Universidad de La Laguna
Facultad de Derecho

Grado en: Relaciones Laborales

Facultad de Derecho Universidad de La Laguna Curso 2013/2014

Convocatoria: Septiembre 2014

LOS CONVENIOS COLECTIVOS COMO FUENTE DE REGULACIÓN SALARIAL: COMPLEMENTOS SALARIALES (2012-2014)

COLLECTIVE AGREEMENTS AS SOURCE OF WAGE ADJUSTMENT: SALARY SUPPLEMENTS (2012-2014)

Realizado por el alumno D. Pedro José Quintana Brito

Tutorizado por el Profesor D. Juan Miguel Díaz Rodríguez

Departamento: **Derecho Financiero, del Trabajo y de la Seguridad Social**

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo

Universidad de La Laguna
Facultad de Derecho

ABSTRACT

This study is based on a desire to understand and explain whether collective agreements are, in general, a direct source of income for workers, how it affects collective bargaining and its consequent reflection in the agreement. Besides investigate why the supplements , if they are needed , if all of them that are collected as base salary, or conversely , they may differs between workers, in the sense of what it remunerates on the one hand , the fact that the company has made profits , or otherwise , more specifically a worker , commission etc .

A study of different types of agreements listed in the Spanish labour legislation , as well as a study of how these types have been collected in the same ons through collective bargaining , understanding that the right to work should be treated as the right to free choice of profession, but must also meet other constitutional issues as well as the service employment policy , and full employment , which the authors as referenced PALOMEQUE LOPEZ , MC AND ALVAREZ DE LA ROSA , M. "no longer equal the reference horizon's satisfying the interests protected by the right to work (...) "

RESUMEN

Este estudio, se basa en un afán de comprender y explicar si los convenios colectivos son en general, una fuente directa de salario para los trabajadores; cómo influye la negociación colectiva y su consecuente reflejo en el convenio. Aparte de indagar en el por qué de los complementos, si son necesarios, si están recogidos todos como salario base, o por el contrario estos pueden ser objeto de diferenciación entre trabajadores, en el sentido de qué retribuyen, por un lado el hecho que haya obtenido beneficios la empresa, o por otro más a un trabajador en concreto, por comisiones etc.

Se hace un estudio de los diferentes tipos de convenios recogidos en la legislación laboral española, así como un estudio de cómo han sido recogido estos tipos de complementos en la misma mediante la negociación colectiva, entendiendo que el derecho al trabajo debe ser entendido como el derecho a la libre elección de profesión, pero también debe conocer otros aspectos como el constitucional y también el del servicio de la política de empleo y el pleno empleo, que tal y como referencian los autores PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. “no deja de ser de igual modo el horizonte de referencia de la satisfacción de los intereses tutelados por el derecho al trabajo(…)”

ÍNDICE ..... Pág.

LOS CONVENIOS COLECTIVOS COMO FUENTE DE REGULACIÓN SALARIAL: COMPLEMENTOS SALARIALES (2012-2014) 1
1. INTRODUCCIÓN (JUSTIFICACIÓN DEL TEMA) 1
2. ESTRUCTURA DEL SALARIO (ART. 26 LET) (SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS) EL POR QUÉ DE LOS COMPLEMENTOS, ... 2
2.1. TIPOS DE COMPLEMENTOS COMO POSICIONAMIENTO TEÓRICO (2012-2014) 3
3. COMPLEMENTOS SALARIALES EN LOS CONVENIOS. VALORACIÓN GENERAL. 5
4. TIPOS DE COMPLEMENTOS CLASIFICADOS. 9
4.1. COMPLEMENTOS SALARIALES EN FUNCIÓN DE CIRCUNSTANCIAS DEL TRABAJADOR..... 9
4.1.1. COMPLEMENTO POR ANTIGÜEDAD..... 9
4.1.1.1. DEVENGO 9
4.1.1.2. DENOMINACIÓN 9
4.1.1.3. CÁLCULO 10
4.1.1.4. SUSTITUCIÓN Y/O SUPRESIÓN DEL COMPLEMENTO 10
4.2. OTROS COMPLEMENTOS RELACIONADOS CON CARACTERÍSTICAS O CIRCUNSTANCIAS DEL TRABAJADOR (COMPLEMENTOS PERSONALES)..... 11
4.2.1. COMPLEMENTO POR IDIOMAS 11
4.2.2. COMPLEMENTO POR TÍTULOS 12
4.2.3. EL LLAMADO O DENOMINADO COMPLEMENTO PERSONAL 12
4.2.4. COMPLEMENTO POR EXPERIENCIA 13
4.2.5. COMPLEMENTO POR DISCAPACIDAD 14
4.3. COMPLEMENTOS DE DÍFICIL O DUDOSO ENCUADRAMIENTO COMO COMPLEMENTO PERSONAL 15
4.4. COMPLEMENTOS ASIGNADOS EN FUNCIÓN AL TRABAJO REALIZADO..... 16
4.4.1. POR CANTIDAD O CALIDAD DE TRABAJO 17
4.4.2. POR HORAS EXTRAORDINARIAS..... 18
4.4.3. PLUSES DE ASISTENCIA, ACTIVIDAD O ASIDUIDAD 18
4.4.4. COMPLEMENTO POR RESIDENCIA 19
4.4.5. INCENTIVOS O PRIMAS..... 19
4.5. COMPLEMENTOS RELACIONADOS CON EL PUESTO DE TRABAJO 20
4.5.1. COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD 21
4.5.2. COMPLEMENTO DE PENOSIDAD, TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD 23
4.5.3. COMPLEMENTO DE TURNICIDAD 24
4.6. COMPLEMENTOS SALARIALES EN FUNCIÓN A LOS RESULTADOS Y SITUACIÓN DE LA EMPRESA 25
4.6.1. PARTICIPACIÓN EN LOS BENEFICIOS 25
4.6.2. OTROS COMPLEMENTOS 27

1. INTRODUCCIÓN (JUSTIFICACIÓN DEL TEMA)

Este estudio se basa en un afán de comprender y explicar si los convenios colectivos son, en general, una fuente directa de salario para los trabajadores. En un primer punto se va a proceder a un estudio del salario tal y como establece el artículo 26 del RDL 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (en adelante LET) para pasar a estudiar los complementos salariales en los convenios colectivos, qué impulsan, (si hay rendimiento, producción, objetivos, etc.), su reflejo en las políticas de Recursos Humanos, valoración; este estudio se sistematiza en si se podrían regular por sectores, ver qué serie de complementos son por los que se está apostando y ver qué aportan a los complementos salariales la negociación colectiva, si van en consonancia con los resultados de la empresa, ¿cuáles podrían ser más interesantes?, los complementos personales (características del puesto de trabajo, condiciones laborales), los complementos por resultado (¿del trabajo, de la empresa?).

2. ESTRUCTURA DEL SALARIO (ART. 26 LET) (SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS) EL POR QUÉ DE LOS COMPLEMENTOS,

El salario base, como tal, aparece regulado en el artículo 26.3 de la LET, según el cual la estructura del salario está compuesta por salario y, si los hubiera, complementos salariales.

Este salario, podrá establecerse o fijarse por unidad de obra o tiempo; en la regulación actual se diferencia entre salario base por tiempo y por obra.

En cuanto al apartado 3 del mencionado artículo 26 de la LET, se distinguen los criterios de fijación del salario utilizados en normativa anterior, eso sí, no hay normativa reglamentaria que complemente esta regulación, a no ser que por negociación colectiva se establezca la determinación de salario base (ya sea por unidad de tiempo, unidad de obra, o bien, de forma mixta, sobre todo por la dificultad de darse de forma homogénea).

Podemos partir de la premisa, que se ha de tener en cuenta tanto el tiempo como el resultado; si se realiza más trabajo del debido, se percibirá incentivos o primas.

2.1. TIPOS DE COMPLEMENTOS COMO POSICIONAMIENTO TEÓRICO (2012-2014)

Debe comentarse que en cuanto a la tipología de la estructura salarial, es en las modificaciones del artículo 26 de la LET producidas por el artículo 3 de la Ley 11/1994 de 19 de mayo, en las que la nueva redacción del artículo de la LET, da a la negociación colectiva como al contrato de trabajo individual la determinación de la estructura del salario.

Los complementos salariales pueden ser:

- Personales, en función de circunstancias personales del trabajador.
- Los de trabajo realizado, que retribuyen lo que su propio nombre indica.
- Los de resultados y situación de la empresa.

De todo esto, se deduce que estos complementos son por causa de y van en relación a la tipología anteriormente expuesta. La norma pone libertad de complementos, (pueden fijarse o no), son potestativos pero se deja a libertad de las partes el establecer si son de consolidación o no, eso sí, si no hay pacto no tienen este carácter los de puesto y los de resultados de la empresa.

Dentro de los complementos personales se pueden englobar la antigüedad, los idiomas, los títulos académicos, o conocimientos especiales, o bien literalmente "cualquier otro de naturaleza análoga".

En cuanto a los complementos por trabajo realizado, existen "por el ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado", no tienen carácter consolidable y se pueden incluir por mayor calidad o cantidad de trabajo incluido o no el que vayan a un sistema de retribución.

Así, por puesto de trabajo estarían vuelo, peligrosidad, penosidad, embarque, trabajo nocturno, turnos, máquinas, suciedad, toxicidad o cualquier otro que el trabajador deba percibir a causa de las características del puesto de trabajo o "forma de realizar su actividad profesional, que se compute de manera distinta del trabajo corriente."

Por el complemento de calidad o cantidad, englobaríamos primas e incentivos, pluses de asistencia o asiduidad, horas extraordinarias, así como los complementos por trabajo realizado.

Por complementos de situación y resultados de la empresa, estarían los complementos de vencimiento superior a un mes, por ejemplo la gratificación extraordinaria por participación en beneficios. Sin embargo, la LET la regula de manera autónoma por el artículo 30, dejando a la negociación colectiva la complementación. Este artículo se refiere a los complementos por la situación y resultados de la empresa, con el ejemplo claro de la gratificación extraordinaria por participación en beneficios de la empresa.

En relación con los complementos por situación, resultados de la empresa y los denominados complementos por residencia, éstos vienen a retribuir la residencia por razón del trabajo en un lugar, habría que incluirlos dentro de complementos por trabajo realizado; se devengan o no en función del lugar de la prestación de trabajo y no por circunstancias personales del trabajador.

De los complementos en especie, o del salario en especie, se hace eco la LET, no como un complemento, sino como modalidad de salario. Ejemplos son el alojamiento, casa-habitación, manutención u otros que NO formen parte del salario

base, en el que se establece un máximo de un 30 por 100 del total de percepciones por este concepto respecto al salario base, es por lo que se reconduce estas percepciones a éste último.

Estos complementos se fijan por la negociación colectiva o por contrato, así como el cálculo de sus cuantías. La regulación del salario base es contenido obligatorio de regulación, pero los complementos se pueden incluir o no en la negociación colectiva.

3. COMPLEMENTOS SALARIALES EN LOS CONVENIOS. VALORACIÓN GENERAL.

Los complementos salariales se fijan a través de negociación colectiva o contrato individual. Los complementos salariales deben ser causales; por circunstancias del trabajador, trabajo realizado o resultados de la empresa.

Si la remuneración fuera sólo por salario base, éste no debe ser inferior al salario mínimo interprofesional (SMI), que fija el Gobierno anualmente, si éste tuviera otra serie de complementos, a diferencia del salario base no hay un mínimo, es la autonomía colectiva o la individual la que los establece, eso sí, se puede fijar un salario base inferior al mínimo, pero ha de respetarse en cómputo anual o bien superarlo, es lo único que está regulado en lo que se refiere a materia salarial.

Contrariamente a lo que pudiera parecer, los salarios han evolucionado con mucha moderación en periodos recientes.

La negociación colectiva y el salario van juntos de la mano. La importancia de la retribución en el equilibrio global del convenio constituye un factor el cual no merece ser explicado como, tampoco, su papel de prestación básica del empresario. El ejercicio de la autonomía colectiva y su plasmación en convenios colectivos ha supuesto históricamente el instrumento adecuado o el más adecuado de fijación de salarios,

estableciendo para cada sector o empresa una regulación adaptada y, además, revisable periódicamente. Es por lo que no sorprende, que la propia autonomía colectiva se erija como fuente preeminente para el estudio de la tipología salarial y es también el sistema uniforme, colectivo y mínimo más extendido para tutelar una retribución suficiente para cada empresa o sector.

En momentos de crisis como los actuales, la variable salarial es elemento fundamental dentro de los instrumentos generales de ajuste y, en particular, una utilización flexible puede evitar soluciones que supongan el destruir empleo.

La estructura de la negociación colectiva en España es predominantemente sectorial. Esta situación impone subidas salariales prácticamente homogéneas a todas las empresas de un sector sujeto a la misma, con independencia de su tamaño y demás condiciones específicas. Como consecuencia de ello, se establecen mínimos salariales que son de aplicación general y fuertemente vinculantes en la práctica con los salarios efectivos.

Tales rigideces afectan de manera evidente a la competitividad y productividad de nuestras empresas al quedar encorsetadas en un modelo de regulación de gran estabilidad pero insensible a los cambios económicos e incapaz de adaptarse con rapidez a nuevos entornos económicos.

La definición estructural de nuestro modelo retributivo por la negociación colectiva sigue anclado en muchos convenios en una lógica clásica en la que el componente fijo prima de forma clara sobre el variable.

La integración salarial se efectúa en importantes sectores de actividad de nuestro país a través de la suma a la retribución base de una serie de complementos ligados a la naturaleza de la actividad desarrollada, la responsabilidad adquirida, así como el nivel funcional del trabajador.

Los sucesivos Acuerdos de Negociación Colectiva, negociados o prorrogados sin interrupción desde 2002, han incorporado un esquema de recomendaciones en diversas materias y para la negociación salarial, que propugnaban la necesidad de avanzar hacia una mayor relación entre retribución y productividad

En esta línea, se apuesta por la negociación colectiva como instrumento adecuado para establecer la definición y los criterios de la estructura salarial (conceptos fijos y variables) que se ajuste a la realidad sectorial y empresarial.

El salario debe, necesariamente, relacionarse con los nuevos sistemas de organización del trabajo y los incentivos a la producción, la calidad o los resultados, teniendo siempre en cuenta que los mismos no choquen con los principios de igualdad de trato y oportunidades.

Los sistemas salariales son esencialmente temporales y, por tanto, requieren de permanentes adaptaciones. Sin embargo, la consolidación de sistemas rígidos de retribución constituye un riesgo evidente, máxime, en un contexto de crisis.

La respuesta debería ser inmediata y así parece haberlo entendido la d. a. 21ª de la Ley 35/2010, que ha incorporado un compromiso gubernamental en esta materia. De este modo, la citada disposición establece que: "[…] el Gobierno, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales, adoptará las iniciativas que correspondan para abordar, entre otros, la definición de mecanismos de articulación de la negociación colectiva, su papel como procedimiento de fijación de las condiciones laborales y de determinación de las políticas de empleo, su capacidad de adaptación a las necesidades de los trabajadores, las empresas y sectores productivos y la mejora de la productividad, así como todos aquellos elementos e instrumentos que relacionados con los objetivos señalados configuran el actual sistema de negociación colectiva".

Dando cumplimiento al citado mandato la nueva redacción del art. 84.2 ET, tras la aprobación del RDL 7/2011, fija una prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre

un convenio de ámbito sectorial en relación con determinadas materias, entre ellas, las salariales. Son éstas las que se identifican como más cercanas a la realidad de las empresas, y en las que, en mayor medida, encuentra justificación una regulación particularizada, en aras de conseguir una mejor acomodación de las relaciones laborales al entorno económico y productivo en que se desenvuelven. Así, dentro de las materias reservadas a la negociación de empresa se encuentran "a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa", o "b) el abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos". Con todo, este conjunto de materias no tiene carácter exhaustivo, sino que deberán ser los acuerdos y convenios sectoriales de ámbito estatal de Comunidad Autónoma, que fijen la estructura de la negociación colectiva los que puedan identificar otras materias, distintas de las expresadas, susceptibles de ser incluidas en los convenios de empresa.

4. TIPOS DE COMPLEMENTOS CLASIFICADOS.

4.1. COMPLEMENTOS SALARIALES EN FUNCIÓN DE CIRCUNSTANCIAS DEL TRABAJADOR

Aparece regulado en el art. 26.3 del LET, y están configurados como el primer grupo de la clasificación por la que se conforman las partidas salariales, se añaden en su caso, al salario base y tiene la clasificación como salario a efectos legales, por lo que las cantidades que se perciban y que sean de estas circunstancias, tiene que ser parte de la categoría salarial a la que nos estamos refiriendo.

Ha de mencionarse que al no existir regulación en nuestra legislación que desarrolle o explicite este tipo de complemento, habrá de derivarse del convenio colectivo, o del contrato, cuando proceda.

4.1.1. COMPLEMENTO POR ANTIGÜEDAD

4.1.1.1. DEVENGO

En los Convenios Colectivos donde se recoge que se retribuya como complemento la antigüedad o su permanencia en la empresa, el/los intervalos que se utilizan pueden ser bienios, trienios, cuatrienios, quinquenios, de forma única o combinándolos.

4.1.1.2. DENOMINACIÓN

Son diversas, destacando Premio de antigüedad,[1] Gratificación por antigüedad,

[1]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). Concretamente en el Artículo 46, párrafo séptimo: “De naturaleza personal: serán aquellos

Aumentos periódicos por tiempo de servicio, computando tal y como su nombre indica la permanencia del trabajador en la empresa.

4.1.1.3. CÁLCULO

Ofrece también una gran variedad; en algunos convenios se establece un porcentaje que se aplica sobre el salario base del trabajador que depende del encuadramiento profesional, por nivel retributivo, grupo o categoría; si son módulos fijos no varía la cantidad, previendo en estos casos una tabla retributiva por el porcentaje asignado, con escala retributiva o no.

Un ejemplo de esto son los convenios[2] en los cuales, los primeros trienios/bienios/quinquenios se calculan por un tanto por ciento fijo, después en los siguientes se incrementan por un porcentaje mayor del salario base, en otros convenios, es fijo este incremento y hay otros en el que hay un sistema combinado, esto es, se va incrementando el porcentaje cada año hasta alcanzar un tope.

4.1.1.4. SUSTITUCIÓN Y/O SUPRESIÓN DEL COMPLEMENTO

Tras la reforma de 1994, este complemento pasó a ser un derecho de carácter potestativo para la negociación colectiva, ya sea sectorial, provincial y empresarial,

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".

[2] 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 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 (…)"

frente al carácter obligatorio que tenía con anterioridad, lo que hizo que con la negociación colectiva aparecieran diversas regulaciones en cuanto al complemento.

4.2. OTROS COMPLEMENTOS RELACIONADOS CON CARACTERÍSTICAS O CIRCUNSTANCIAS DEL TRABAJADOR (COMPLEMENTOS PERSONALES)

Aunque se ha referido en este trabajo al complemento de antigüedad como complemento salarial típico, en la actualidad aparece configurado a través de la negociación colectiva; aparte de éste complemento, la negociación colectiva abarca otros complementos relacionados con "la aplicación de títulos, idiomas o conocimientos especiales, o cualquiera otro…y que no haya sido valorado a la hora de fijar el salario base", encuadrables en la configuración actual del art. 26.3 LET.

4.2.1. COMPLEMENTO POR IDIOMAS

El conocimiento de un idioma en concreto, se viene considerando como un complemento de naturaleza personal, en la actualidad se observa una conformación como complemento funcional más que personal.

En general, los convenios establecen el pago de este complemento (cantidad mensual o anual[3]) por la práctica de un idioma determinado o a partir del tercero

[3] Convenio Colectivo de la empresa Avis Alquile 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 (…)".

Véase 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

adicional, siempre y cuando, la empresa lo considere necesario esto nos pone dentro de los complementos funcionales que están relacionados con la prestación efectiva del trabajo.

4.2.2. COMPLEMENTO POR TÍTULOS

Aparece en aquellas actividades en la cuales se exige como requisito imprescindible para poder desempeñar las funciones para un puesto de trabajo específico o en actividades que se producen modificaciones, mejoras o avances en los sistemas operativos del puesto de trabajo actuando como estímulo o incentivo en la obtención del título.[4]

4.2.3. EL LLAMADO O DENOMINADO COMPLEMENTO PERSONAL

Se suele observar en el Convenio Colectivo Estatal para Empresas Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos; se denomina Complemento Personal a la diferencia retributiva entre el salario mínimo por el convenio para cada grupo y el realmente percibido.

En algunos casos el origen de este concepto retributivo se encuentra en la forma de la adaptación de la estructura salarial y del encuadramiento profesional de las empresas a la establecida en el Convenio del Sector.

En otros casos, se considera como un complemento personal la diferencia

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".

[4] Por su parte en el VIII Convenio Colectivo entre Iberia Líneas Aéreas de España y sus tripulantes Pilotos Resolución de 13 de mayo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo entre Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora, S. Unipersonal y sus tripulantes pilotos., (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.

salarial existente, en cómputo anual, dada la aplicación de convenios colectivos con tablas salariales superiores a las que se estipulan en el Convenio estatal.

4.2.4. COMPLEMENTO POR EXPERIENCIA

Tiene su origen en los conocimientos que se adquieren por el desarrollo continuado del trabajo[5]. Aunque pudiera ser similar al complemento de antigüedad, tienen naturaleza distinta: en el complemento de antigüedad lo que se valora es la permanencia, siendo indiferente la categoría profesional en este complemento, lo que se prima son los conocimientos que se adquieren por la realización del trabajo y a pesar de que el tiempo tiene importancia, se valora la actividad desarrollada.

Se suele fijar por un importe anual (14 pagas) para cada grupo profesional y se multiplica por el número de años de permanencia en el nivel asignado con el máximo de diez años. Si hay un cambio de nivel, se adquiere una nueva experiencia, se incluye la mitad de los años del nivel del que procede pero también con el mismo límite de 10 años.

[5] En 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 (…)";

4.2.5. COMPLEMENTO POR DISCAPACIDAD

Este complemento se observa especialmente en el ámbito de la construcción. Tanto en el Convenio Colectivo General[6], como en el provincial, se considera como complemento personal la acreditación por el trabajador de determinados grados de minusvalía. Con escalas de grados de incapacidad que varían desde el 13 por ciento (mínimo) hasta un máximo del 33 por ciento, tal y como indica el precepto es único y no permite acumulación con otro tramo de discapacidad reconocido con posterioridad. Si la empresa abona al trabajador un complemento o ayuda que tenga que ver con compensaciones análogas, no se puede duplicar el pago integrándose en este complemento personal. La redacción de este complemento (idéntica en todos los convenios, dada la articulación de la negociación por el Convenio General del Sector), hace que se dude de si es un complemento o una ayuda o prestación, ya que se puede dar el caso que dé lugar a una incapacidad permanente parcial (mayor del 33%), en cuyo caso puede ser encuadrada dentro del Sistema protector de la Seguridad Social. Si esto fuese así, el trabajador puede continuar trabajando, dado que la incapacidad no le inhabilita para el trabajo habitual, ya que puede realizar tareas fundamentales del

[6] El artículo 56 del V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción. Resolución de 28 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo del sector de la construcción. BOE num. 64 de 15 de marzo de 2012 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, aquélla 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.

mismo, pero como consecuencia de esto percibiría una indemnización a tanto alzado, tal y como se recoge en el art. 139.1 de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS), por parte de la Seguridad Social, pero no le correspondería al empresario su abono.

También mencionar que puede darse el caso de una lesión permanente no invalidante como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional (art. 150 LGSS), que da lugar a una situación de incapacidad de inferior grado a la incapacidad permanente parcial, que aunque genera derecho a una indemnización a tanto alzado conforme al baremo establecido, aunque sea de carácter indefinido, no incapacita para el trabajo y correría a cargo de la Seguridad Social.

En estos casos, hay compatibilidad del complemento con la indemnización prevista por el Sistema de Seguridad Social, si el grado de incapacidad es superior al 33 por ciento.

Concluyendo, respecto a este complemento, existen diferencias para percibirlo, ya que, normalmente por la empresa, la declaración de la incapacidad se hace a través del servicio médico de la misma y la comisión de disminución de aptitud creada con tal fin, mientras que en el complemento por discapacidad, hace falta acreditarlo mediante declaración emitida por organismo oficial. Por lo tanto, en este supuesto se puede considerar compatible lo que se perciba por el organismo oficial.

4.3. COMPLEMENTOS DE DÍFICIL O DUDOSO ENCUADRAMIENTO COMO COMPLEMENTO PERSONAL

En algunos convenios colectivos, se observa cómo se retribuye lo que se llama la permanencia del trabajador no únicamente por medio del complemento por antigüedad, sino a través de otros conceptos que retribuyen, con muchos nombres o denominaciones (premios, pagas, de permanencia, pluses, antigüedad, vinculación, etc.), lo que hace plantear que existan dudas sobre si lo que se está retribuyendo es más

la antigüedad, o es a simple vista un complemento más o gratificación extraordinaria más.

La duda surge porque el convenio nos remite a una cuantía, y porque se atribuye esa denominación de manera expresa y no sería acertado el considerar 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 Mariscos[7], que valora la permanencia del trabajador a lo largo de toda su vida

4.4. COMPLEMENTOS ASIGNADOS EN FUNCIÓN AL TRABAJO REALIZADO

Vienen regulados en el art. 26.3 del LET y son el segundo grupo de complementos que se añaden al Salario Base. Atiende básicamente o tiene relación directa con la prestación del trabajo, tanto condiciones en las que se ejecuta el trabajo como a la calidad o cantidad del trabajo realizado.

[7] Resolución de 20 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos.

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 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".

En virtud de la Disposición Derogatoria del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, de Ordenación del Salario (BOE de 4 de octubre, en adelante DOS[8]), se ha producido una dispositivización de la estructura salarial y la actual amplitud del encuadramiento derivado de la regulación de los complementos salariales hace que podamos señalar los complementos por puesto de trabajo; de residencia; por cantidad y calidad del trabajo, previstos en los artículos 5 b), c) y f) del DOS, haciendo que se encuadren en los complementos salariales fijados en función de las circunstancias relativas al trabajo realizado.

4.4.1. POR CANTIDAD O CALIDAD DE TRABAJO

[8] "…Artículo quinto. - Los complementos salariales habrán de quedar incluídos, 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 personajes del trabajador y que no haya sido valorado al ser fijado el salario base.

B) De puesto de trabajo, tales como incrementos 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 conceptuación 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 u 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… "

"…Disposición derogatoria.-A partir de la fecha de entrada en vigor del presente Decreto quedan derogados los Decretos mil ochocientos cuarenta y cuatro/mil novecientos sesenta, de veintiuno de septiembre, y trescientos veintitrés/mil novecientos sesenta y dos, de quince de febrero, y cuantas disposiciones de igualo inferior rango, se opongan a lo dispuesto en el mismo."

La percepción de estos complementos obedecen a una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo y esta percepción de salario por estos complementos tiene clara ubicación en los complementos por trabajo realizado del art. 26.3 del LET.

4.4.2. POR HORAS EXTRAORDINARIAS

El art. 35 del LET establece el régimen jurídico de las horas extraordinarias. Así, el artículo 35.1 LET[9], que establece la definición o concepto de hora extraordinaria como aquella que supera la duración máxima de la jornada de trabajo, necesita de la duración máxima de la jornada, por lo que nos lleva a su fijación por contrato individual o convenio, de acuerdo con el art. 34. Por lo tanto, se entiende por hora extraordinaria la que supera la duración de jornada máxima, en cómputo anual o semanal, fijada en contrato individual de trabajo o convenio colectivo, y el límite está en 40 horas semanales de promedio en cómputo anual.

En general la jornada se establece con carácter anual a través de los convenios, en los cuales se señala el tope máximo a los efectos de considerar las horas que lo superen como horas extraordinarias, y a partir de ese número máximo, a través de negociación, se puede ir incrementando, con lo que el número de horas de trabajo se va disminuyendo en cómputo anual. Si la vigencia del convenio, fijando la jornada anual, es superior a un año, el mismo convenio utiliza fórmulas diversas; en algunos casos se mantiene la misma duración durante toda la vigencia del Convenio; en otros, se establece una duración distinta, en general más reducida, para periodos en concreto y que en algunos casos no afecta a la jornada ordinaria semanal de 40 horas.

4.4.3. PLUSES DE ASISTENCIA, ACTIVIDAD O ASIDUIDAD

[9] 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".

Los pluses de asistencia, actividad o asiduidad se encontraban mencionados entre los complementos por cantidad o calidad de trabajo a los que se refería el art. 5.C) DOS, y que , actualmente, hemos integrado entre los complementos por circunstancias relativas al trabajo realizado, dado que el complemento de actividad es un complemento basado en la forma de prestación del trabajo. El por qué de los complementos de asistencia o asiduidad, se encuentra, tal y como se indica, en la asistencia efectiva al trabajo. A través de estos complementos se pretende evitar el absentismo laboral, por lo que se perciben por día efectivo de trabajo.

Estos pluses se configuran por la negociación colectiva, bien bajo una sola de estas circunstancias, o bien las dos o combinadas, (Asistencia y/o Actividad, Asiduidad).

4.4.4. COMPLEMENTO POR RESIDENCIA

El complemento salarial de residencia se hallaba previsto en el apartado f) del artículo 5º del DOS[10] y su motivo era 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". En la actualidad, se incluye dentro de la regulación de complementos por circunstancias de trabajo realizado que contempla el artículo 26.3 del LET, y la causa puede ser confusa, ya que entremezcla lo salarial con lo indemnizatorio al tratar de hacer más atractivo el trabajo cuando se tiene que llevar a cabo en algunos lugares distantes del lugar habitual donde reside el trabajador.

4.4.5. INCENTIVOS O PRIMAS

Las primas e incentivos se encuentran recogidos en el listado de complementos

[10] Sin olvidar mencionar que el antecedente inmediato de es la Orden de 11 de noviembre de1958 (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 (…)".

por calidad o cantidad de trabajo que contenía el artículo 5C) DOS que retribuían una mayor cantidad o calidad de trabajo, "(…) vayan unidos o no a un sistema de retribución por rendimiento". Este apartado se va a referir a las primas e incentivos que aparecen contemplados en la negociación colectiva si establece complementos salariales en función del trabajo realizado, cuando el motivo de este complemento esté en una mayor cantidad y calidad de trabajo, y que necesariamente tienen que ir anexados a un sistema de valoración y organización del trabajo, en el que no se valore solamente el resultado, sino, también el tiempo.

Para el Tribunal Supremo todo depende de la cláusula contractual, ya que ésta es la que nos da a conocer cuál ha sido la intención de las partes, y lo fundamenta[11].

4.5. COMPLEMENTOS RELACIONADOS CON EL PUESTO DE TRABAJO

La percepción de estos complementos depende de la actividad que realiza el trabajador en su puesto de trabajo y, por lo tanto, tiene una duración limitada en el tiempo.

Visto lo anterior expuesto, los complementos personales hacen mención a las circunstancias relativas a la persona del trabajador, mientras en los complementos de puesto de trabajo se valora la actividad que desarrolla éste, por lo que se trata de complementos donde el objeto es la prestación de trabajo a realizar por el trabajador,

[11] "(…) 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" 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.

teniendo en consideración las condiciones de ejecución en un determinado momento, condiciones que se tienen en cuenta a la hora de delimitar el trabajo el cual es objeto del contrato.

Visto desde otra perspectiva, en los complementos por circunstancias personales del trabajador el objeto o la causa de los complementos se encuentra en el sujeto del contrato, esto es, el trabajador. En los complementos de puesto de trabajo, el objeto está en relación al objeto, al trabajo prestado en un determinado puesto, a la actividad misma.

4.5.1. COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

Tras la reforma de la ley 11/1994 de 19 de mayo, el trabajo realizado en período nocturno se encuentra ubicado en el artículo 36.1 y 2 LET, bajo la rúbrica de "Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo", señalando que el trabajo realizado en períodos nocturnos debe tener una "retribución específica" y no prevé ya el incremento mínimo del 25% que establecía la normativa anterior (en concreto la establecía el art. 34.6 LET de 1980[12].

Ya no es una cuestión de cuantía mínima, de Derecho necesario, sino que es norma de Derecho dispositivo, y es aquí donde aparece también la negociación colectiva, o en defecto de ésta, el contrato individual, aunque también cabe la posibilidad de que se compense por descansos, pero como ha reconocido jurisprudencia y doctrina esto viene a significar la "(..) privación absoluta del derecho a percibir el referido plus (…)".

La negociación colectiva ha regulado el incremento de las horas trabajadas en

[12] 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 su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo,
en un veinticinco por ciento sobre el salario base".

período nocturno, que configuran el complemento de nocturnidad, tanto mediante la delimitación de la franja horaria que da lugar al incremento por realización de trabajo nocturno y esto da lugar a la percepción del complemento de nocturnidad, así como fijando la cuantía de este incremento.

En cuanto a su cálculo, la casuística es bastante amplia. Algunos Convenios mantienen el mismo porcentaje del 25% a calcular sobre el salario base e incluso conservan la misma redacción del artículo derogado 34.6 (ET/1980); otros, efectúan una remisión al artículo 36.2 ET, pero mantienen el incremento de la retribución en el mismo porcentaje del 25%.

A pesar que de forma mayoritaria se mantiene el incremento cifrado en el 25% del salario base, algunos Convenios exigen la realización de un determinado número de horas en este periodo para poder devengar el incremento en su totalidad, o si no se llegare a ese umbral, se cobraría un porcentaje inferior, en proporción.

Hay doctrina judicial para la que el complemento de nocturnidad se fija en un porcentaje sobre el salario base sin explicitar nada más, que se corresponde al tiempo de trabajo efectivo, a la hora realmente trabajada, y no se devenga en domingo y festivos, gratificaciones extraordinarias, pero en vacaciones sí, por lo que prevé el art. 7 del Convenio de la OIT 132 de 1970.[13]

[13] 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, 7163l], 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 de festivos, descansos o vacaciones no afectadas por tales inconvenientes. A ello hay que añadir que la configuración del

4.5.2. COMPLEMENTO DE PENOSIDAD, TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD

Estos complementos aparecen ubicados en las primeras posiciones del ligado de complementos de puesto de trabajo que contemplaba el artículo 5º B) DOS sin que, en la actualidad cuenten con precepto legal o reglamentario que los desarrolle.[14]

Son tres las situaciones, entre las existentes que afectan o pueden afectar al desarrollo de la actividad profesional del trabajador en su puesto de trabajo y se encuentran en relación con el cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales, pero no vienen a reflejar o a significar la posibilidad de sustituir, con el aumento retributivo el cumplimiento de las obligaciones empresariales en prevención de riesgos laborales, siendo normalmente lo contrario, se percibe con carácter excepcional en aquellos supuestos en los que una vez adoptadas las medidas de prevención que correspondan, la causa de riesgo no desaparece, bien definitiva o temporalmente, y la actividad laboral se desempeña con unas determinadas circunstancias de riesgo inevitables.

En la negociación colectiva se observa que la causa del complemento reside en circunstancias que acompañan al riesgo y que van incidiendo directamente en el puesto

---

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 de12 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].

[14] 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.

de trabajo. Estas mismas circunstancias son utilizadas en la negociación colectiva para denominar el complemento, por lo que coincide la causa del riesgo con la circunstancia que lo denomina, utilizando bien una única circunstancia, si ésta es única, o una combinación de las tres denominaciones, dependiendo de las circunstancias que lo determinen, tomando como base la actividad en que ésta o éstas se puedan producir, y se deja de percibir el complemento en el momento en que desaparece la causa que origina el riesgo.

Es, por lo tanto, la negociación colectiva la que fija la percepción del plus y se hace no sólo por días naturales sino también por días efectivos de trabajo. Su abono viene siendo considerado por los Tribunales de acuerdo con lo que prevea el convenio, y, si el convenio no dispone su abono por días naturales, se considera por días efectivos, por la propia causa del complemento y por la regulación legal.

4.5.3. COMPLEMENTO DE TURNICIDAD

Este complemento está regulado en un principio por el art. 36.3 LET, que establece el concepto y régimen del trabajo a turnos como sistema de organización del trabajo formado por equipos de trabajadores que, de manera sucesiva, van ocupando los mismos puestos de trabajo, de forma continua o discontinua, lo que permite que una empresa pueda tener un proceso productivo de forma continua, de 24 horas todos los días de la semana.[15]

[15] 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.

4.6. COMPLEMENTOS SALARIALES EN FUNCIÓN A LOS RESULTADOS Y SITUACIÓN DE LA EMPRESA

Los complementos salariales fijados en función de los resultados y situación de la empresa son el tercer grupo de complementos salariales establecidos en la clasificación de complementos salariales prevista en el art. 26.3 del LET.

Este grupo de complementos no se encontraban comprendidos en la normativa legal y reglamentaria en tiempo anterior a la reforma estatutaria realizada por la Ley 11/1994, cuya causa está en relación a la consecución de unos mejores resultados empresariales y el conseguir implicar al trabajador en su rendimiento y productividad en el funcionamiento de la empresa.

Así, si bien ni el artículo 26 de la LET de 1980, ni el artículo 5º1 del DOS hacían mención alguna a este grupo de complementos, hay un antecedente en la ley de contratos de 1944, y más remotamente en el artículo 26 del Fuero de los Españoles, dentro de la visión comunitaria que tenía de la empresa el régimen franquista y que, de forma posterior, tras la promulgación de las Reglamentaciones de Trabajo, se transformaron en una "participación de los beneficios", que estableció 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.

4.6.1. PARTICIPACIÓN EN LOS BENEFICIOS

A través de distintos convenios consultados para este trabajo se observa cómo se utilizan diversas denominaciones. En cuanto a su cuantía, el artículo 31 LET 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: devengo, cuantía, posibilidad de prorrateo, etc….En la actualidad, no se tratan como como complementos salariales porque carecen de la naturaleza causal de éstos; así se asemejan al salario base las cantidades percibidas por estos conceptos.

A pesar de que tradicionalmente, tanto en su vertiente legal como convencional, se haya venido considerando la participación de beneficios como una partida fija que no dependía de los beneficios, tampoco ha existido una normativa que apoyara sistemas de beneficios, con lo que se ha configurado la "paga de beneficios" como una cantidad fija o variable pero con unas garantías retributivas.

En algunos casos, la negociación colectiva suele referirse a la participación del trabajador en los beneficios de la empresa como una gratificación extraordinaria más, a partir del momento en que establece una cantidad fija o porcentaje a devengar en fecha determinada; por lo tanto, al tener el trabajador garantizada su percepción no asume el riesgo de no percibirla, al encontrarse al margen de los resultados de la empresa.

Hay que apuntar que la participación en beneficios puede configurarse de dos maneras:

La primera, mediante el establecimiento de toda la remuneración como participación en los beneficios (con un mínimo garantizado)

La segunda, de forma "dual" representando la participación en beneficios sólo una parte del total de la remuneración, asemejándose así su configuración al complemento salarial.

Ahora bien, si el establecimiento de una cantidad o porcentaje fijo de la participación en los beneficios, hace que pierda su naturaleza el complemento salarial al asemejarlo a la gratificación extraordinaria, en muchos convenios coincide la fecha en que se percibe con la causa del complemento; estos, 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 estos conceptos salariales, así como su abono, dentro del primer trimestre del año, es lo único en que coincide con el concepto del complemento por resultados de la empresa.

En conclusión, para que podamos definir que se trata de un auténtico 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 consecuente devengo se establezca al terminar, esto es, al cierre del ejercicio del año anterior al devengo.

Es un complemento en el que trabajador asume parte del riego, porque depende tanto del resultado como de la situación de la empresa, para que pueda hacerse efectivo. En los casos en que la empresa se encuentra en situación de concurso, no cabe su percepción, tampoco en el caso que la empresa no obtenga beneficios, o ésta decida invertirlos en una ampliación del negocio, también excluyendo de su percepción a los accionistas.

Si hay beneficios, tras el cierre del ejercicio económico el complemento se calcula sobre los beneficios netos, e incluso los brutos, por medio de un sistema de valoración o porcentaje a aplicar sobre el beneficio disponible, que es establecido en función de la actividad de la empresa

4.6.2. OTROS COMPLEMENTOS

Existen otros complementos salariales, en los que su causa se encuentra también en el resultado positivo del ejercicio económico. En este sentido, tenemos el "*Complemento por el Buen Fin de la Campaña o Campañas"*[16], que tal y como su

[16] Dispuesto en el Convenio Colectivo General de la Industria Azucarera. Resolución de la Dirección General de Trabajo de Resolución de 1 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la industria azucarera para el período 2013-2014
Artículo 28: "El desarrollo habitual de la campaña o campañas iniciadas durante los años 2013, 2014, 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 1.276,09 euros, 1.339,90 euros, en proporción al tiempo de prestación de servicios durante los años 2013 y 2014. Estos importes serán hechos efectivos antes del 31 de diciembre de cada uno de dichos años.

nombre indica, se devenga si el resultado de la/s campaña/s, desarrollada/s en condiciones habituales, es positivo, complemento salarial único cuyo importe lo fija el propio convenio. El devengo de este complemento en proporción al tiempo de servicios efectivos durante la/s campaña/s, incluso para el supuesto de desplazamiento de los trabajadores fijos, su abono, debe hacerse efectivo antes de la finalización del año.

También tienen la misma consideración entre estos los "*Bonus*", que se consideran como complementos de cuantía variable al depender del cumplimiento de objetivos fijados por las partes y tienen carácter voluntario que se fija a través de contrato individual de trabajo, y no a través de negociación colectiva, pero pueden tener naturaleza mixta, dado su abono en función de los resultados económicos de la empresa.

Este Bonus es retribuido en función del beneficio obtenido por la empresa a través de objetivos alcanzados por el trabajador, ya que, si la empresa no ha obtenido beneficios, aunque se hayan realizado los objetivos de manera individual, el trabajador no percibe el bonus, a no ser que se haya establecido una cuantía invariable, esto es, una parte fija, que se percibe sea cual fuere el resultado económico de la empresa y de manera independiente que se hayan alcanzado los objetivos de la empresa, y esto es una gratificación extraordinaria más, a percibir en una fecha determinada.

No hay normativa reguladora de este bonus, por lo que hay que pactarlo en el contrato de trabajo. Los Tribunales vienen considerando la necesidad de fijar unos objetivos dado que en defecto de elementos reglados en el pacto, el bonus no implica nada que exceda de una obligación natural o un pacto de caballeros. ¿Por qué esto? El bonus es una compensación que la empresa abona a un determinado trabajador, pagando un mayor rendimiento, una consecución de los objetivos fijados

Si en el contrato de trabajo no se determinan con claridad los términos del

---

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".

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(…)”[17]

[17] Sentencia del TSJ de Madrid de 20 de diciembre de 2005 [JUR 2006,103392].

ANEXO. BIBLIOGRAFÍA.

- **Manual de Derecho del Trabajo de Manuel Álvarez de la Rosa, Palomeque como acercamiento general.**
- **Monografía sobre Salarios (fin de los 90 hasta la actualidad).**
- **Libros del Ministerio. Comisión Consultiva de Convenios Colectivos. La Negociación Colectiva de 2012-2013.**
- **Convenios Colectivos.**

RELACIÓN DE CONVENIOS CONSULTADA

1. Resolución de 18 de marzo de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVI Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública. BOE núm. 62 de 4 de abril de 2009

2. RESOLUCIÓN de 5 de junio de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica del I Convenio colectivo marco estatal de acción e intervención social. BOE núm. 146 de 19 de junio de 2007

3. RESOLUCIÓN de 12 de enero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Acuerdo colectivo marco para la Acuicultura Marina Nacional. BOE núm. 21 de 24 de enero de 2007.

4. Resolución de 23 de septiembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para el sector de agencias de viajes. BOE núm. 240 de 5 de octubre de 2009.

5. Resolución de 6 de agosto de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el texto del Convenio colectivo para la industria de alimentos compuestos para animales. BOE núm. 203 de 21 de agosto de 2014

6. Resolución de 11 de agosto de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo general de aparcamientos y garajes. BOE núm 210 de 31 de agosto de 2009.

7. Resolución de 1 de agosto de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares. BOE núm 200 de 21 de agosto de 2013.

8. Resolución de 8 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el texto del IV Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales.BOE núm. 252 de 21 de octubre de 2013.

9. Resolución de 15 de abril de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el texto del Convenio colectivo para la industria de alimentos compuestos para animales. BOE núm. 98 de 23 de abril de 2010

10. Resolución de 11 de agosto de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo general de aparcamientos y garajes. BOE núm. 210 de 31 de agosto de 2009.

11. Resolución de 25 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal. BOE núm. 119 de 18 de mayo de 2012.

12. Resolución de 24 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XXII Convenio colectivo nacional de autoescuelas. BOE núm. 242 de 9 de octubre de 2013.

13. Resolución de 27 de abril de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo nacional para el sector del Auto-Taxi. BOE núm. 119 de 16 de mayo de 2009.

14. Resolución de 14 de diciembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de balonmano profesional. BOE núm. 314 de 27 de diciembre de 2010.

15. Resolución de 25 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de buceo profesional y medios hiperbáricos. BOE núm. 37 de 13 de febrero de 2013.

16. Resolución de 25 de junio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para el comercio de mayoristas distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos. BOE núm 163 de 9 de julio de 2012.

17. Resolución de 16 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XIV Convenio colectivo interprovincial para el comercio de flores y plantas. BOE núm. 105 de 2 de mayo de 2012.

18. Resolución de 13 de marzo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de las cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2011-2014. BOE núm. 76 de 29 de marzo de 2012.

19. Resolución de 18 de marzo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo del sector de derivados del cemento. BOE núm. 76 de 28 de marzo de 2014.

20. Resolución de 9 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XI Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil. BOE núm. 70 de 22 de marzo de 2010.

21. Resolución de 4 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XIII Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación. BOE núm. 174 de 21 de julio de 2012.

22. Resolución de 18 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos. BOE núm. 238 de 4 de octubre de 2013.

23. Resolución de 11 de octubre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de empresas de centros de jardinería. BOE núm 258 de 26 de octubre de 2011.

24. Resolución de 28 de julio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XIII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. BOE núm. 198 de 16 de agosto de 2010.

25. Resolución de 17 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la actividad del ciclismo profesional. BOE núm. 79 de 1 de abril de 2010.

26. Resolución de 20 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios. BOE 240 de 5 de octubre de 2012.

27. Resolución de 2 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Acuerdo Marco del Comercio. BOE núm. 43 de 20 de febrero de 2012.

28. Resolución de 28 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se corrige error en la de 30 de julio de 2012, por la que se registra y publica el I Acuerdo marco de operadores de retail aeroportuario BOE 189 de 8 de agosto de 2012 y BOE 240 de 5 de octubre de 2012.

29. Convenio Colectivo de la empresa Avis Alquile un Coche, S.A. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de diciembre de 2005 (BOE 18 de enero de 2006).

30. Resolución de 13 de mayo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo entre Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora, S. Unipersonal y sus tripulantes pilotos. BOE núm. 128 de 27 de mayo de 2014.

31. 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).

32. V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción. Resolución de 28 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo del sector de la construcción. BOE num. 64 de 15 de marzo de 2012.

33. Convenio Colectivo General de la Industria Azucarera. Resolución de la Dirección General de Trabajo de Resolución de 1 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la industria azucarera para el período 2013-2014. BOE núm. 247 de 15 de octubre de 2013.