2007)
- 365) CONVENIO COLECTIVO GRUPO DHUL, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de septiembre 2009 (BOE 6 de octubre 2009)
- 366) CONVENIO COLECTIVO GRUPO EMPRESARIAL ENCE, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de marzo de 2002 (BOE 11 de abril 2002)
- 367) CONVENIO COLECTIVO GRUPO DE EMPRESAS GALLEGOS VILAR, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de marzo de 2003 (BOE 21 de marzo 2003)

- 368) III CONVENIO COLECTIVO GRUPO ENDESA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de junio de 2008 (BOE 26 de junio 2008)
- 369) I CONVENIO COLECTIVO GRUPO EROSKI Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de mayo de 2006 (BOE 6 de junio 2006)
- 370) CONVENIO COLECTIVO GRUPO FIMESTIC. Resolución de la Dirección General de Trabajo 10 de marzo de 1999 (BOE 5 de abril 1999)
- 371) CONVENIO COLECTIVO GRUPO GENERALI EN ESPAÑA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de marzo de 2007 (BOE 10 de abril 2007)
- 372) CONVENIO COLECTIVO GRUPO HBF BANCO FINANCIERO. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de julio de 2001 (BOE 20 de julio 2001)
- 373) CONVENIO COLECTIVO GRUPO HAC ENERGÍA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de abril de 2008 (BOE 29 de abril 2008)
- 374) CONVENIO COLECTIVO GRUPO IMPERIO. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de febrero de 2001 (BOE 17 de marzo 2001)
- 375) CONVENIO COLECTIVO GRUPO INEUROPA HANDLING. Resolución de la Dirección General de Trabajo 4 de julio de 2005 (NOE 22 de julio 2005)
- 376) CONVENIO COLECTIVO GRUPO LIBERTY. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de agosto de 2007 (BOE 4 de septiembre 2007)
- 377) CONVENIO COLECTIVO GRUPO MOTORPRESS- IBÉRICA, S.A.U. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de diciembre de 2008 (BOE 18 de diciembre 2008)
- 378) CONVENIO COLECTIVO GRUPO NEGOCIOS DE EDICIONES Y PUBLICACIONES S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 6 de abril de 2009 (BOE 24 de abril 2009)
- 379) CONVENIO COLECTIVO GRUPO NORWICH UNIÓN EN ESPAÑA. Resolución de la Dirección General de Trabajo 3 de agosto de 2000 (BOE 15 de septiembre 2000)
- 380) CONVENIO COLECTIVO GRUPO RADIO ESPAÑA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 6 de abril de 2000 (BOE 25 abril 2000)
- 381) CONVENIO COLECTIVO GRUPO SOGECABLE. Resolución de la Dirección General de Trabajo 17 de julio de 2008 (BOE 4 de agosto 2008)

- 382) CONVENIO COLECTIVO GRUPO SPINTER. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de septiembre de 2006 (BOE 17 de octubre 2006)
- 383) V CONVENIO COLECTIVO GRUPO UNIÓN RADIO. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 31 de julio de 2009 (BOE 18 de agosto 2009)
- 384) CONVENIO COLECTIVO GRUPO V, S.L.U. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 31 de octubre de 2005 (BOE 22 de noviembre 2005)
- 385) CONVENIO COLECTIVO GRUPO ZENA DE RESTAURACIÓN, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 11 de marzo de 2008 (BOE 26 de marzo 2008)
- 386) CONVENIO COLECTIVO GUADALMUNDO S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de enero de 2002 (BOE 8 de febrero 2002)
- 387) CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE HARINAS, PANIFICABLES Y SÉMOLAS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de agosto de 2007. (BOE 3 de septiembre de 2007).
- 388) CONVENIO COLECTIVO HELADOS Y POSTRES, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 16 de agosto 2007 (BOE 1 de septiembre 2007)
- 389) CONVENIO COLECTIVO HERALDO DE ARAGÓN, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de julio de 2009 (BOE de 15 de julio 2009)
- 390) CONVENIO COLECTIVO HERMANDAD FARMACÉUTICA DEL MEDITERRÁNEO, SOCIEDAD COOPERATIVA LIMITADA. Resolución de la Dirección General de Trabajo 26 de enero de 2006 (BOE 10 de febrero 2006)
- 391) CONVENIO COLECTIVO HERO ESPAÑA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de junio de 2009 (BOE 23 de junio 2009)
- 392) CONVENIO COLECTIVO HERTZ DE ESPAÑA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de febrero de 2008 (BOE 3 de marzo 2008)
- 393) CONVENIO COLECTIVO HEWLETT PACKARD CUSTOMER DELIVERY SERVICES, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de enero de 2008 (BOE 23 de febrero 2008)
- 394) CONVENIO COLECTIVO HIAB, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de junio de 2009 (BOE 22 de junio 2009)
- 395) CONVENIO COLECTIVO HIDROCANTÁBRICO ENERGÍA S.A.U. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de mayo de 2004 (BOE 9 de junio 2004)

- 396) CONVENIO COLECTIVO HIDROELÉCTRICA DE CATALUÑA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de mayo de 1996 (BOE 11 de junio 1996)
- 397) CONVENIO COLECTIVO HIDROELÉCTRICA DEL CATÁBRICO, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de noviembre de 2004 (BOE 19 de noviembre 2004)
- 398) CONVENIO COLECTIVO HIERROS IBÁÑEZ, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 de febrero de 2006 (BOE 17 de febrero 2006)
- 399) CONVENIO COLECTIVO HIJOS DE RIVERA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de agosto de 2007 (BOE 4 de septiembre 2007)
- 400) CONVENIO COLECTIVO HISPALENSE DE PREVENCIÓN S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de mayo de 2008 (BOE 9 de junio 2008)
- 401) CONVENIO COLECTIVO HISPANO QUÍMICA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 6 de julio de 1998 (BOE 27 de julio 1998)
- 402) CONVENIO COLECTIVO HISPATANK, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de diciembre de 2003 (BOE 27 de diciembre 2003)
- 403) CONVENIO COLECTIVO HORMICEMEX, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de enero de 2002 (BOE 22 de enero 2002)
- 404) CONVENIO COLECTIVO HORMIGONES Y MORTEROS PREPARADOS, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de diciembre de 2008 (BOE 17 de diciembre 2008)
- 405) CONVENIO COLECTIVO IBAIZABAL MANAGEMENT SERVICES, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de agosto de 2008 (BOE 15 de septiembre 2008)
- 406) CONVENIO COLECTIVO IBERDROLA ENERGÍA RENOVABLES II, S.A.U. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 31 de mayo de 2006 (BOE 9 de junio 2006)
- 407) CONVENIO COLECTIVO IBERDROLA GRUPO. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de enero de 2008 (BOE 29 de enero 2008)
- 408) CONVENIO COLECTIVO IBERDROLA INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN, S.A.U. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 8 de junio de 2007 (BOE 26 de junio 2007)

- 409) CONVENIO COLECTIVO IBERDROLA INMOBILIARIA S.A.U. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 17 de febrero de 2009 (BOE 4 de marzo 2009)
- 410) CONVENIO COLECTIVO IBERDROLA OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO, S.A.U. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18 de mayo de 2006 (BOE 1 de julio 2006)
- 411) CONVENIO COLECTIVO IBERHANDLING, S.A.U. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de septiembre de 2005 (BOE 5 de octubre 2005)
- 412) CONVENIO COLECTIVO IBERIA L.A.E.- TRIPULANTES OFICIALES TÉCNICOS A BORDO- Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de enero de 2005 (BOE 8 de febrero 2005)
- 413) VII CONVENIO COLECTIVO IBERIA L.A.E. – PILOTOS- Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de abril de 2009 (BOE 9 de mayo 2009)
- 414) CONVENIO COLECTIVO IBERIA L.A.E. TIERRA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de agosto de 2008 (BOE 12 de septiembre 2008)
- 415) XV CONVENIO COLECTIVO IBERIA L.A.E. Y SUS TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18 de abril de 2007 (BOE 4 de mayo 2007)
- 416) CONVENIO COLECTIVO IBERMÁTICA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 3 de mayo de 2007 (BOE 18 de mayo 2007)
- 417) CONVENIO COLECTIVO IBERMUTUAMUR. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de noviembre de 2008 (BOE 28 de noviembre 2008)
- 418) CONVENIO COLECTIVO IDT-DOCUTECA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de noviembre de 2008 (BOE 18 de noviembre 2008)
- 419) CONVENIO COLECTIVO IMAN CORPORATION, S.A. EMPRESA DE SERVICIOS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de abril de 2009 (BOE 12 de mayo 2005)
- 420) CONVENIO COLECTIVO IMATION IBERIA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 31 de julio de 2001 (BOE 1 de agosto 2001)
- 421) CONVENIO COLECTIVO IMS HEALTH S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de mayo de 2009 (BOE 5 de junio 2009)
- 422) CONVENIO COLECTIVO INDIANA ROMS, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 25 de marzo de 2009 (BOE 10 de abril 2009)

- 423) CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIAS TÉCNICAS DE LA ESPUMA, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de mayo de 1999 (BOE 6 de julio 1999)
- 424) CONVENIO COLECTIVO INERGY AUTOMOTIVE SYSTEMS, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 30 de septiembre de 2008 (BOE 14 de octubre 2008)
- 425) CONVENIO COLECTIVO INESPAL EXTRUSION S. A, Resolución de la Dirección General de Trabajo 25 de febrero de 1999 (BOE 14 de abril 1999)
- 426) CONVENIO COLECTIVO INESPAL METAL, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de febrero de 1999 (BOE 14 de abril 1999)
- 427) CONVENIO COLECTIVO INFORMACIÓN Y MODA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de mayo de 2000 (BOE de 8 de junio 2000)
- 428) CONVENIO COLECTIVO INFORMÁTICA MEGASUR, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de diciembre de 2008 (BOE 17 de diciembre 2008)
- 429) CONVENIO COLECTIVO INSAGO PVC, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de julio de 2006 (BOE 27 de julio 2006)
- 430) CONVENIO COLECTIVO INSERTA SERVICIOS COMPLEMENTARIOS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de mayo de 2009 (BOE 29 de mayo de 2009)
- 431) CONVENIO COLECTIVO INSTITUTO DE LA CALIDAD SAU. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de diciembre de 2008 (BOE 6 de enero 2009)
- 432) CONVENIO COLECTIVO INSTITUTO ESPAÑOL DE COMERCIO EXTERIOR (ICEX) Resolución de la Dirección General de Trabajo de 17 de octubre de 2007 (BOE 31 de octubre 2007)
- 433) CONVENIO COLECTIVO INSTITUTO TÉCNICO DE MATERIALES Y CONSTRUCCIONES S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18 de agosto de 2009 (BOE 2 de septiembre 2009)
- 434) CONVENIO COLECTIVO INTERBON, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de agosto de 2007 (BOE 11 de septiembre 2007)
- 435) CONVENIO COLECTIVO INTERCOP SERVICIOS GENERALES. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 6 de julio de 1998 (BOE de 29 de julio 1998)

- 436) CONVENIO COLECTIVO INVESTIGACIÓN Y CONTROL DE CALIDAD, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 15 de marzo de 2007 (BOE 30 de marzo 2007)
- 437) CONVENIO COLECTIVO IRISBUS IBÉRICA, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 31 de octubre de 2005 (BOE 23 de noviembre 2005)
- 438) CONVENIO COLECTIVO JC DECAUX ESPAÑA, S.L.U. Y PLANIGRAMA EXCLUSIVAS PUBLICITARIAS, S.A.U. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de mayo de 2007 (BOE 29 de mayo 2007)
- 439) CONVENIO COLECTIVO JC DECAUX, EL MOBILIARIO URBANO, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de noviembre de 2005 (BOE 15 de diciembre 2005)
- 440) CONVENIO COLECTIVO JOSE MANUEL PASCUAL S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 6 de julio de 2000 (BOE 26 de julio 2000)
- 441) CONVENIO COLECTIVO JOSE SANCHEZ PEÑATE, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de julio de 2009 (BOE 1 de agosto 2009)
- 442) CONVENIO COLECTIVO KLM COMPAÑÍA REAL HOLANDESA DE AVIACIÓN, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de mayo de 2009 (BOE 30 de mayo 2009)
- 443) CONVENIO COLECTIVO KRAFT FOODS ESPAÑA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de febrero de 2004 (BOE 2 de marzo 2004)
- 444) CONVENIO COLECTIVO LA CASERA S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de agosto de 2009 (BOE 5 de septiembre 2009)
- 445) CONVENIO COLECTIVO LA REGIÓN, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18 de abril de 2007 (BOE30 de mayo 2007)
- 446) CONVENIO COLECTIVO LA UNIÓN RESINERA ESPAÑOLA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de mayo de 2008 (BOE 5 de junio 2008)
- 447) CONVENIO COLECTIVO LA VANGUARDIA EDICIONES S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 de julio de 2009 (BOE 22 de julio 2009)
- 448) CONVENIO COLECTIVO LA VENECIANA BÉTICA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de noviembre de 2008 (BOE 29 de noviembre 2008)

- 449) CONVENIO COLECTIVO LA VENECIANA CRISA- NORTE, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18 de agosto de 2007 (BOE 1 de septiembre 2007)
- 450) CONVENIO COLECTIVO LA VENECIANA DE LEVANTE, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 de octubre de 2002 (BOE 19 de noviembre 2002)
- 451) CONVENIO COLECTIVO LA VENECIANA IBERIAGLASS, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo 8 de septiembre de 2008 (BOE 26 de septiembre 2008)
- 452) CONVENIO COLECTIVO LA VENECIANA NORTE, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de noviembre de 2005 (BOE 16 de diciembre 2005)
- 453) CONVENIO COLECTIVO LA VOZ DE GALICIA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 28 de agosto de 2008 (BOE 16 de septiembre 2008)
- 454) CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INDUSTRIAS LÁCTEAS Y SUS DERIVADOS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 de enero de 2009. (BOE 22 de enero de 2009).
- 455) CONVENIO COLECTIVO LAINZ, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 5 de octubre de 1999 (BOE 26 de octubre 1999)
- 456) CONVENIO COLECTIVO LEROY MERLIN, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de junio de 2003 (BOE 20 de junio 2003)
- 457) CONVENIO COLECTIVO LINK EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS, S.L.U. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de octubre de 2000 (BOE 25 de octubre 2000)
- 458) CONVENIO COLECTIVO LOGÍSTICA S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de julio de 2009 (BOE 29 de julio 2009)
- 459) CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS LOGÍSTICOS INTEGRALES, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de abril de 2003 (BOE 19 de abril 2003)
- 460) CONVENIO COLECTIVO LOGÍSTICA DE MERCANCIAS AEREOPORTUARIAS, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de diciembre de 2002 (BOE 8 de enero 2003)

- 461) CONVENIO COLECTIVO LOGO, ALMACENAJE Y DISTRIBUCIÓN, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 10 de junio de 2005 (BOE 25 de junio 2005)
- 462) CONVENIO COLECTIVO LUCENT TECHNOLOGIES NET WORK SYSREMS ESPAÑA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de junio de 2005 (BOE 8 de octubre 2005)
- 463) CONVENIO COLECTIVO LUFTHANSA CARGO EN ESPAÑA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 8 de marzo de 2007 (BOE 23 de marzo 2007)
- 464) XVII CONVENIO COLECTIVO LUFTHANSA, LÍNEAS AEREAS ALEMANAS EN ESPAÑA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 31 de agosto de 2009 (BOE 14 de septiembre 2009)
- 465) CONVENIO COLECTIVO MAAF. S.A. COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SEGUROS Y REASEGUROS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 17 de abril de 2001 (BOE 8 de mayo de 2001)
- 466) CONVENIO COLECTIVO MACOSA ELEVACIÓN S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de diciembre de 2000 (BOE 24 de enero 2001)
- 467) CONVENIO COLECTIVO MADE TECNOLOGÍAS RENOVABLES. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de diciembre de 2004 (BOE 23 de diciembre 2004)
- 468) CONVENIO COLECTIVO MAHOU S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 5 de octubre de 2005 (BOE 1 de noviembre 2005)
- 469) CONVENIO COLECTIVO MANPOWER TEAM EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, S.A. ETT. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de enero de 2000 (BOE 5 de febrero de 2000)
- 470) CONVENIO COLECTIVO MANTELNOR OUTSOURCING, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de agosto de 2009 (BOE 31 de agosto 2009)
- 471) CONVENIO COLECTIVO MANTENIMIENTO Y MONTAJES INDUSTRIALES S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de noviembre de 2008 (BOE 17 de noviembre 2008)
- 472) CONVENIO COLECTIVO MAPFRE GRUPO ASEGURADOR S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de julio de 2006 (BOE 19 de julio 2006)

- 473) CONVENIO COLECTIVO MÁQUINAS AUTOMÁTICAS DE RESTAURACIÓN, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18 de mayo de 2007 (BOE 1 de junio 2007)
- 474) CONVENIO COLECTIVO MARCONI IBERIA S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de enero de 2006 (BOE 11 de febrero 2006)
- 475) CONVENIO COLECTIVO MARODRI, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de marzo de 2007 (BOE 12 de abril 2007)
- 476) CONVENIO COLECTIVO MARTÍNEZ LORIENTES S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de septiembre de 2009 (BOE 13 de octubre 2009)
- 477) CONVENIO COLECTIVO MASA SERVICIOS S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de mayo de 2007 (BOE 8 de junio 2007)
- 478) CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS MAYORISTAS E IMPORTADORES DE PRODUCTOS QUÍMICOS INDUSTRIALES Y DE DROGUERÍA, PERFUMERÍA Y ANEXOS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de julio de 2008. (BOE 21 de agosto de 2008).
- 479) CONVENIO COLECTIVO MATCARRIER, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de mayo de 2001 (BOE 19 de junio 2001)
- 480) CONVENIO COLECTIVO MATERIALES Y PRODUCTOS ROCALLA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de mayo de 2000 (BOE 6 de junio 2000)
- 481) CONVENIO COLECTIVO MAXAN Y OTRAS EMPRESAS DEL GRUPO. Resolución de la Dirección General de Trabajo 14 de mayo de 2009 (BOE 30 de mayo 2009)
- 482) CONVENIO COLECTIVO MEDITERRÁNEA MERCH, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 de octubre de 2006 (BOE 17 de noviembre 2006)
- 483) CONVENIO COLECTIVO MEDITERRÁNEO OBRA AGRÍCOLA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de abril de 2005 (BOE 6 de mayo de 2005)
- 484) CONVENIO COLECTIVO MEPABAN S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de agosto de 2009 (BOE 5 de septiembre 2009)
- 485) CONVENIO COLECTIVO MERCADONA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de febrero de 2006 (BOE 16 de febrero 2006) Revisión

- Salarial. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de abril de 2009 (BOE 8 de mayo 2009)
- 486) CONVENIO COLECTIVO MERCADOS CENTRALES DE ABASTECIMINEOT S.A. (MERCASA) Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de marzo de 2007 (BOE 19 de marzo 2007)
- 487) ACUERDO ESTATAL DEL SECTOR DEL METAL QUE INCORPORA NUEVOS CONTENIDOS SOBRE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y QUE SUPONEN LA MODIFICACIÓN Y AMPLIACIÓN DEL MISMO. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de marzo de 2009. (BOE 20 de marzo de 2009).
- 488) CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA INDUSTRIA METALGRÁFICA Y DE FABRICACIÓN DE ENVASES METÁLICOS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de agosto de 2005. (BOE 18 de agosto de 2005). Resolución de 2 de febrero de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el ACUERDO DE PRÓRROGA DEL CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA INDUSTRIA METALGRÁFICA Y DE FABRICACIÓN DE ENVASES METÁLICOS. (BOE 17 de febrero de 2009)
- 489) CONVENIO COLECTIVO MICHELÍN ESPAÑA PORTUGAL, BURGOS, SANTA PERPETUA, SESEÑA Y TRES CANTOS. S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 de enero de 2008 (BOE 13 de febrero 2008)
- 490) CONVENIO COLECTIVO MICHELÍN ESPAÑA PORTUGAL CENTROS DE ARANDA DEL DUERO, VALLADOLID Y VITORIA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de diciembre de 2007 (BOE 16 enero 2007)
- 491) CONVENIO COLECTIVO MIELE, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 18 de mayo de 2007 (BOE 15 de junio 2007)
- 492) CONVENIO COLECTIVO MILUPA S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de junio de 2002 (BOE de 22 de julio 2002)
- 493) CONVENIO COLECTIVO MINAS DE ALMADÉN Y ARRAYANES, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 26 de febrero de 2008 (BOE de 11 de marzo 2008)
- 494) CONVENIO COLECTIVO MINIT SPAIN, S.A.U. Resolución de la Dirección General de Trabajo 15 de enero de 2001 (BOE 26 de enero 2001)
- 495) CONVENIO COLECTIVO MIQUEL ALIMENTACIÓ GROUPO, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 9 de junio de 2008 (BOE 19 de junio 2008)

- 496) CONVENIO COLECTIVO MOBILIARIO URBANO S.A. Y CIA. ESPAÑOLA DE MOBILIARIO URBANO Y MEDIOAMBIENTE, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 31 de julio de 2001 (BOE 21 de agosto 2001)
- 497) CONVENIO COLECTIVO MODERROPA S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de mayo de 2007 (BOE 15 de junio 2007)
- 498) CONVENIO COLECTIVO MONSANTO ESPAÑA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18 de agosto de 1999, (BOE 9 de septiembre 1999)
- 499) CONVENIO COLECTIVO MONTEFIBRE HISPANIA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 de noviembre de 1999 (BOE 20 de diciembre 1999)
- 500) CONVENIO COLECTIVO MONTREAL Y MONTAJES Y REALIZACIONES, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de febrero de 2009 (BOE 18 de febrero 2009)
- 501) CONVENIO COLECTIVO MOSTOLES INDUSTRIAL S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 5 de julio de 2004 (BOE de 21 de julio 2004)
- 502) CONVENIO COLECTIVO MULTINACIONAL ASEGURADORA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de septiembre de 2001 (BOE 2 de octubre 2001)
- 503) CONVENIO COLECTIVO MULTIPRENSA Y MAS, S.L Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de abril de 2007 (BOE 20 de abril 2007)
- 504) CONVENIO COLECTIVO MUSINI, SEGUROS Y REASEGUROS, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 31 de enero de 2000 (BOE 21 de febrero 2000)
- 505) CONVENIO COLECTIVO MUTUPREVISIÓN SOCIAL PERSONAL DE RENAULT ESPAÑA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de julio de 2004 (BOE 19 de julio 2004)
- 506) CONVENIO COLECTIVO NATURALIA BY POLIGÓN, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de noviembre de 2007 (BOE 13 de diciembre 2007)
- 507) CONVENIO COLECTIVO NATURGAS ENERGÍA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de septiembre de 2009 (BOE 6 de octubre 2009)
- 508) CONVENIO COLECTIVO NAVANTIA S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 9 de junio 2009 (BOE 27 de junio 2009)

- 509) CONVENIO COLECTIVO NAVIERA ODIEL- PERSONAL DE TIERRA- Resolución de la Dirección General de Trabajo de 17 de septiembre 1997 (BOE 2 de octubre 1997)
- 510) CONVENIO COLECTIVO NAVIERA RÍA DE AROSA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de agosto 2004 (BOE 23 de agosto 2004)
- 511) CONVENIO COLECTIVO NAVIERA VIZCAINA- PERSONAL DE FLOTA- Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de abril de 1997 (BOE 23 abril 1997)
- 512) CONVENIO COLECTIVO NCR ESPAÑA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 de agosto de 2006 (BOE 14 de septiembre 2006)
- 513) CONVENIO COLECTIVO NEC PHILIPS UNIFIED SOLUTIONS Resolución de la Dirección General de Trabajo de 16 de marzo de 2009 (BOE 9 de mayo 2009)
- 514) CONVENIO COLECTIVO NEFITEL. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de abril de 2001 (BOE 10 de mayo 2001)
- 515) CONVENIO COLECTIVO NEUMÁTICOS MICHELIN S.A. (COMERCIAL Y LOGÍSTICA) Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de septiembre de 1999 (BOE 14 de octubre 1999)
- 516) CONVENIO COLECTIVO NEWCO AIRPORT SERVICES, SA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de febrero de 2006 (BOE 20 de febrero 2006)
- 517) CONVENIO COLECTIVO NEXANS IBERIA, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo 10 de diciembre de 2008 (BOE 6 de enero 2009)
- 518) CONVENIO COLECTIVO NEXTIRAONE ESPAÑA, S.L.U. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de junio de 2008 (BOE 19 de junio 2008)
- 519) CONVENIO COLECTIVO NOROTO S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 12 de febrero de 2007 (BOE 23 de febrero 2007)
- 520) CONVENIO COLECTIVO NOVARA PALNIFICA, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo 2 de agosto de 2005 (BOE 20 de agosto 2005)
- 521) CONVENIO COLECTIVO NOVEDADES AGRÍCOLAS S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 8 de septiembre de 2005 (BOE 24 de septiembre 2005)
- 522) I CONVENIO COLECTIVO NUCLenor S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18 de abril de 2007 (BOE 4 de mayo de 2007)

- 523) CONVENIO COLECTIVO NUMIL NUTRICIÓN S.R.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de abril de 2008 (BOE 15 de abril 2008)
- 524) CONVENIO COLECTIVO NUTRICIA S.R.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de abril de 2008 (BOE 16 de abril 2008)
- 525) CONVENIO COLECTIVO OERLIKON SOLDADRURA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 16 de marzo de 2009 (BOE 1 de abril 2009)
- 526) CONVENIO COLECTIVO OMBUDS SERVICIOS S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de noviembre de 2006 (BOE 12 de diciembre 2006)
- 527) CONVENIO COLECTIVO ONDEO DEGREMONT, MEDIO AMBIENTE, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de marzo de 2002 (BOE 16 de abril 2002)
- 528) XIV CONVENIO COLECTIVO ORGANIZACIÓN NACIONAL DE CIEGOS (ONCE) Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de octubre de 2009 (BOE 14 de octubre 2009)
- 529) CONVENIO COLECTIVO OUTDOORXTRM, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de julio de 2007 (BOE 14 de agosto 2007)
- 530) CONVENIO COLECTIVO OVERLEASE. Resolución de la Dirección General de Trabajo 5 de octubre de 1998 (BOE 4 de diciembre 1998)
- 531) CONVENIO COLECTIVO PAN AIR LÍNEA AEREAS, S.A. PILOTOS Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de enero de 2000 (BOE 11 de febrero 2000)
- 532) CONVENIO COLECTIVO PANIFICIO RIVERA COSTAFRADA. (PANRICO) Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 de septiembre de 2003 (BOE 21 de octubre de 2003)
- 533) CONVENIO COLECTIVO PANSFOOD, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de marzo de 2008 (BOE 4 de abril de 2008)
- 534) CONVENIO COLECTIVO PARADORES DE TURISMO DE ESPAÑA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de noviembre de 2008 (BOE 3 de diciembre 2008)
- 535) CONVENIO COLECTIVO PARKE DAVIS, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de mayo de 2000 (BOE 27 de mayo de 2000)

- 536) CONVENIO COLECTIVO PARKER HANNIFIN ESPAÑA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 16 de marzo de 2009 (BOE 4 de abril 2009)
- 537) VI CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LAS INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de enero de 2009. (BOE 27 de enero de 2009).
- 538) CONVENIO COLECTIVO PAUMA S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de mayo de 2007 (BOE 29 de mayo 2007)
- 539) CONVENIO COLECTIVO DE PERFUMERÍA Y AFINES. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de agosto de 2007. (BOE 23 de agosto de 2007).
- 540) V CONVENIO COLECTIVO MARCO ESTATAL DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de marzo de 2008. (BOE 1 de abril de 2008).
- 541) CONVENIO COLECTIVO PESCADOS PCS, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de agosto de 2007 (BOE 21 de agosto 2007)
- 542) CONVENIO COLECTIVO PETROLEOS DEL NORTE (PETRONOR) Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de noviembre de 2006 (BOE 1 de diciembre 2006)
- 543) CONVENIO COLECTIVO PETROQUIMICA ESPAÑOLA S.A. (PETRESA) Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de noviembre de 2008 (BOE 28 de noviembre 2008)
- 544) III CONVENIO COLECTIVO PEUGEOT ESPAÑA S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de abril de 2008 (BOE 19 de mayo 2008)
- 545) CONVENIO COLECTIVO PFIZER CONSUMER HEALTHCARE. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de agosto de 2007 (BOE 11 de septiembre 2007)
- 546) CONVENIO COLECTIVO PHILIPS IBÉRICA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de abril de 2009 (BOE 18 de abril 2009)
- 547) CONVENIO COLECTIVO PIMAD S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 de julio de 2009 (BOE 22 de julio 2009)
- 548) CONVENIO COLECTIVO PIRELLI NEUMÁTICOS S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de marzo de 2008 (BOE 9 de abril 2008)

- 549) CONVENIO COLECTIVO POLIGÓN EMPRESA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de noviembre de 2007 (BOE de 13 de diciembre 2007)
- 550) CONVENIO COLECTIVO POLYGRAM IBERICA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de junio de 1998 (BOE 8 de julio de 1998)
- 551) CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DE MATERIAS PLÁSTICAS DE ALICANTE. Resolución de la Dirección territorial de Empleo y Trabajo de 8 de noviembre de 2007. (BO de Alicante de 15 de noviembre de 2007).
- 552) CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DE PLÁSTICOS DE VALENCIA. Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de 11 de julio de 2007 (BO de Valencia 19 de julio de 2007)
- 553) III CONVENIO COLECTIVO DE LA PRENSA DIARIA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de diciembre de 2008. (BOE 18 de diciembre de 2008).
- 554) CONVENIO COLECTIVO PRENSA ESPAÑOLA (A.B.C.) Resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 de julio de 2000 (BOE 26 de julio 2000)
- 555) I CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de agosto de 2008. (BOE 11 de septiembre de 2008).
- 556) CONVENIO COLECTIVO PREVENCIÓN OUTSOURCING S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de octubre de 2007 (BOE 13 de octubre 2007)
- 557) CONVENIO COLECTIVO PREVISIÓN SANITARIA NACIONAL, PSN, MUTUA DE SEGUROS Y REASEGUROS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de diciembre de 2000 (BOE 11 de enero 2001)
- 558) II CONVENIO COLECTIVO ESTATAL REGULADOR DE LAS RELACIONES LABORALES ENTRE LOS PRODUCTORES DE OBRAS AUDIOVISUALES Y LOS ACTORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS PARA LAS MISMAS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de marzo de 2005. (BOE 14 de abril de 2005).
- 559) CONVENIO COLECTIVO PROTECCIÓN CASTELLANA S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 8 de junio de 2005 (BOE 27 de junio 2005)
- 560) CONVENIO COLECTIVO PROVICO SERVICIOS AUXILIARES, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de junio de 2009 (BOE de 10 de julio 2009)

- 561) CONVENIO COLECTIVO PROVIVIENDA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de noviembre de 2007 (BOE 5 de diciembre 2007)
- 562) CONVENIO COLECTIVO PUBLISHER NAVALMORAL, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 17 de marzo de 2003 (BOE 4 de abril 2003)
- 563) CONVENIO COLECTIVO PUERTOS DEL ESTADO Y AUTORIDADES PORTUARIAS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de abril de 2009 (BOE 16 de mayo 2009)
- 564) II CONVENIO COLECTIVO DE PUERTOS DEL ESTADO Y AUTORIDADES PORTUARIAS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de diciembre de 2005. (BOE 11 de enero de 2006).
- 565) CONVENIO COLECTIVO QUELY S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de septiembre de 2008 (BOE 1 de octubre 2008)
- 566) XV CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA QUÍMICA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de agosto de 2007. (BOE 29 de agosto de 2007).
- 567) CONVENIO COLECTIVO R & M, AISLAMIENTOS RYME, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 de abril de 2003 (BOE 23 de mayo 2003)
- 568) CONVENIO COLECTIVO RADIO POPULAR S.A. COPE. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 17 de septiembre de 2007 (BOE 2 de octubre 2007)
- 569) CONVENIO COLECTIVO REALE GRUPO ASEGURADOR. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 11 de agosto de 2009 (BOE 31 de agosto 2009)
- 570) I CONVENIO COLECTIVO RECOLETOS GRUPO DE COMUNICACIÓN, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 de marzo de 2005 (BOE 25 de marzo 2005)
- 571) CONVENIO COLECTIVO RECOLETOS MEDIOS DIGITALES, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de mayo de 2005 (BOE 14 de junio 2005)
- 572) CONVENIO COLECTIVO RED ARAÑA- TEJIDO DE ENTIDADES SOCIALES POR EL EMPLEO. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 de noviembre de 2007 (BOE 17 de diciembre 2007)
- 573) CONVENIO COLECTIVO RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de diciembre de 2003 (BOE 31 de enero 2004)

- 574) CONVENIO COLECTIVO REFRESCOS ENVASADOS DEL SUR, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 6 de abril de 2009 (BOE 24 de abril 2009)
- 575) CONVENIO COLECTIVO REINISCH ESPAÑA, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de febrero 2009 (BOE 17 de febrero 2009)
- 576) CONVENIO COLECTIVO REINTEGRA S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de noviembre de 2006 (BOE 12 de diciembre 2006)
- 577) CONVENIO COLECTIVO REMOLCADORES DE VIGO, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de mayo de 1998 (BOE 10 de junio 1998)
- 578) CONVENIO COLECTIVO REMOLCADORES NOSA TERRA S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 31 de mayo de 2006 (BOE 13 de junio 2006)
- 579) CONVENIO COLECTIVO REMOLCANOSA Y EDSA AGRUPACIÓN DE INTERÉS ECONÓMICO. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 16 de octubre de 2003 (BOE de 5 de noviembre 2003)
- 580) CONVENIO COLECTIVO REMOLQUES MARÍTIMOS S.A. – FLOTA- Resolución de la Dirección General de Trabajo de 17 de abril de 2008 (BOE 30 de abril 2008)
- 581) CONVENIO COLECTIVO RENAULT ESPAÑA COMERCIAL S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 22 de abril de 2009 (BOE 8 de mayo 2009)
- 582) CONVENIO COLECTIVO RENAULT ESPAÑA S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 31 de mayo de 2007 (BOE 15 de junio 2007)
- 583) CONVENIO COLECTIVO RENFE RED NACIONAL DE FERROCARRILES ESPAÑOLES. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 8 de marzo de 2005 (BOE 22 de marzo 2005)
- 584) CONVENIO COLECTIVO RENFE OPERADORA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 8 de abril de 2008 (BOE 24 de abril 2008)
- 585) CONVENIO COLECTIVO REPSOL BUTANO, S.A. PERSONAL DE TIERRA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de febrero de 2007 (BOE 9 de marzo 2007)
- 586) CONVENIO COLECTIVO REPSOL COMERCIAL DE PRODUCTOS PETROLÍFEROS, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18 de julio de 2007 (BOE 3 de agosto 2007)

- 587) CONVENIO COLECTIVO REPSOL PETRÓLEO REFINO S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de octubre de 2009 (BOE 23 de octubre 2009)
- 588) CONVENIO COLECTIVO REPSOL QUÍMICA S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 8 de febrero de 2007 (BOE 9 de marzo 2007)
- 589) CONVENIO COLECTIVO RETEVISIÓN I, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 22 de mayo de 2008 (BOE 5 de junio 2008)
- 590) CONVENIO COLECTIVO ROBERSTON ESPAÑOLA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 17 de noviembre de 2000 (BOE 30 de noviembre 2000)
- 591) CONVENIO COLECTIVO ROCA RADIADORES, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de septiembre 2001 (BOE 25 de octubre 2001)
- 592) CONVENIO COLECTIVO RODIO CIMENTACIONES ESPECIALES, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de junio de 2006 (BOE 10 de julio 2006)
- 593) CONVENIO COLECTIVO ROS FOTOCOLOR S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de junio de 2005 (BOE 21 de junio 2005)
- 594) CONVENIO COLECTIVO SABENA LÍNEAS AÉREAS BELGAS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de marzo de 1999 (BOE 15 de abril 1999)
- 595) CONVENIO COLECTIVO SAVICO SERVICIOS AUXILIARES S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de julio de 1999 (BOE 14 de agosto 1999)
- 596) CONVENIO COLECTIVO SAGITAL S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 6 de mayo de 2008 (BOE 20 de mayo 2008)
- 597) CONVENIO COLECTIVO SAINT GOBAIN CRISTALERÍA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de junio de 2009 (BOE 22 de junio 2009)
- 598) CONVENIO COLECTIVO SAINT GOBAIN LA GRANJA, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 de mayo de 2003 (BOE de 17 de mayo 2003)
- 599) CONVENIO COLECTIVO SANTIAGO CUCART S.L., COFISER, S.L.POSTAL MENSAJES, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo 14 de mayo de 2007 (BOE 29 de mayo 2007)
- 600) CONVENIO COLECTIVO SAN MIGUEL, S.A. Resolución de la Dirección general de Trabajo de 15 de marzo de 2005 (BOE 5 de abril 2005)

- 601) CONVENIO COLECTIVO SANTA BÁRBARA SISTEMAS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de octubre de 2009 (BOE 13 octubre 2009)
- 602) CONVENIO COLECTIVO SANYO ESPAÑA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de julio de 2008 (BOE 21 de julio 2008)
- 603) CONVENIO COLECTIVO SBB BLINDADOS, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de enero de 2000 (BOE 16 de febrero 2000)
- 604) CONVENIO COLECTIVO SHINDLER S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 18 de mayo de 2007 (BOE 1 de junio 2007)
- 605) CONVENIO COLECTIVO SCHWEPPE, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de octubre de 2008 (BOE 24 de octubre 2008)
- 606) CONVENIO COLECTIVO SEGURIBER, COMPAÑÍA DE SERVICIOS INTEGRALES, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de enero de 2007 (BOE 24 de enero 2007)
- 607) CONVENIO COLECTIVO SEGUROS GROUPAMA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de marzo de 2006 (BOE 4 de abril 2006)
- 608) CONVENIO COLECTIVO SEGUROS LAGUN ARO, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de octubre de 1999 (BOE 9 de noviembre 1999)
- 609) CONVENIO COLECTIVO SELECCIÓN Y SERVICIOS INTEGRALES PROJECTS, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de septiembre 2006 (BOE 17 de octubre 2006)
- 610) CONVENIO COLECTIVO SELECCIÓN Y SERVICIOS INTEGRALES. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de marzo de 2006 (BOE 29 de marzo 2006)
- 611) CONVENIO COLECTIVO SERFIRUN, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de diciembre de 2004 (BOE 7 de enero 2005)
- 612) CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS AUXILIARES BROK, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 17 de mayo de 2000 (BOE 5 de junio 2000)
- 613) CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS GENERALES DE GESTIÓN S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo 25 de febrero de 2009 (BOE 10 de marzo 2009)

- 614) CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS TELEDISTRIBUCIÓN S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 de junio de 2008 (BOE 15 de junio 2008)
- 615) CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS UNIFICADOS AUXILIARES DE ASISTENCIA Y MANTENIMIENTO, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de octubre 1999 (BOE 23 de noviembre 1999)
- 616) CONVENIO COLECTIVO SERVICIOS SECURITAS, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de noviembre de 2008 (BOE 18 de noviembre 2008)
- 617) CONVENIO COLECTIVO SERVICONTROL S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de febrero de 2009 (BOE 28 de febrero 2009)
- 618) CONVENIO COLECTIVO SERVIGESPLAN, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de septiembre de 2009 (BOE 5 de octubre 2009)
- 619) CONVENIO COLECTIVO SERVIMAX, SERVICIOS GENERALES S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de marzo de 2008 (BOE 11 de abril 2008)
- 620) CONVENIO COLECTIVO SERVIRISK CONTROL, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de agosto de 2005 (BOE 27 de septiembre 2005)
- 621) CONVENIO COLECTIVO SERVIRISK SERVICIOS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18 de septiembre de 2000 (BOE 30 de noviembre 2000)
- 622) CONVENIO COLECTIVO SERYCUR, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de enero de 2003 (BOE 6 de febrero 2003)
- 623) CONVENIO COLECTIVO SEVILLANA DE EXPANSIÓN, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de abril de 2003 (BOE 18 de abril 2003)
- 624) CONVENIO COLECTIVO SICEMAN 2000 S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de abril de 2002 (BOE 18 de abril 2002)
- 625) CONVENIO COLECTIVO SIEMENS DEMATIC S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de agosto de 2005 (BOE 2 de septiembre 2005)
- 626) CONVENIO COLECTIVO SIEMENS S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de marzo de 2008 (BOE 11 de abril 2008)
- 627) CONVENIO COLECTIVO SINTAX LOGÍSTICA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de abril de 2008 (BOE 25 de abril 2008)

- 628) CONVENIO COLECTIVO SISTEMAS E INSTRUMENTACIÓN S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de enero de 2001 (BOE 26 de enero 2001)
- 629) CONVENIO COLECTIVO SLI SYLVANYIA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 5 de octubre de 2006 (BOE 19 de octubre 2006)
- 630) CONVENIO COLECTIVO SOCIEDAD COOPERATIVA RETO LA ESPERANZA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 8 de junio de 2007 (BOE de 26 de junio 2007)
- 631) CONVENIO COLECTIVO SOCIEDAD DE PREVENCIÓN FREMAP, S.L.U. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 5 de febrero de 2009 (BOE 25 de febrero 2009)
- 632) CONVENIO COLECTIVO SOCIEDAD DE PROMOCIÓN DEL TURISMO DE CASTILLA Y LEÓN-SOTUR. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de enero de 2009 (BOE 13 de octubre 2009)
- 633) CONVENIO COLECTIVO SOCIEDAD DE SALVAMENTO Y SEGURIDAD MARÍTIMA. Resolución de la Dirección General de Trabajo 15 de octubre de 2008 (BOE 5 de marzo 2008)
- 634) CONVENIO COLECTIVO SOCIEDAD DE SERVICIOS DE PREVENCIÓN CASTELLANO-LEONESES, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de mayo de 2007 (BOE 24 de mayo 2007)
- 635) CONVENIO COLECTIVO SOCIEDAD ESPAÑOLA DE AUTOMÓVILES DE TURISMO (SEAT) Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de marzo de 2006 (BOE 28 de marzo 2006)
- 636) CONVENIO COLECTIVO SOCIEDAD ESPAÑOLA DE PRECIOS ÚNICOS. Resolución de la Dirección General de Trabajo 28 de abril de 1998 (BOE 18 de mayo 1998)
- 637) CONVENIO COLECTIVO SOCIEDAD ESPAÑOLA DE INSTALACIONES DE REDES TELEFÓNICAS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de abril de 2008 (BOE 14 de mayo 2008)
- 638) CONVENIO COLECTIVO SOCIEDAD ESTATL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de septiembre de 2006. (BOE 25 de septiembre 2006)
- 639) CONVENIO COLECTIVO SOCIEDAD GENERAL DE AUTORES Y EDITORES. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 8 de marzo de 2007 (BOE 23 de marzo 2007)

- 640) CONVENIO COLECTIVO SOCIETE AIR FRANCE. Resolución de la Dirección General de Trabajo 4 de mayo de 2009 (BOE 20 de mayo 2009)
- 641) CONVENIO COLECTIVO SOGECABLE, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 15 de enero 1998 (BOE 2 de febrero 1998)
- 642) CONVENIO COLECTIVO SPANAIR, S.A. RAMPA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de marzo de 2006 (BOE 14 de abril 2006)
- 643) CONVENIO COLECTIVO SPANAIR, S.A. TRIPULANTES CABINA PASAJEROS. Resolución de la Dirección General de Trabajo 13 de septiembre 2007 (BOE 27 de septiembre 2007)
- 644) CONVENIO COLECTIVO STAR SERVICIOS AUXILIARES, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 8 de mayo de 2006 (BOE 6 de junio 2006)
- 645) CONVENIO COLECTIVO STOCK UNO GRUPO DE SERVICIOS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de diciembre de 2007 (BOE 16 enero 2008)
- 646) CONVENIO COLECTIVO SUMINISTROS FARMACEÚTICOS Y HOSPITALARIOS EGARA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de noviembre de 2008 (BOE 16 de diciembre 2008)
- 647) CONVENIO COLECTIVO SUN PLANET, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de enero de 2004 (BOE 9 de febrero 2004)
- 648) CONVENIO COLECTIVO SUPERCOR, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 17 de julio de 2008 (BOE 2 de agosto 2008)
- 649) CONVENIO COLECTIVO SUPERMERCADOS SABECO Y SABECO EUSKADI, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 15 de junio de 2006 (BOE 29 de junio 2006)
- 650) CONVENIO COLECTIVO SUPERMERCADOS CHAMPION S.A. (ANTES SIMAGO) Resolución de la Dirección General de Trabajo 9 de febrero de 2005 (BOE 25 de febrero 2005)
- 651) CONVENIO COLECTIVO SUPERMERCADOS SABECO, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de noviembre 2008 (BOE 18 de noviembre 2008)

- 652) CONVENIO COLECTIVO SWIFTAIR, S.A. PERSONAL DE TIERRA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de febrero de 2009 (BOE 11 de marzo 2009).
- 653) CONVENIO COLECTIVO TABLEROS FIBRA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de julio de 2007 (BOE 17 de julio 2007)
- 654) CONVENIO COLECTIVO TALLER DE EDITORES, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 5 de marzo de 2009 (BOE 31 de marzo 2009)
- 655) CONVENIO COLECTIVO TANKISA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de abril de 2004 (BOE 6 de mayo 2004)
- 656) CONVENIO COLECTIVO TCI CORTES XXI, S.A.U. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de mayo de 2009 (BOE 10 de junio 2009)
- 657) CONVENIO COLECTIVO TECOPY, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de enero de 2004 (BOE 9 de febrero 2004)
- 658) CONVENIO COLECTIVO TEFICAR, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de abril de 2009 (BOE 8 de mayo 2009)
- 659) CONVENIO COLECTIVO TELECOMUNICACIONES TENOVIS, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 15 de febrero de 2006 (BOE 7 de marzo 2006)
- 660) CONVENIO COLECTIVO TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de enero de 2006 (BOE 10 de febrero 2006)
- 661) CONVENIO COLECTIVO TELÉFONICA ESPAÑA S.A.U. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 de septiembre de 2008 (BOE 14 de octubre 2008)
- 662) CONVENIO COLECTIVO TELEFÓNICA INTERNATIONAL WHOLESAL SERVICES, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de septiembre de 2003 (BOE 22 de septiembre 2003)
- 663) CONVENIO COLECTIVO TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 11 de marzo de 2009 (BOE 31 de marzo 2009)
- 664) CONVENIO COLECTIVO TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de enero de 2007 (BOE 3 de febrero 2007)

- 665) CONVENIO COLECTIVO TELEFÓNICA SERVICIOS AVANZADOS DE INFORMACIÓN S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de julio de 1998 (BOE 1 de agosto 1998)
- 666) CONVENIO COLECTIVO TELEFÓNICA SOLUCIONES DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES DE ESPAÑA, S.A.U. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de marzo de 2007 (BOE 10 de abril 2007)
- 667) CONVENIO COLECTIVO TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 11 de marzo de 2008 (BOE 28 de marzo de 2008)
- 668) CONVENIO COLECTIVO TELEINFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES (TELYCO). Resolución de la Dirección General de Trabajo 13 de julio de 2004 (BOE 30 de septiembre 2004)
- 669) CONVENIO COLECTIVO TETRA PAK HISPANIA, SA.A Resolución de la Dirección General de Trabajo 28 de junio de 2001 (BOE 20 de julio 2001)
- 670) CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de septiembre de 2008. (BOE 9 de octubre de 2008).
- 671) CONVENIO COLECTIVO THALES RAIL SIGNALLING SOLUTIONS S.L.U. Resolución de la Dirección General de Trabajo 8 de septiembre de 2008 (BOE 24 de septiembre 2008)
- 672) CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE TURRONES Y MAZAPANES. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 de enero de 2009. (BOE 22 de enero de 2009).
- 673) CONVENIO COLECTIVO RHALES SECURITY SOLUTIONS SERVICES S.A.U. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de septiembre 2008 (9 de octubre 2008).
- 674) CONVENIO COLECTIVO RHE DISNEY STORE. Resolución de la Dirección General de Trabajo 25 de junio de 2009 (BOE 10 de julio 2009)
- 675) CONVENIO COLECTIVO THYSSEN KRUP ELEVADORES, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de noviembre de 2006 (BOE 12 de diciembre 2006)
- 676) CONVENIO COLECTIVO TIRMA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 3 de marzo de 2008 (BOE 18 de marzo de 2008)

- 677) CONVENIO COLECTIVO TOTAL ESPAÑA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 17 de julio de 2008 (BOE 2 de agosto 2008)
- 678) CONVENIO COLECTIVO TRANSFORMACIÓN AGRARIA S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 14 de marzo de 2005 (BOE 1 de abril 2005)
- 679) CONVENIO COLECTIVO TRANSPORTES AEREOS PORTUGUESES (TAP) Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de diciembre de 2007 (BOE 20 de diciembre 2007)
- 680) CONVENIO COLECTIVO TRANSPORTES BACOMA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de noviembre de 2008 (BOE 18 de noviembre 2008)
- 681) CONVENIO COLECTIVO TRANSPORTES FERROVIARIOS ESPECIALES, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de abril de 2009 (BOE 16 de mayo 2009)
- 682) CONVENIO COLECTIVO TRES M (3-M) ESPAÑA, S.A., Resolución de la Dirección General de Trabajo de 16 de junio de 2006 (BOE 7 de julio de 2006)
- 683) CONVENIO COLECTIVO TREVENQUE SISTEMAS DE INFORMACIÓN, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 16 de marzo de 2009 (BOE 1 de abril 2009)
- 684) CONVENIO COLECTIVO TROX ESPAÑOLA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 20 de febrero de 2008 (BOE 5 de marzo 2008)
- 685) CONVENIO COLECTIVO TÚV RHEINLAND IBERICA INSPECTION. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de diciembre de 2008 (BOE 6 de enero 2009)
- 686) CONVENIO COLECTIVO UMANO SERVICIOS INTEGRALES, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de enero de 2009 (BOE 10 de febrero 2009)
- 687) CONVENIO COLECTIVO UNICEF, COMITÉ ESPAÑOL .Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de noviembre de 2007 (BOE 15 de diciembre 2007)
- 688) CONVENIO COLECTIVO UNIDAD EDITORIAL INFORMACION DEPORTIVA, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo 5 de febrero de 2009 (BOE 24 de febrero 2009)

- 689) CONVENIO COLECTIVO UNIDAD EDITORIAL S.A. DIARIO EL MUNDO. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de mayo de 2009 (BOE 29 de mayo 2009)
- 690) CONVENIO COLECTIVO UNILEVER FORD ESPAÑA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de noviembre de 2004 (BOE 15 de diciembre 2004)
- 691) CONVENIO COLECTIVO UNIÓN CRISTALERA PORTAGLAS, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de octubre de 2008 (BOE 4 de noviembre 2008)
- 692) CONVENIO COLECTIVO UNIÓN DE DETALLISTAS ESPAÑOLES. SOCIEDAD COOPERATIVA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 11 de agosto de 2009 (BOE 31 de agosto 2009)
- 693) CONVENIO COLECTIVO UNIÓN DEL DUERO COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de abril de 2008 (BOE 14 de mayo 2008)
- 694) CONVENIO COLECTIVO UNIÓN DEL DUERO COMPAÑÍA DE SEGUROS GENERALES S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de abril de 2008 (BOE 14 de mayo 2008)
- 695) CONVENIO COLECTIVO UNIÓN ESPAÑOLA DE EXPLOSIVOS, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 17 de enero de 2006 (BOE 3 de febrero 2006)
- 696) CONVENIO COLECTIVO UNIÓN GAS 2000. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de enero de 2004 (BOE 19 de febrero 2004)
- 697) CONVENIO MARCO UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT). Resolución de la Dirección general de Trabajo de 30 de noviembre de 2007 (BOE 14 de diciembre 2007)
- 698) CONVENIO COLECTIVO UNIÓN MINERA DEL NORTE, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de abril de 2008 (BOE 17 de abril 2008)
- 699) CONVENIO COLECTIVO UNIÓN SALINERA DE ESPAÑA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 25 de marzo de 2004 (BOE 6 de mayo 2004)
- 700) CONVENIO COLECTIVO UNIPREX, S.A. (ONDA CERO RADIO) Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de agosto de 2007(BOE 28 de agosto 2007)

- 701) CONVENIO COLECTIVO UNYSIS ESPAÑA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de febrero de 2009 (BOE 11 de marzo 2009)
- 702) CONVENIO COLECTIVO UNIVERSIDAD INTERNACIONAL MENÉNDEZ Y PELAYO. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 5 de marzo de 2007 (BOE 20 de marzo de 2007)
- 703) CONVENIO COLECTIVO UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de diciembre de 2000 (BOE 18 de enero 2001)
- 704) CONVENIO COLECTIVO VALEO SERVICES ESPAÑA, S.A. Resolución de la Dirección general de Trabajo de 2 de febrero de 2009 (BOE 18 de febrero 2009)
- 705) CONVENIO COLECTIVO VB AUTOBATERÍAS, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de enero de 2006 (BOE 11 de febrero 2006)
- 706) CONVENIO COLECTIVO VEGA MAYOR, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de diciembre de 2008 (BOE 18 de diciembre 2008)
- 707) CONVENIO COLECTIVO VELPA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de mayo de 2009 (BOE 10 de junio 2009)
- 708) CONVENIO COLECTIVO VERA MESEGUER, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de septiembre de 2008 (BOE 10 de octubre 2008)
- 709) CONVENIO COLECTIVO VERDIFRESH, S.L. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de diciembre de 2007 (BOE 10 de diciembre 2007)
- 710) CONVENIO COLECTIVO VIAJES ECUADOR, S, A, Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de junio de 2009 (BOE 26 de junio 2009)
- 711) CONVENIO COLECTIVO VIDRIOS DE SEGURIDAD LAMINADOS, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 8 de septiembre de 2008 (BOE 19 de septiembre 2008)
- 712) CONVENIO COLECTIVO VIGILANCIA E INSTALACIONES DE SEGURIDAD Y ALARMA, SERVICIOS AUXILIARES. Resolución de la Dirección General de Trabajo 31 de marzo de 2003 (BOE 15 de abril 2003)
- 713) CONVENIO COLECTIVO VIGILANCIA INTEGRADA, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de julio de 2005 (BOE 20 de julio 2005)
- 714) CONVENIO COLECTIVO VOLSWAGEN FINANCE, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo 23 de julio de 2009 (BOE 13 de diciembre 2009)

- 715) CONVENIO COLECTIVO V2 COMPLEMENTOS AUXILIARES, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 5 de febrero de 2008 (BOE 18 de marzo 2008)
- 716) CONVENIO COLECTIVO WAGONS-LITS VIAJES, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de febrero de 2003 (BOE 27 de febrero 2003)
- 717) CONVENIO COLECTIVO WINCOR NIXDORF, S.L.U. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 de marzo de 2007 (BOE 19 de abril 2007)
- 718) CONVENIO COLECTIVO WORLD WIDE TOBACCO ESPAÑA S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de junio de 2008 (BOE 26 de junio 2008)
- 719) CONVENIO COLECTIVO YBARRA Y COMPAÑÍA OFICINAS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 24 de febrero de 2000 (BOE 14 de marzo 2000)
- 720) III CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE FABRICANTES DE YESOS, ESCAYOLAS, CALES Y SUS PREFABRICADOS. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de febrero de 2009. (BOE 19 de febrero de 2009).
- 721) CONVENIO COLECTIVO YEL PUBLICIDAD, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de octubre de 2007 (BOE 13 de octubre 2007)
- 722) CONVENIO COLECTIVO ZALAIN TRANSFORMADOS, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 8 de febrero de 2007 (BOE 26 de febrero 2007)
- 723) CONVENIO COLECTIVO ZARDOYA OTIS, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de septiembre 2009 (BOE 25 de septiembre 2009)
- 724) CONVENIO COLECTIVO ZURICH ESPAÑA –ZURICH VIDA COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18 de enero 2007 (BOE 30 enero 2007)