

# ORDENACIÓN Y ESTRUCTURA SALARIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA

MIGUEL ÁNGEL ALMENDROS GONZÁLEZ

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*  
Universidad de Granada

## EXTRACTO

## Palabras Clave: Negociación Colectiva

Con este trabajo se pretende detectar las características y particularidades que presenta la configuración salarial en el marco andaluz, lo que obliga a acotar el campo de actuación a los convenios colectivos andaluces. Las tendencias que se aprecian no son, en líneas generales, sustancialmente distintas a las que se observan en otros ámbitos; pero se intuyen algunas diferencias motivadas por las características del tejido productivo andaluz y por la importancia relativa y la preeminencia de determinados sectores de actividad (servicios, agrícola, turístico, público). En concreto, se constata un predominio de unas estructuras salariales tradicionales, configuradas por conceptos fijos frente a las más novedosas tendencias que utilizan sistemas salariales variables, que persiguen conectar la retribución con la productividad del trabajador y de la empresa. Lo curioso es que aunque los sujetos negociadores se pronuncian a favor de la renovación de las estructuras salariales, ésta no se traduce mayoritariamente en los convenios colectivos. Nos encontramos así ante una etapa de transición, en la que conviven simultáneamente dos esquemas: uno, todavía mayoritario, continuista del sistema retributivo consolidado con las ordenanzas laborales; otro, más innovador, que poco a poco se va abriendo paso, sobre todo, a nivel de empresa.

## ABSTRACT

## Key words: Collective Bargaining

This work tries to detect the particular characteristics and features of the wage configuration in the Andalusian context, limiting the sphere of activity to collective agreements in Andalusia. The trends observed overall do not vary substantially from trends observed in other fields; however, certain differences may be observed which originate in the characteristic features of the Andalusian productive fabric and the relative importance and preeminence of certain activity sectors (services, agriculture, tourism and public sector). In particular, the predominance of traditional wage structures configured by set concepts can be established, as opposed to newer trends using variable wage systems which seek to link salaries to the productivity of workers and undertakings. The odd thing is that although the bargaining subjects state to be in favour of renewing wage structures, this isn't transferred, for the most part, into collective agreements. We are therefore at a transition stage, where two outlines coexist simultaneously: one, still in the majority, which continues the salary system consolidated in labour regulation; another, more innovative, which is increasingly present, especially at the level of the undertaking.

## ÍNDICE

1. PLANTEAMIENTO DEL TEMA
2. LA REGULACIÓN SALARIAL EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA
3. LA ESTRUCTURA SALARIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA
  - 3.1. Salario base y gratificaciones extraordinarias
  - 3.2. Complementos salariales
    - 3.2.1. Por circunstancias personales
    - 3.2.2. Por el trabajo realizado
    - 3.2.3. Por la situación y resultados de la empresa
    - 3.2.4. Otros
  - 3.3. Percepciones de naturaleza no salarial
4. CUANTÍA Y REVISIÓN SALARIAL
5. PAGO Y RECIBO DE SALARIOS
6. CLÁUSULAS DE DESCUELQUE
7. CONCLUSIONES

### 1. PLANTEAMIENTO DEL TEMA

La estructura salarial y la determinación de su cuantía constituyen uno de los principales ejes de todo convenio colectivo. Por un lado, la importancia intrínseca de la materia justifica dicho tratamiento privilegiado. Desde un punto de vista contractual, constituye la principal prestación de uno de los sujetos contratantes, el empleador, y por tanto, se encuentra en el objeto mismo del contrato de trabajo. Desde un punto de vista económico, el salario expresa el valor de la fuerza de trabajo. En su tratamiento encontramos elementos macroeconómicos y microeconómicos (a nivel de gestión empresarial). Al mismo tiempo, el salario constituye la compensación económica de un esfuerzo laboral y un instrumento de gestión de la política de personal en la empresa; y por tanto, satisface aspiraciones y objetivos empresariales: motivación, integración, control social, gestión de los recursos humanos en la organización productiva. En suma también se trata de un instrumento de regulación del sistema de relaciones laborales<sup>1</sup>. De este modo, siendo un elemento nuclear dentro de las relaciones laborales, se entiende que lo sea igualmente dentro de la negociación

<sup>1</sup> Monereo Pérez, J.L.: *El salario y su estructura después de la reforma laboral de 1997*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1998, páginas 16 y 17. Esta tendencia hacia la instrumentalización del salario se acentúa, pues, como se ha señalado, “el aumento de la competitividad y la emergencia de un nuevo modelo de empresa están favoreciendo el desarrollo de políticas retributivas nuevas, caracterizadas por una transformación de la función tradicional del salario, que pierde su condición exclusiva de contraprestación del trabajo, para convertirse en un instrumento más de las políticas de recursos humanos, a través del cual se busca influir en las conductas de los trabajadores” (Sanguinetti Raymond, W.: “Salarios y negociación colectiva en España: un panorama lleno de interrogantes”, *Temas Laborales*, núm. 98, 2009, p. 59).

colectiva. Pero es que además, hay una exigencia legal para el tratamiento convencional del salario: el TRET atribuye a la negociación colectiva un mayor protagonismo en la determinación de la estructura salarial y su cuantía, convirtiéndose la autonomía colectiva en la fuente jurídica preferente y privilegiada para su regulación.

## 2. LA REGULACIÓN SALARIAL EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA

La reforma del mercado de trabajo de 1994 afectó muy significativamente al régimen jurídico salarial, que vio como se desplazaba y quedaba situado en el ámbito de la negociación colectiva y del contrato de trabajo. Así, frente al anterior modelo de determinación heterónoma del sistema retributivo nos encontramos ante un nuevo modelo salarial que tiene su origen en la autonomía colectiva y en la autonomía individual. De esta manera, se reduce, hasta el punto de casi haber desaparecido por completo<sup>2</sup>, el intervencionismo administrativo en materia salarial. Por tanto, quedan vacías de todo contenido las competencias que con anterioridad tenía atribuidas la Comunidad Autónoma de Andalucía en cuando a la regulación y ordenación de los salarios<sup>3</sup>. En concreto, tales competencias, que fueron transferidas a la Junta de Andalucía mediante el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre (Anexo, B.1.4 y 5), iban referidas, por un lado, al conocimiento, en general, de los expedientes sobre implantación, aplicación, modificación y revisión o supresión de los sistemas de trabajo con incentivo, así como para la fijación o modificación de los salarios en el régimen de trabajo medido y las bases y tarifas en el no medido, cuando existieran incentivos (en el sentido entonces expresado por los artículos 11, 12 y 13 del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, de ordenación del salario; y el correspondiente artículo 11 de la Orden de 22 de noviembre de 1973); y por otro lado, a la autorización de modelos de recibo de salarios que pudieran utilizar las empresas y fueran distintos del que fijaba la Orden de 22 de noviembre de 1973, de ordenación del salario. Sin embargo, en el actual régimen jurídico

<sup>2</sup> Tan sólo se mantiene en la fijación del salario mínimo interprofesional mediante la potestad reglamentaria del Gobierno de la Nación, que lo determina con independencia de la empresa o del sector de actividad de que se trate, de las circunstancias del trabajador y de la Comunidad Autónoma en la que se desarrolle la actividad.

<sup>3</sup> Vid. Almendros González, M.A.: "Competencias ejecutivas de la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de contratos de trabajo", en VV.AA. (coord. J.L. Monereo Pérez y C. Serrano Falcón): *Derecho Social de la Comunidad Autónoma de Andalucía*, Comares, Granada, 2009, páginas 176 a 177.

salarial, definido por la Ley 11/1994, de la que surge el TRET de 1995, no hay sitio para la intervención heterónoma. La administración laboral andaluza tampoco detenta, hoy en día, competencia ejecutiva alguna, por lo que el vigente Estatuto de Autonomía de Andalucía de 2007 guarda silencio en relación con las cuestiones retributivas. La adaptación de la estructura salarial y su cuantía a las particularidades sectoriales y territoriales sólo se puede realizar vía convenio colectivo.

Con el presente trabajo se efectúa un estudio particular de la Comunidad Autónoma de Andalucía que tiene por objeto detectar las tendencias existentes en la configuración jurídica del salario y en su regulación, lo que obliga a situar nuestro análisis de la negociación colectiva en el ámbito estrictamente andaluz: convenios colectivos de empresas y centros de trabajo andaluces y convenios colectivos sectoriales andaluces, tanto provinciales como autonómicos. En líneas generales, tales tendencias no van a ser muy diferentes de las observadas en otras comunidades autónomas o en estudios generales<sup>4</sup>, pero el presente estudio sí que nos permite constatar la situación particular de la ordenación y estructura salarial en la negociación colectiva andaluza.

### 3. LA ESTRUCTURA SALARIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA

La definición y sistematización de los diferentes conceptos que conforman la contraprestación que el trabajador recibe del empresario a cambio de su prestación de servicios constituye un contenido clásico en los convenios colectivos de cualquier ámbito. El último de los Acuerdos Interconfederales para la Nego-

<sup>4</sup> Como los análisis que sobre el salario se han realizado por el Observatorio de la Negociación Colectiva en VV.AA. (coord. R. Escudero Rodríguez): *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2006, pp. 349 a 507; y en VV.AA. (coord. R. Escudero Rodríguez): *La negociación colectiva en España: Un enfoque interdisciplinar*, Cinca, Madrid, 2008, pp. 21 a 174. En este mismo sentido, señala Monereo Pérez, J.L.: “Contenido de la Negociación Colectiva en Andalucía”, en VV.AA. (Coords. J. Cruz Villalón y M. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer), CARL, Sevilla, 2003, p. 387, que “la negociación colectiva de Andalucía no es un ámbito geopolítico aislado del sistema general de negociación colectiva en España (...) En muchos sectores y subsectores de actividad económica existen convenios colectivos de ámbito nacional que prefiguran aspectos fundamentales del contenido negocial en todos los niveles de negociación”. Todo ello sin olvidar que se produce en un mismo marco normativo de referencia, caracterizado por la flexibilización en la determinación de las condiciones de trabajo y en la recontractualización colectiva. Así, “la negociación colectiva opera sobre el marco de un garantismo legal debilitado”.

ciación Colectiva, el de 2007 (ANC 2007; prorrogado para 2008; pero no para 2009, por falta de acuerdo entre los interlocutores sociales) insistía en la importancia de determinar la estructura salarial más adecuada para cada sector y empresa, dando, para ello, unas pautas generales. En concreto, recordaba que “en una economía abierta a la competencia internacional, se hace preciso afrontar cambios en las actuales estructuras salariales, avanzando en una mayor relación entre retribución y productividad”. En tal sentido la negociación colectiva constituye un instrumento adecuado para establecer la definición y criterios de una estructura salarial (conceptos fijos y variables, salarios mínimos, complementos u otros) adecuada a la realidad sectorial y empresarial, teniendo en cuenta su directa relación con los nuevos sistemas de organización del trabajo y los incentivos a la producción, la calidad o los resultados, entre otros. A tal fin, en la definición de los conceptos variables “deberían tomarse en consideración criterios de objetividad y claridad en su implantación; la delimitación de porcentajes de retribución variable sobre la retribución total; los derechos de información y participación en la empresa de los representantes de los trabajadores y la consideración de las realidades específicas de cada sector o empresa”.

De este modo, queda justificado un tratamiento salarial diferenciado frente a la diversidad de situaciones que podemos encontrar. Precisamente, el ámbito territorial, en este caso el de la Comunidad Autónoma de Andalucía, puede ser uno más de esos factores de diferenciación. Como recordaba el ANC 2007, “no pueden tratarse de manera uniforme las distintas situaciones, por lo que los negociadores deberán, en cada caso, tener en cuenta las circunstancias específicas de su ámbito para fijar las condiciones salariales”. No obstante el factor más importante de diferenciación no es el territorial, sino el funcional. Por eso, el mayor o menor peso que tenga cada sector de actividad en Andalucía es lo que va a caracterizar las tendencias que respecto de la estructura salarial vamos a encontrar en la negociación colectiva andaluza.

En cualquier caso, el punto de partida legal (artículo 26.3 del TRET) presenta una estructura retributiva dicotómica que los convenios colectivos deben respetar: salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra, y complementos salariales fijados en función de determinadas circunstancias<sup>5</sup>. De forma absolutamente excepcional encontramos otros

<sup>5</sup> A veces, el convenio colectivo transcribe literalmente la norma estatutaria. Así, de manera redundante y hasta innecesaria, el CC de Andalucía para el sector de regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos (BOJA de 26 de septiembre de 2008), en sus artículos 39 y 40 copia los artículos 26.1 y 26.2 del TRET. Otras veces se intenta dar una definición propia de los conceptos salariales (aunque sin diferir de la definición legal). Así, el CC Personal Laboral de las

condicionantes y referencias normativas para establecer la estructura salarial<sup>6</sup>.

Así, en la negociación colectiva andaluza encontramos una gran diversidad: desde estructuras salariales muy simples, compuestas básicamente por el salario base<sup>7</sup>, hasta otras mucho más complejas y sofisticadas, con multitud de complementos salariales de diversa naturaleza y finalidad<sup>8</sup>. Algunos convenios colectivos, utilizando tales conceptos retributivos, dividen el salario en dos grandes bloques: fijo (salario base y complementos salariales fijos) y variable (complementos salariales variables)<sup>9</sup>. Precisamente las más recientes políticas

---

Universidades Públicas de Andalucía (BOJA de 23 de febrero de 2004), tras declarar como principio general (artículo 51.1) que “la ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse por parte de las Universidades”, define salario base (artículo 52) como “la retribución asignada a cada trabajador por la realización de la jornada ordinaria de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como de trabajo, en función del grupo de clasificación en que se halle encuadrado”. Otras veces se utilizan denominaciones diversas en sustitución del concepto más consolidado de salario base, y así se habla de salario de categoría o salario unificado (como hace el CC Corporación de Medios de Andalucía, BOJA de 27 de abril de 2006).

<sup>6</sup> Es el caso del CC Personal Laboral Local al servicio de las Fuerzas de los EE.UU. en España (BOJA de 31 de agosto de 2002), que expresamente reconoce en su artículo 24 que la estructura salarial se define y se rige por lo dispuesto en el Anejo 8 del Convenio de Cooperación para la Defensa (Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio y disposiciones de desarrollo).

<sup>7</sup> Como ejemplo, el CC Acuicultura Marina de Andalucía (BOJA 22 octubre 2008), en su artículo 18, configura la retribución del trabajador únicamente con el salario base al que se le añade un plus de especialización.

<sup>8</sup> Entre otros, destaca el CC Personal Laboral Junta de Andalucía (BOJA de 28 de noviembre de 2002), que no sólo contempla una estructura salarial compuesta, además de por el salario base, hasta por catorce complementos salariales (artículo 58); sino que también deja abierta la posibilidad a la creación de otros complementos y pluses personales o de puesto de trabajo, que podrán acordarse por la Comisión del convenio “en su caso, cuando como consecuencia de las modificaciones de las Relaciones de Puestos de Trabajo se produzcan diferencias retributivas”.

<sup>9</sup> Esto ocurre con el CC BSH Interservice (BOJA de 10 de octubre de 2007). En su artículo 23 distingue entre salario fijo y salario variable. El primero, el *salario fijo*, se define (artículo 24) como la cantidad mínima garantizada en Convenio para cada grupo y nivel profesional recogido en el correspondiente Anexo. Dicho salario fijo se distribuye en: 1) salario base (el salario fijo para cada grupo y nivel basado en la consideración del hecho de prestar servicios en la empresa BSHE como trabajador por cuenta ajena (se incluye en este concepto la cantidad del absorbido plus contratado y la penosidad); 2) Pagas extras, que corresponden a las dos pagas tradicionales de junio y Navidad (en cuantía cada una de ellas de 30 días de salario base); 3) complemento personal, en el que se incluyen a título individual las condiciones personales que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio y que puedan provenir principalmente de la existencia de Convenio aplicables a las ya desaparecidas empresas que finalmente han conformado el Grupo BSH Electrodomésticos España. Por otro lado, constituye el *salario variable* (artículo 25) las cantidades que los trabajadores pueden conseguir en base a las diferentes primas variables aplicables a cada grupo y nivel profesional y en base a complementos, orientados hacia la conse-

salariales tienden a incidir en la gestión del rendimiento y la productividad mediante complementos salariales variables. Mediante este sistema de retribución variable se van a producir inevitables diferencias salariales entre los trabajadores (incluso los de una misma categoría o grupo profesional), lo que a veces se trata de justificar (y explicar) de forma expresa. Es el caso del CC Verificaciones Industriales de Andalucía (BOJA de 15 de enero de 2009), cuyo artículo 21, establece una declaración programática (que califica como “política general” del régimen retributivo) en la que se manifiesta que “las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen garantías generales de carácter colectivo, pero las condiciones efectivas de remuneración de un productor determinado o de un grupo de productores, tanto en conceptos fijos como en conceptos variables, pueden venir en muchos casos influenciados e incluso determinadas por circunstancias de carácter histórico o excepcional, así como por otros aspectos relacionados con la eficacia, calidad y rendimiento en su trabajo individual por lo que dichas condiciones específicas no constituirán argumento válido ni precedentes para peticiones de carácter comparativo”.

En cualquier caso, lo normal es que el salario (conformado tanto por el salario base como por los complementos fijos y variables) con el que se remunera al trabajador por los servicios prestados sea en metálico. En contadas ocasiones una parte del mismo conlleva la retribución en especie. De hecho, los

---

cucción de una mayor calidad y productividad en los servicios. Así por un lado, están configuradas por primas: 1) Primas para Funciones de Reparación y Asistencia (Grupo 4, Nivel D), como la Prima Mensual de Facturación Fuera y Dentro de Garantía, la Prima Mensual de Calidad Q Calipso (que tiene su apoyo en el sistema de calidad que la empresa ha denominado como Q Calipso, y que mide mensualmente determinados factores de calidad), la Prima Mensual de Rentabilidad (que se calcula una vez que se ha aplicado el llamado “ajuste por días no trabajados”), Primas para funciones de reparación y asistencia del Grupo 4 Acoge, y Prima de Vacaciones (que será la media de todas las primas variables cobradas en los tres últimos meses); 2) Prima Mensual Función Reparación Taller (para los que realicen funciones de reparación de aparatos pero no de asistencia, contabilizándose la calidad y la productividad); 3) Prima Función Almacén y Mostrador (en función de las ventas de repuestos por mostrador); 4) Prima Anual Resto Funciones de Niveles No Exentos; 5) Primas Resto Funciones de Niveles Acoge; y 6) Prima Colectiva de Compromiso y Participación, pensada para compensar y afianzar la sustitución de la desaparecida antigüedad, factores por cada centro de trabajo como el descenso de siniestros de vehículos, descenso de accidentes laborales, cuidado de herramientas, aportación a programas de sugerencias o participación (TOP IDEA), reducción de stock de repuestos, reducción de canjes, reducción de quejas internas BSH por elaboración de boletines u otras similares. Por otro lado, el salario variable también queda configurado por complementos, como: 1) la Gratificación Extraordinaria que la dirección podrá establecer y abonar en aquellas situaciones de rendimiento o actuación excepcional que considere; 2) el Retén de Emergencia en Fin de Semana; y 3) la Prima por disfrute de vacaciones fuera de los meses de junio a septiembre. Curiosamente, también incluye dicho Convenio Colectivo las dietas entre las cantidades que componen el salario variable.

convenios colectivos que utilizan la modalidad de salario en especie son minoritarios dentro de la negociación colectiva<sup>10</sup>.

### 3.1. Salario base y gratificaciones extraordinarias

El salario base es el componente retributivo más importante. El análisis de la negociación colectiva en Andalucía confirma que la mayoría de los convenios optan por regular las retribuciones salariales por unidad de tiempo. El módulo temporal utilizado mayoritariamente es el mensual; y, en muchos casos, calculan también la cuantía anual<sup>11</sup>. En menor medida se utiliza la referencia diaria<sup>12</sup>. Y los convenios claramente minoritarios son aquellos que determinan la cuantía del salario base por horas. En ocasiones un mismo convenio utiliza distinto módulo temporal de referencia según el colectivo afectado<sup>13</sup>. Igualmente son los menos los convenios colectivos que recurren a la determinación del salario por unidad de obra<sup>14</sup>.

<sup>10</sup> El 11,94 por 100 de los mismos, según los datos que aporta la *Memoria del CARL 2007 (La negociación colectiva en Andalucía)*, páginas 313 a 315, que además manifiesta cómo éstos se concentran mayoritariamente en actividades de Hostelería (65,50 por 100), Alimentación (41,54 por 100), Agricultura (12,50 por 100) y Cemento (11,76 por 100). Uno de esos pocos que contienen previsiones al respecto es el CC Cervezas Alhambra S.L. (BOP Granada de 22 de mayo de 2007) que contempla como salario en especie la utilización de vehículos de la empresa para usos privados (artículo 19) o la entrega de cerveza sin cargo (artículo 23): “la entrega gratuita de cerveza, por tener la consideración de retribución en especie se encuentra sometida tanto al régimen jurídico tributario de aplicación como al de cotización a la Seguridad Social”.

<sup>11</sup> Con cierta frecuencia, las tablas salariales determinan el salario base por mes y año (por ejemplo, el CC Aguas para riegos, BOP Granada de 9 de octubre de 2006; CC Cervezas Alhambra S.L., BOP Granada de 22 de mayo de 2007); otras veces, sólo recogen la cuantía anual (caso del CC Cetursa, BOP Granada de 28 de abril de 2008).

<sup>12</sup> Por ejemplo, el CC Autotaxi Comunidad Autónoma de Andalucía (BOJA 27 de junio de 2007), en su artículo 18 establece el salario base en módulo diario (20,16 euros).

<sup>13</sup> Así, el CC Aricemex (BOJA de 12 de abril de 1997), y en el mismo sentido, el CC Hormicemex (BOJA de 12 de abril de 1997), distingue a la hora de determinar el salario base entre *trabajadores* (que lo devengarán por día natural y por un rendimiento normal y correcto, para cada nivel y categoría, deduciendo las posibles faltas o permisos no retribuidos) y *empleados* (por importe mensual).

<sup>14</sup> En resumen, el 89,75 por 100 de los convenios analizados (*La negociación colectiva en Andalucía. Memoria del CARL 2007*, páginas 303 a 313) fijan el salario por unidad de tiempo, abarcando dicho porcentaje a casi el 100 por 100 de los trabajadores y empresas afectadas (el 96,09 por 100 y el 97,66 por 100, respectivamente). Entre éstos, el módulo salarial diario es regulado en un 17,23 por 100 de los convenios (153 de los 887 analizados), mientras que regulan la cuantía del salario acogiéndose a un módulo mensual el 72,64 por 100 de los convenios (que representan el 76,90 por 100 de las empresas y el 77,67 de los trabajadores). También consideran la determinación del salario en bloque anual en un total de 241 convenios. En cambio, sólo el 4,50 por 100 de los convenios fijan la retribución por horas. Por su parte, sólo el 3,49 por 100 de los convenios colectivos optan por la determinación del salario por unidad de obra.



La práctica totalidad de los convenios colectivos andaluces determinan la cuantía del salario base mediante *tablas salariales* (normalmente en forma de Anexo). Recordemos que el salario se determina básicamente en función del trabajo realizado (aspecto cualitativo) y de la cantidad del mismo (aspecto cuantitativo). De este modo, la clasificación profesional del trabajador (que define las funciones y tareas que constituyen el contenido de la prestación de servicios objeto del contrato de trabajo) determina en gran medida la retribución, y en concreto, el salario base. En las tablas salariales, precisamente se conecta la clasificación profesional con la retribución, asignando una determinada cuantía retributiva a cada grupo o categoría profesional<sup>15</sup>. En la mayoría de los casos, todavía es a la tradicional “categoría profesional” a la que se asigna el salario base. No obstante, la tendencia que se aprecia es que a medida que se vayan revisando los sistemas de clasificación profesional, adaptándolos al nuevo concepto de grupo profesional (más amplio y flexible que la categoría), las tablas salariales van a utilizar como referencia para determinar el salario base dichos grupos profesionales<sup>16</sup>.

Por otro lado, muchas tablas salariales prefieren hablar de niveles retributivos en lugar de recurrir directamente a elementos clasificatorios. No obstante, ese nivel retributivo, que carece de delimitación legal, puede presentar dos perfiles<sup>17</sup>: 1) Ser el resultado de una valoración de puestos de trabajo realizada verdaderamente conforme a un método de evaluación de tareas, que asigna a cada puesto de trabajo un determinado nivel salarial; y así, al trabajador se le retribuye, con independencia de la clasificación profesional (del grupo o categoría a los que

<sup>15</sup> Algunos convenios colectivos reconocen expresamente esa conexión directa entre clasificación profesional y salario. Así, el artículo 42 del CC del sector de regulación del estacionamiento limitado de vehículos (BOJA de 26 de septiembre de 2008) define salario base como “la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o de obra, en función de su clasificación profesional” (mientras que los complementos salariales son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base). A título meramente ejemplificativo, determinan el salario base por categorías profesionales, entre otros, los convenios siguientes: CC Aguas de Lanjarón (BOP Granada de 28 de marzo de 2008), CC Aguas para riegos (BOP Granada de 9 de octubre de 2006), CC Ceturza (BOP Granada de 28 de abril de 2008), CC Sector Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancias (BOJA de 23 de mayo de 2006). En cambio, lo hacen según el grupo profesional del trabajador: CC Cervezas Alhambra S.L. (BOP Granada de 22 de mayo de 2007), CC Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía (BOJA de 23 de febrero de 2004).

<sup>16</sup> Aunque esto no siempre sea así, pues hay casos en los que sorprende cómo tras definir un novedoso sistema de clasificación profesional en virtud de grupos profesionales, sin embargo, la determinación del salario se sigue realizando conforme a la categoría profesional a la que pertenecía el trabajador (por ejemplo, el CC Valeo Iluminación Martos-Jaén).

<sup>17</sup> Vid. Almendros González, M.A.: “Estructura salarial y clasificación profesional”, en VV.AA. (Coord. R. Escudero Rodríguez): *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2006, páginas 449 a 452.

pertenezca), conforme al puesto de trabajo que en cada momento ocupe. 2) Configurarse como un elemento clasificatorio complementario y accesorio a los principales (grupo y categoría), al convertirse en una simple agrupación de grupos o categorías profesionales a las que se le asigna una misma cuantía salarial<sup>18</sup> o en una subdivisión interna dentro del grupo o categoría.

Muy raramente se recurren a otros criterios, distintos a los estrictamente profesionales, para determinar el salario base. Así acontece con el artículo 11 del CC Actividades Agropecuarias Málaga (BOP de 24 de junio de 2005), que distingue para fijar el salario base únicamente entre fijos y eventuales, y dentro de cada uno de éstos, entre cualificados y no cualificados.

Por otra parte, en el salario se incluyen legalmente unas *gratificaciones extraordinarias* (que paradójicamente dejan de ser “extraordinarias” precisamente por exigirse por el artículo 31 del TRET). Las pagas extraordinarias tienen naturaleza salarial, pero existen discrepancias acerca de si, dada su configuración estatutaria, se integrarían dentro del salario base<sup>19</sup>, o, si por el contrario, constituyen un complemento salarial<sup>20</sup>. De lo que no hay duda es que se tratan de percepciones económicas de vencimiento superior al mes.

Sea como fuere, el artículo 31 del TRET reconoce el derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una a percibir en Navidad y la otra cuando se fije por convenio colectivo o acuerdo de empresa, y en la cuantía fijada por la negociación colectiva. De esta manera, se produce un llamamiento claro a la negociación colectiva. La regulación los convenios colectivos andaluces de tales pagas extraordinarias incide básicamente en cuatro aspectos<sup>21</sup>: 1) recono-

<sup>18</sup> Así, el CC Abbott Laboratorios, S.A. (BOP Granada de 9 de julio de 2007) utiliza cinco niveles salariales. El CC Hostelería Sevilla (BOP de 24 de agosto de 2006), artículo 9, define seis niveles profesionales que agrupan cada uno de ellos las categorías profesionales recogidas en el anexo. Sin embargo, tales niveles sólo tienen valor a efectos salariales.

<sup>19</sup> Cosa que mayoritariamente admite la negociación colectiva andaluza. Así, el artículo 22 del CC Verificaciones Industriales de Andalucía (BOJA de 15 de enero de 2009), tras definir el salario base como el asignado a todo y cada uno de los niveles y que corresponde al que cada empleado percibirá en función del nivel que ostente, admite que la cuantía anual del salario base se abonará en 14 pagos iguales (12 mensualidades y 2 pagas extras).

<sup>20</sup> Así estaba reconocido la normativa anterior al TRET (Artículo 5.D del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, de ordenación del salario), y así lo ha mantenido, aunque de forma matizada, la jurisprudencia: STS de 6 de julio de 1998 (RJ 6157), STS de 18 de enero de 1999 (RJ 82), STS de 1 de marzo de 1999 (RJ 2745) o STS de 11 de mayo de 1999 (RJ 4717) que distingue entre “salario base” y “remuneración básica anual” (que es donde sí tienen cabida las pagas extraordinarias).

<sup>21</sup> Como ejemplo, mencionamos los siguientes casos: el artículo 32 del CC Aguas de Lanjarón (BOP Granada de 28 de marzo de 2008) reconoce tres pagas extraordinarias anuales (abril, julio y diciembre), equivalentes a salario base más antigüedad; el artículo 20 del CC Abbott Laboratorios, S.A. (BOP Granada de 9 de julio de 2007), tres pagas extraordinarias (sueldo base, complemento de puesto de trabajo y antigüedad), a recibir 25 de julio, 25 de

cimiento de un mayor número de pagas extraordinarias anuales a las que tiene derecho el trabajador (en tales casos, lo habitual es que sean 3 o 4; excepcionalmente encontramos hasta 6, como hace el CC Corporación Española de Transporte, BOJA de 15 de enero de 2009); 2) determinación del momento de su percepción (en ocasiones se aprovecha la paga extraordinaria para gratificar al trabajador con ocasión de fiestas locales)<sup>22</sup>; 3) determinación de la cuantía de la misma mediante la identificación de los conceptos salariales que la conforman; y 4) la posibilidad de prorratear dichas gratificaciones en las doce mensualidades ordinarias.

Con cierta frecuencia, se aprecia en la negociación colectiva andaluza un tratamiento conjunto de las gratificaciones extraordinarias y de las pagas de beneficios (entendidas como participación en beneficios de carácter fijo y de cuantía tasada). Ello es bastante ilustrativo de una tendencia hacia la desnatu-

---

septiembre y 25 de diciembre (que, junto con las doce ordinarias de cada mes del año, hacen quince pagas anuales); el artículo 14.3 del CC Productoras Audiovisuales de Andalucía (BOJA de 10 de marzo de 2001), tres pagas extraordinarias (Junio, Septiembre y Diciembre); el artículo 11 del CC Hostelería Sevilla (BOP de 24 de agosto de 2006), contempla, además de las dos pagas extraordinarias, una Paga de Primavera; el artículo 20 del CC Cervezas Alhambra S.L. (BOP Granada de 22 de mayo de 2007), cuatro gratificaciones extraordinarias que se perciben en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre (haciéndose efectivas los días 15 o el primer día laborable si éstos no son laborables), siendo la cuantía de cada una de ellas el importe de una mensualidad de los conceptos salariales fijos; el artículo 10 del CC Cetursa (BOP Granada de 28 de abril de 2008), que contempla tres gratificaciones extraordinarias, correspondientes a 30 días en julio (coincidiendo con la fecha de 16 de dicho mes), 30 días en la festividad de Natividad (coincidiendo con el 15 de diciembre), y 30 días en la festividad de Corpus Christi, debiendo abonarse éstos con la mensualidad correspondiente al mes de mayo (estas gratificaciones se calcularán sobre el salario realmente percibido por el trabajador en fecha inmediatamente anterior a sus devengos mensuales); y el artículo 52 del CC RTVA-Canal Sur (BOJA de 22 de marzo de 2007), que reconoce cuatro pagas extraordinarias (Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre), siendo la cuantía de las de Junio y Diciembre de salario base más la media de los pluses y complementos de antigüedad, nocturnidad, mando orgánico, disponibilidad, turnicidad, polivalencia, especial responsabilidad, idioma, productividad, penosidad recibidos en el semestre anterior; mientras que las pagas de Marzo y Septiembre se satisfarán a razón de quince días de salario base más antigüedad. No obstante, y por lo que a la determinación de la cuantía de cada paga se refiere, lo más frecuente es precisamente contemplar sólo el salario base y el complemento de antigüedad. Así, el artículo 44 del CC de estacionamiento limitado de vehículos (BOJA de 26 de septiembre de 2008), que sólo tiene previstas dos gratificaciones extraordinarias, contempla para ellas una cuantía igual equivalente a 30 días de salario base más antigüedad. En el mismo sentido se pronuncia el CC CC.OO. Andalucía (BOJA de 3 de febrero de 2006); y el CC Personal Laboral Junta de Andalucía (BOJA de 28 de noviembre de 2002).

<sup>22</sup> Es el caso del artículo 13 del CC Comercio del Mueble Jaén (BOP de 8 de septiembre de 2008), cuando entre las gratificaciones extraordinarias se incluye una paga de 15 días de salario con motivo de la Fiesta Patronal de cada localidad. En el mismo sentido, el mencionado CC Cetursa (BOP Granada de 28 de abril de 2008) o el artículo 20 del CC Clínica Inmaculada (BOP Granada de 9 de enero de 2009) que recoge entre las pagas extraordinarias una por la fiesta local de El Corpus, que se abonará diez días antes de su festividad.

realización de las pagas de beneficios, que pierden el carácter de percepción dependiente de los resultados obtenidos por la empresa (por definición, variables) para convertirse en una paga extraordinaria más a la que tiene derecho el trabajador<sup>23</sup>.

### 3.2. Complementos salariales

#### 3.2.1. *Por circunstancias personales*

Los complementos salariales determinados en función de las circunstancias personales del trabajador (y que no hayan sido tenidos en cuenta a la hora de determinar el salario base), suelen incluirse en las estructuras salariales que define la negociación colectiva andaluza<sup>24</sup>.

Entre éstos, el más frecuente es (sigue siendo) el complemento de *antigüedad*; y eso que las tendencias actuales en las políticas salariales, sobre todo a nivel de empresa se encaminan a la desaparición de dicho complemento<sup>25</sup>, y su sustitución por otros que retribuyan el mayor rendimiento y productividad del trabajador. La regulación convencional del complemento de antigüedad suele contemplar los siguientes aspectos:

1) Determinación del módulo temporal que se toma como referencia para generar el derecho a percibirlo. Lo más frecuente es definir trienios, pero también se utilizan bienios y quinquenios, o combinaciones de varios de estos módulos. En ocasiones, utilizar uno u otro módulo temporal depende del grupo profesional al que pertenece el trabajador. Es habitual fijar topes máximos<sup>26</sup>. Y

<sup>23</sup> El artículo 29 del CC Yogures Andaluces (BOJA de 20 de enero de 2001), confunde pagas extraordinarias y beneficios en la medida que manifiesta que las gratificaciones de julio, Navidad y Beneficios consistirán en un mes de sueldo más antigüedad; y que la paga de Beneficios se abonará durante el primer trimestre de cada año. Igualmente, el artículo 28 del CC Tana-torios y Funerarias del Sur (BOJA de 8 de octubre de 2008), reconoce el derecho a percibir tres gratificaciones extraordinarias, tomando en consideración el salario base más la antigüedad y el complemento de destino, a percibir: una en junio, otra en diciembre, y la última, en concepto de paga de beneficios, de forma prorrateada en las doce mensualidades de cada año.

<sup>24</sup> Se incluyen complementos personales en un 89,86 por 100 de los convenios colectivos andaluces, que tienen incidencia sobre el 98,11 por 100 de las empresas y el 98,15 por 100 de los trabajadores (*La negociación colectiva en Andalucía. Memoria del CARL 2007*, página 318).

<sup>25</sup> Por ejemplo, el artículo 22 del CC Willy-Zoco S.L. (BOJA de 6 de octubre de 2005) acuerda (por ambas partes) la supresión de la antigüedad en la estructura salarial a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

<sup>26</sup> El artículo 29 del CC Grupo Cruzcampo (BOJA de 27 de febrero de 1996) establece que el número máximo de bienios por antigüedad será de 12. Otras veces, el tope va referido a directamente al porcentaje que determina su cuantía, como ocurre con el artículo 17 del CC Clínica Inmaculada (BOP Granada de 9 de enero de 2009) que reconoce a los trabajadores el derecho a percibir aumentos periódicos por años de servicio consistente en el abono de trienios sobre la

aunque algunos convenios se manifiestan contrarios<sup>27</sup>, se debe tomar en consideración todo el tiempo que el trabajador ha estado prestando servicios a la empresa, con independencia de la modalidad temporal utilizada.

2) Determinación de su cuantía. Se utilizan distintos modos: en gran medida, el complemento por antigüedad se calcula en función del salario base reconocido a cada grupo o categoría, normalmente calculándolo en base a un determinado porcentaje de éste<sup>28</sup> (pues en raras ocasiones se añade algún concepto económico más al salario base para determinar la antigüedad<sup>29</sup>). Excepcionalmente se recurre a otros parámetros, como el salario mínimo interprofesional<sup>30</sup>. Otra alternativa consiste en determinar la antigüedad en base a

---

cuantía del 7% cada uno de ellos, sobre el salario base; pero teniendo en cuenta que la acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, exceder del 60% del salario base.

<sup>27</sup> Algunos convenios colectivos entienden que el cómputo de la antigüedad a efectos retributivos solo debe hacerse a partir del momento en que el trabajador adquiera la condición de fijo. Así, el artículo 23 del CC Verificaciones Industriales de Andalucía (BOJA de 15 de enero de 2009) considera que serán computables los servicios prestados en período de prueba y por el personal eventual cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa sin solución de continuidad. No obstante, el Tribunal Supremo (STS de 4 de abril de 2007) se ha manifestado expresamente en contra de esta condición (que los contratos se hayan sucedido “sin solución de continuidad”) para generar derecho al complemento de antigüedad. En el mismo sentido, el artículo 9 del Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Productos Hortofrutícolas de Almería niega a los trabajadores temporales computar como antigüedad su tiempo de prestación de servicios; precepto respecto del cual la STSJ de Andalucía (Granada), de 1 de octubre de 2008, declara su inaplicación por ser contrario al imperativo del artículo 15.6 del TRET y admite que la existencia de varias contrataciones temporales prolongadas durante años configura una situación de los trabajadores temporales en orden a los posibles condicionamientos del complemento retributivo de antigüedad que no difieren materialmente de la situación de los trabajadores fijos. Esta misma doctrina es la aplicada por el TS, en sentencias de 16 y 23 de mayo de 2005 (RJ 5186 y RJ 5767), de 14 de septiembre de 2005 (RJ 7460), de 7, 13 y 24 de octubre de 2005 (RJ 8123, RJ 8136 y RJ 8233), de 26 de septiembre de 2006 (RJ 9037), de 1 de marzo de 2007 (RJ 4176), de 3 de abril de 2007 (RJ 3257), y de 26 y 27 de junio de 2007 (RJ 8589 y RJ 2008/105).

<sup>28</sup> El artículo 7 del CC Centro Radiológico Computerizado S.A. (BOJA 23 de abril de 2002) contempla un complemento de antigüedad consistente en dos trienios y cinco quinquenios (5 por 100 del salario base para los trienios; 10 por 100 para los quinquenios). Igualmente, el artículo 31 del CC Aguas de Lanjarón (BOP Granada de 28 de marzo de 2008) determina el importe de los trienios por antigüedad, calculando a razón de un dos por ciento del salario base correspondiente a la categoría respectiva.

<sup>29</sup> Como curiosidad, el artículo 40 del CC Cetursa (BOP Granada de 28 de abril de 2008) dispone que la antigüedad de todos los trabajadores se retribuirá a razón del 4% por trienio sobre el salario base más los suplidos (abonándose en 15 mensualidades). Es particularmente llamativo que además este concepto que se adiciona al salario base no tenga naturaleza salarial.

<sup>30</sup> El artículo 11 del CC Hostelería Sevilla (BOP de 24 de agosto de 2006) establece un complemento de antigüedad de un 3% sobre el SMI al cumplirse los 3 años efectivos de servicio a la empresa; un 8%, a los 6 años; un 16% a los 9; un 26% a los 14; un 38% a los 19; y un 45% del SMI a los 24 años.

una cantidad fija e igual para todos los trabajadores, con independencia de su clasificación profesional<sup>31</sup>.

3) Determinación del momento de su devengo. Lo habitual es que los aumentos periódicos por años de servicio (en los que consiste el complemento por antigüedad) comiencen a devengarse a partir del mes siguiente de la fecha en que se cumpla cada período.

Algunas veces, la compensación al trabajador por sus años al servicio de la empresa adopta la forma de premio a la permanencia, a la fidelidad o a la constancia, dejando de tener, en tal caso, naturaleza salarial<sup>32</sup>.

También tienen la consideración de complementos salariales por circunstancias personales los que persiguen compensar las diferencias salariales reconocidas a determinados trabajadores como condición *ad personam* o para compensar la desaparición de otros complementos personales, muchas veces, la desaparición del propio complemento de antigüedad. Tales complementos (unos absorbibles, otros no) reciben diferentes denominaciones, aunque responden a idénticos objetivos<sup>33</sup>. A veces, responden a un pacto colectivo con

<sup>31</sup> Así, el artículo 23 del CC Verificaciones Industriales de Andalucía (BOJA de 15 de enero de 2009) establece para el complemento de antigüedad una cantidad única y para todos los trabajadores de 330 euros anuales por trienio, que se dividirán entre 12 para su cálculo mensual.

<sup>32</sup> El artículo 38 del CC Cetursa (BOP Granada de 28 de abril de 2008) establece unos "Premios a la constancia" de una mensualidad para aquellos trabajadores que cumplan 15 años de trabajo en la empresa; de dos mensualidades para los que cumplan 25 años de trabajo en la empresa; y tres mensualidades, a la baja definitiva, debida a una incapacidad laboral reconocida legalmente. En el mismo sentido, el artículo 26 del CC Clínica Inmaculada (BOP Granada de 9 de enero de 2009) reconoce unos premios a la fidelidad y constancia de su personal en función de los años de servicio.

<sup>33</sup> Así, se alude al "complemento personal garantizado" (el artículo 11 del CC Aricemex, BOJA de 12 de abril de 1997; y del CC Hormicemex, BOJA de 12 de abril de 1997), de carácter personal, de diferente cuantía para cada trabajador, y que deriva de las condiciones salariales que cada trabajador tenía antes de la firma de este convenio, bien por aplicación de otro convenio, bien por reconocimiento de condiciones personales, de puesto o de prestación de servicios y que por tanto absorbe los conceptos o diferencias que pudieran existir (tal complemento tendrá la consideración de condición personal más favorable, sin que pueda ser absorbido por futuros incrementos salariales y al que se aplicará el mismo tratamiento, respecto de incrementos futuros, que al Salario Base); al "complemento personal transitorio" y al "complemento personal no absorbible" (artículo 58 del CC Personal Laboral Junta de Andalucía, BOJA de 28 de noviembre de 2002), que es la cantidad que perciben para compensar la disminución que experimentaron en el complemento de antigüedad como consecuencia de la homogeneización practicada con la entrada en vigor del I Convenio Colectivo; al "complemento personal o *ad personam*" (artículo 17 del CC Compañía General de Canteras, BOJA de 10 de enero de 2008; y artículo 12 del CC Centro Radiológico Computerizado S.A., BOJA 23 de abril de 2002, cuando admite que los trabajadores conservarán el complemento personal, fijo e invariable que vinieran percibiendo); al "plus de actividad" (artículo 40 del CC La Casera, BOJA de 2 de noviembre de 2000), que tiene su origen como consecuencia de la unificación de los conceptos económicos denominados Dife-

el que se pretende compensar económicamente a aquellos trabajadores que han sufrido algún cambio en alguna de sus condiciones de trabajo<sup>34</sup>.

También encontramos *pluses de titulaciones*<sup>35</sup> y *pluses por idiomas*<sup>36</sup>, aunque el reconocimiento que de ellos hacen los convenios colectivos anda-

---

rencia Masa Salarial y Plus Familiar Empresa, que ésta tenía establecido para su personal fijo y que venía abonándose mensualmente bajo tal designación; al “complemento personal único” (artículo 59 del CC Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía, BOJA de 23 de febrero de 2004) que retribuirá, de manera conjunta, todos aquellos complementos personales no contemplados en el presente convenio, que correspondan a derechos consolidados a su entrada en vigor (este complemento tendrá el carácter de no absorbible); al “complemento transitorio absorbible” de carácter individual que se revisará anualmente, re trayéndose de este concepto el equivalente a las subidas salariales del Convenio Colectivo, ya sean generales o individuales hasta su total desaparición; y a la “retribución complementaria” (respectivamente, artículos 38 y 24 del CC Verificaciones Industriales de Andalucía; BOJA de 15 de enero de 2009), constituidas por “las percepciones de carácter fijo que bajo tal denominación a que puedan tener derecho o puedan ser asignadas a cada productor a título individual, que excedan de su salario base propio, sin que en ningún caso la empresa asuma ninguna obligación de carácter colectivo respecto a la misma”, y que se abonará en 12 mensualidades (dicha retribución complementaria podrá ser absorbida total o parcialmente en el Salario Base en los casos de aumento de los mismos por cambio de nivel por cualquier razón, pero no en los casos de aumento de Salario base con carácter general ni en los casos de vencimientos individuales por antigüedad). Por otro lado, el CC Aricemex (BOJA de 12 de abril de 1997) y el CC Hormicemex (BOJA de 12 de abril de 1997) reconocen una compensación retributiva por la desaparición del complemento de antigüedad (artículo 11). Igualmente, el artículo 29 del CC Hostelería Málaga (BOP 28 de julio de 2006) expresa que los trabajadores que a la fecha de entrada en vigor del convenio vinieran percibiendo el complemento “*ad personam*” que sustituyó a la desaparecida antigüedad, mantendrán su derecho a la percepción de este concepto económico. También la Disposición Transitoria del CC Cervezas Alhambra S.L. (BOP Granada de 22 de mayo de 2007) tiene previsto un reconocimiento individual de retribuciones, en la medida que algunos trabajadores tienen asignados conceptos retributivos no incluidos en este convenio; y exclusivamente aquellos trabajadores que a fecha de entrada en vigor del convenio percibieran algunos de los referidos conceptos retributivos, los seguirán devengando en las condiciones recogidas para cada uno de ellos, y salvo que individualmente puedan negociar con la Dirección de la empresa lo contrario. Contempla un Plus personal 1978 y un Complemento ad personam 1995.

<sup>34</sup> El artículo 16 del CC Corporación de Medios de Andalucía (BOJA de 27 de abril de 2006) alude a un “Plus salarial a título personal” que es el resultado de un pacto indemnizatorio por la modificación del sistema de descanso y sólo para aquellos trabajadores que estaban a esa fecha en la empresa y se vieron afectados por dicha modificación.

<sup>35</sup> Así, el artículo 45 del CC Personal Docente Investigador Laboral de Universidades Públicas de Andalucía (BOJA de 9 de mayo de 2008) crea un “complemento mensual por doctorado” para las categorías de profesor colaborador y de ayudante en una cuantía igual al 5% de las retribuciones básicas de un profesor titular de universidad. Este complemento se abonará, previa solicitud y justificación documental.

<sup>36</sup> Como el plus de idiomas que contempla el artículo 50.9 del CC RTVA-Canal Sur (BOJA de 22 de marzo de 2007), cuyo cálculo se realizará aplicando un porcentaje del 5% sobre el salario base. Igualmente, el artículo 10 del CC Corporación Española de Transporte (BOJA de 15 de enero de 2009), regula un “complemento por conocimiento de idiomas”, pues “considerando que los servicios que presta la Empresa abarcan la casi totalidad de las localidades de la Costa del

luces es minoritario<sup>37</sup>. Hay ocasiones en los que resulta difícil clasificarlos dentro de los complementos personales, pues se suelen exigir para determinadas categorías profesionales en virtud de las funciones que las definen<sup>38</sup>, y por tanto en virtud de su puesto de trabajo.

Finalmente, aparecen otros complementos salariales supuestamente determinados en virtud de circunstancias personales del trabajador, pero situados en un terreno límite y fronterizo con las ayudas y beneficios sociales. Por ejemplo, sería el caso del denominado “complemento por discapacidad”<sup>39</sup>.

---

Sol y con el fin de facilitar una mejor atención a los viajeros de otras nacionalidades, se abonará al personal que en razón de su categoría profesional precise hacer uso de conocimiento de idiomas, un complemento salarial por dicho concepto de 41,11 euros mensuales por la utilización del inglés, francés o alemán”. Será requisito indispensable para hacer efectivo este complemento que se acredite el conocimiento del idioma mediante Certificado extendido por un Centro o Academia de acreditada solvencia o por profesor que, previo examen efectuado después de impartido el curso de formación del idioma de que se trate, lo emita. El cualquier caso, el trabajador debe acreditar que necesita hacer uso de estos conocimientos en el ejercicio de su cometido profesional.

<sup>37</sup> Los pluses de titulación están contemplados en el 4,05 por 100 de los convenios, mientras que los pluses por idiomas en el 3,49 por 100 (*La negociación colectiva en Andalucía. Memoria del CARL 2007*, páginas 319 y 320). Al menos en el primer caso, esa presencia minoritaria tal vez sea debida a que el salario base se suele determinar teniendo en cuenta la titulación y formación que precisa el trabajador para desempeñar su puesto de trabajo, razón por la que no suele complementarse el sueldo adicionalmente en virtud de esa misma titulación.

<sup>38</sup> En este sentido, el artículo 25 del CC Clínica Inmaculada (BOP Granada de 9 de enero de 2009) incorpora un “Plus de ATS o DUE y Médicos” para los trabajadores que desempeñen su puesto de trabajo en función de su titulación como diplomados universitarios de enfermería o de su titulación de médico; y el artículo 17 del CC Cervezas Alhambra S.L. (BOP Granada de 22 de mayo de 2007) regula un plus de conocimientos especiales; y el artículo 20 del CC Acuicultura Marina de Andalucía (BOJA 22 octubre 2008) un “plus de especialización” previsto “para aquellas categorías profesionales en las que establezca la necesidad de poseer una titulación homologada o reconocida, o por la especialización en el desempeño de la labor, y a su vez así se establezca en la definición de categorías”. Igualmente, el antes citado artículo 51 del CC RTVA-Canal Sur (BOJA de 22 de marzo de 2007) reconoce un Plus de Idiomas, que curiosamente se incluye entre los complementos de puesto de trabajo, en la medida que se aplica al trabajador que desempeña un puesto de trabajo que requiera la aplicación de idiomas extranjeros por necesidades del servicio, los aplique a un nivel alto de conocimientos, con elevada frecuencia, e impliquen una aportación personal de importancia y con una adecuada continuidad, sin estar incluidos en las exigencias de conocimientos propios de la categoría profesional que ostente.

<sup>39</sup> El artículo 22 del CC Compañía General de Canteras (BOJA de 10 de enero de 2008) contempla un complemento por discapacidad a los trabajadores que, reconocido por el organismo oficial correspondiente, acrediten los grados de discapacidad que se recogen a continuación, percibirán como complemento personal las cantidades que se detallan: entre 13 y 22 por 100 de discapacidad 15 euros por mes natural; entre el 23 y 32 por 100, 21 euros; y 33 por 100 o más, 30 euros. Ahora bien, 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 como complemento salarial por discapacidad, aquella podrá aplicar el 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.



### 3.2.2. *Por el trabajo realizado*

Dentro de los complementos salariales son los vinculados al trabajo realizado los que tienen una mayor incidencia en la retribución del trabajador. Entre estos complementos determinados en función del trabajo realizado se incluyen los tradicionales *complementos de puesto de trabajo*, definidos como aquéllos que percibe 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 (artículo 35 del CC Autoridad Portuaria de Almería-Motril, BOJA de 12 de abril de 2004). Comúnmente, tales complementos tienen en consideración las condiciones laborales nocivas, penosas, tóxicas, peligrosas, insalubres, etcétera, que de forma habitual y directa inciden en la prestación de servicios<sup>40</sup>. Unas veces se establecen, de forma genérica, para cualquier función o actividad que comporte tales circunstancias<sup>41</sup> (y que

<sup>40</sup> Se niega el derecho a percibir el plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad cuando los riesgos por los que se reclama no son inherentes al desempeño de sus funciones, sino que derivan de las especiales condiciones del centro en el que trabaja. Como reconoce la STSJ de Andalucía (Granada) de 13 de enero de 2004, el trabajador (de mantenimiento integral de edificios e instalaciones) aunque preste servicios en un Hospital, no tiene contacto físico ni directo con los enfermos, ni con los materiales, utensilios, medicamentos y componentes médicos propios del mismo, efectuándose su prestación cuando las habitaciones de enfermos están desocupadas, por lo que no tiene derecho a percibir dicho plus.

<sup>41</sup> Así, el artículo 23 del CC Compañía General de Canteras (BOJA de 10 de enero de 2008) dispone que a los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberán abonárseles un incremento del 15 por 100 de su salario base (se abonará prorrateado en once pagas, y no tienen carácter consolidable). Por otro lado, el artículo 11 del CC Centro Radiológico Computerizado S.A. (BOJA 23 de abril de 2002) regula un denominado "plus de especialidad": en razón de la mayor especialidad, toxicidad, peligrosidad o penosidad, se establece un complemento retributivo a favor del personal sanitario que desempeñe puesto de trabajo en las secciones o departamentos de radiología. La cuantía de este complemento será del 15 por 100 del salario base establecido en el presente convenio. Para tener derecho al mismo será preciso que la dedicación del trabajador al puesto tenga carácter exclusivo o preferente o en forma habitual o continua. El resto del personal recibirá mensualmente la cantidad de 42,02 euros por este concepto. Dentro del mismo sector de actividad, el artículo 18 del CC Clínica Inmaculada (BOP Granada de 9 de enero de 2009) establece un "complemento de especialidad" para los departamentos de farmacia, quirófano, laboratorio, UVI, lavandería, nefrología, radiología y los trabajadores que presten sus servicios con enfermos infecto contagiosos a pesar de que sea de forma causal (en la cantidad que corresponda por días de servicio). Igualmente, aunque repartiéndose esta cantidad por partes iguales, los trabajadores de taller, celadores y limpiadoras. Por su parte, el CC Personal Laboral Junta de Andalucía (BOJA de 28 de noviembre de 2002) contempla un complemento de puesto de trabajo: destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad, responsabilidad, incompatibilidad y otros factores que comportan concepción distinta del trabajo ordinario, excepto los retribuidos por el sistema de pluses. Igualmente, el artículo 25 del CC Industrias del Aceite Jaén (BOP de 8 de enero de 2007) reconoce que el personal que realice trabajos excepcional-

no estén previstas ya en la determinación del salario base); y otras se configuran tales complementos específicamente para puestos de trabajo y categorías afectadas<sup>42</sup>, lo que elimina posibles dudas en cuanto a su percepción y la litigiosidad que conlleva su reclamación. En la determinación de tales puestos afectados puede intervenir la representación de los trabajadores o los órganos específicos en materia de prevención de riesgos laborales<sup>43</sup>.

No obstante, para evitar la “monetarización del riesgo”, esto es, mantener la prestación de servicios sometida a determinados riesgos a cambio de una compensación económica, tales complementos salariales sólo irán referidas a aquellas condiciones y riesgos que no sean posibles eliminar. Algunos convenios resultan modélicos en este sentido, como el CC Personal Laboral Junta de Andalucía (BOJA de 28 de noviembre de 2002), cuando aclara que el “Plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad”, responderá sólo a circunstancias excep-

---

mente tóxicos, penosos o peligrosos, de los comprendidos en los que se relacionan en el convenio colectivo, percibirán la cantidad equivalente al 15 por 100 de su salario base más antigüedad. El artículo 27 del CC Yogures Andaluces (BOJA de 20 de enero de 2001) establece un “plus de cámara”: “el personal que habitualmente preste sus servicios tanto en cámara fría como en cámara caliente tendrá una retribución específica consistente en 6.525 pesetas mensuales”. También, el artículo 43 del CC Cetursa (BOP Granada de 28 de abril de 2008) establece un plus de altura, justificado por las condiciones especiales del centro de trabajo por su situación geográfica, en la cuantía de 135,48 euros al mes. Y el artículo 35 del CC Autoridad Portuaria de Almería-Motril (BOJA de 12 de abril de 2004) reconoce un Complemento de Inmersión, para el personal que, con la titulación adecuada para los trabajos a realizar, efectúe éstos en inmersión.

<sup>42</sup> Por ejemplo, el artículo 9.E del CC Plásticos Andalucía de Granada (BOP Granada de 6 de mayo de 2008) contempla un “plus de cortadores”, de 30,62 euros mensuales a tanto alzado. Es un plus no consolidable personalmente, por lo que cuando estas categorías de peón y peón con turnos, únicas categorías que lo devengan, dejen de prestar servicios temporal o definitivamente en las cortadoras perderán el Plus. Igualmente, el artículo 21 del CC Cetursa (BOP Granada de 28 de abril de 2008) alude a un Plus de Conductor-Encargado de Remonte por día efectivo de trabajo, de 4,42 euros. El artículo 23 del CC Sector Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancias (BOJA de 23 de mayo de 2006) recoge un “plus de ambulanciero”, para compensar las condiciones especiales del servicio de ambulancias, basándose en la cualificación protocolizada por las Delegaciones de la Salud del Estado o Comunidad Autónoma, para dotar de conocimientos sanitarios a los ambulancieros, los reciclajes de formación necesarios, la conducción urgente y el esmero en los cuidados de higiene y protección personales con enfermos especiales. Por su parte el CC Tanatorios y Funerarias del Sur (BOJA de 8 de octubre de 2008) regula, además de un genérico Plus de Toxicidad (artículo 33); un Plus de Personal de Coordinación (artículo 34); y un Plus de Engrase y Limpieza (artículo 35).

<sup>43</sup> El artículo 50.10 del CC RTVA-Canal Sur (BOJA de 22 de marzo de 2007, al regular el plus de penosidad y peligrosidad, dispone que el Comité de Seguridad y Salud, una vez estudiadas las características del trabajo a desarrollar, bien sea excepcional o habitual, propondrá a la representación de los trabajadores una relación pormenorizada de las personas afectas por este tipo de trabajos que, a pesar de tomar las medidas correctoras en materia de seguridad y salud, puedan ser perjudiciales o entrañar riesgos para su salud (se establece a este fin la percepción del 15% del salario base).

cionales, por cuanto la regla general debe ser su eliminación cuando desaparezcan las circunstancias negativas que lo justifiquen, por lo que se tenderá a la desaparición de este plus a medida que por la Administración se tomen los medios adecuados para subsanar las condiciones tóxicas o peligrosas que le dieran origen. No obstante, esta cuestión no es del todo pacífica ni ha quedado definitivamente resuelta. En algunos casos se discute si la adopción de medidas de seguridad adecuadas que eliminan o reducen el riesgo puede suponer o no la supresión del complemento salarial de penosidad, toxicidad y peligrosidad<sup>44</sup>.

En ocasiones, encontramos complementos de puesto de trabajo (o mejor, complementos de función) que tienen en cuenta otras especiales circunstancias del trabajo, como la *disponibilidad* y la *responsabilidad*, con que se ejercen las funciones<sup>45</sup> o el

<sup>44</sup> Así, respecto del artículo 34 del CC Industria Siderometalúrgica de Almería (BOP de 3 de febrero de 2005), la STSJ de Andalucía (Granada) de 26 de marzo de 2008 (JUR 323332), considera que “una vez que la empresa no solo estable un Plan de Riesgos laborales, así como un procedimiento de actuación para intervenciones de Equipos Electromagnéticos y entregó al actor el equipo de protección individual recogido en el Plan de Riesgos, y toda la información precisa en materia de prevención, con lo que el riesgo de toxicidad queda por tanto totalmente minorizado a la normalidad”, desde ese momento, el trabajador no tiene derecho a percibir el plus de toxicidad correspondiente. En cambio, otros pronunciamientos han considerado que se mantiene el complemento aunque se utilicen protectores auditivos que amortiguen el ruido (STS de 12 de febrero de 1996, RJ 1012).

<sup>45</sup> Como muestra, el artículo 19 del CC Clínica Inmaculada (BOP Granada de 9 de enero de 2009) incluye una “gratificación por responsabilidad” para los clasificados profesionalmente como Encargados de servicios y Gobernantes, de 53,14 euros mensuales que percibirán sobre su salario. El artículo 35 del CC Verificaciones Industriales de Andalucía (BOJA de 15 de enero de 2009) tiene previsto un “plus de jefatura”, como complemento de puesto de trabajo y como contraprestación a las responsabilidades encomendadas a los Jefes de Unidad en materia de Calidad, Prevención de Riesgos Laborales, Recursos Humanos y Materiales de su Unidad, así como la representación que le otorga la Dirección de la Empresa a su nivel de su Unidad o Centro de Trabajo, y dependiendo su cuantía del tipo de Unidad o Centro de Trabajo. Por su parte, el artículo 51 del CC TRVA-Canal Sur (BOJA de 22 de marzo de 2007) alude a un Complemento de Mando Orgánico, que retribuye las actividades y responsabilidades que se adicione a las de la categoría profesional propia, inherentes al ejercicio de mando orgánico en la empresa; a un Plus de Especial Responsabilidad, para los que desempeñen actividades o funciones de coordinación o mando funcional u operativo, o se le exija una responsabilidad de cualificada complejidad, que, sin corresponder al mando orgánico, exceda del normal exigible en su categoría profesional; y a un Plus de Disponibilidad, para los que prolonguen o modifiquen habitualmente sus jornadas de trabajo y condiciones horarias. El artículo 18 del CC Cetursa (BOP Granada de 28 de abril de 2008) crea un “plus de mandos intermedios”, de 113,97 euros, para trabajadores que ostenten o reemplacen a la categoría de Jefe de Sector (plus que persigue potenciar la carrera profesional dentro de la empresa); y el artículo 19 un “plus de personal de guardia en la empresa”, que se abonará por la disponibilidad del trabajador hacia la empresa: 43,44 euros por persona y noche que, a petición de la empresa, tenga que pernoctar en la estación de esquí (además, en caso de que hubiera que realizar algún trabajo en ese período de tiempo, éste tendrá la consideración de horas extraordinarias). Igualmente, el CC Personal Laboral de las Universidades Públicas de

tipo de servicio que se presta<sup>46</sup>. Respecto de éstos merece la pena hacer las siguientes observaciones. En primer lugar, hay ocasiones en las que, como resultado de una previa *evaluación de tareas y puestos de trabajo*, se reconoce un determinado complemento para cada puesto en virtud de determinados factores de valoración<sup>47</sup>. Por otro lado, encontramos algunos convenios que contemplan “pluses de polivalencia” que retribuyen la disponibilidad del trabajador para realizar funciones correspondientes a dos o más grupos o categorías profesionales, o simplemente, el desempeño de funciones distintas a las propias<sup>48</sup>. Finalmente, con cierta frecuencia los convenios colectivos contem-

---

Andalucía (BOJA de 23 de febrero de 2004) tiene previsto un “complemento de dirección” (artículo 60), con el que se retribuye las funciones de dirección de equipos de trabajo, y/o una disponibilidad horaria distinta a la habitual. Se entiende por funciones de dirección aquéllas que suponen la asunción de responsabilidad en tareas de planificación, organización, ejecución y control. La Relación de Puestos de Trabajo de personal laboral de cada Universidad será la que determine los puestos a los que procederá su asignación. En el caso de que la Relación de Puestos de Trabajo establezca como forma de provisión de alguno de estos puestos el sistema de libre designación, la cuantía del complemento tendrá el carácter de no consolidable. En caso contrario, que el sistema de provisión sea distinto al de libre designación, será consolidable. Finalmente, también el artículo 19 del CC Corporación de Medios de Andalucía (BOJA de 27 de abril de 2006) reconoce un Plus de libre disposición, pues “por la singularidad del trabajo de redacción, este personal podrá tener libre disposición; es decir, estar a disposición de la Dirección de la Empresa, en todo momento, para cubrir cualquier tipo de necesidad informativa, con un horario variable de acuerdo con dichas necesidades”; y el artículo 14 del CC Inturjoven (BOJA de 7 de junio de 2006) recoge un Complemento de Responsabilidad que se abonará a aquellos trabajadores que se les encomienden y acepten voluntariamente la realización de tareas especiales y novedosas que requieran un alto grado de responsabilidad en su ejecución y disponibilidad horaria (complemento que no podrá superar el 25% del salario base que corresponda a su categoría).

<sup>46</sup> Como particularidad sectorial, el artículo 20 del CC Autotaxi de Andalucía (BOJA 27 de junio de 2007) determina que las cantidades cobradas a consecuencia de servicios prestados al público con el vehículo, tales como maletas y bultos, quedarán en beneficio de los trabajadores que lo cobren, en concepto de “plus de servicios”.

<sup>47</sup> El artículo 42 del CC Diputación de Granada (BOP de 30 de noviembre de 2006) regula un “Complemento singular de puesto de trabajo” que retribuye el nivel asignado en la RTP por la concurrencia de los factores de dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad o responsabilidad. En el mismo sentido, el artículo 22.b del CC Emergencias Sanitarias 061 (BOJA de 26 de diciembre de 2007) habla de un “complemento funcional”, en el que se contemplan y resumen la retribución de “todas las circunstancias y factores inherentes que concurren en el desempeño del puesto de trabajo de cada categoría”. Así, específicamente considera que en el complemento funcional de los TES está incluida la responsabilidad por el mantenimiento de vehículos.

<sup>48</sup> El artículo 51 del CC RTVA-Canal Sur (BOJA de 22 de marzo de 2007) establece un Plus de Polivalencia, que percibirá el trabajador cuando desempeñe funciones distintas a la de su categoría profesional o puesto de trabajo, y siempre que éstas no sean de superior categoría (el valor de este plus se establece en el 12 por 100 del salario base). Por otro lado, el artículo 14 del CC Inturjoven (BOJA de 7 de junio de 2006) prevé un “Complemento de superior categoría” por el que se abonará la diferencia retributiva que exista entre la categoría del trabajador y la categoría que se le asigne mediante trabajos de superior categoría, durante el ejercicio efectivo de la misma.

plan específicamente el “quebranto de moneda” (con el que se compensa al trabajador por su responsabilidad frente a diferencias y errores en sus funciones de pago y cobro) como un complemento salarial de puesto de trabajo y no como indemnización o suplido<sup>49</sup> (que ha sido su consideración tradicional, de carácter no salarial).

Excepcionalmente, aparecen complementos salariales vinculados no tanto a las circunstancias de la prestación servicios como a las condiciones de contratación o situación formativa del trabajador<sup>50</sup>.

También se utilizan los complementos de puesto de trabajo con la finalidad de conectar la retribución del trabajador con las funciones efectivamente desempeñadas y así diferenciarla de la de otros trabajadores del mismo grupo profesional (lo que tiene sentido cuando el salario base se determina precisamente en función del grupo profesional del trabajador). Es el caso de los denominados “complementos de categoría”<sup>51</sup>.

Otros complementos retribuyen las particularidades con las que se presta servicios en relación con la *jornada o el horario de trabajo*. El más común de éstos es el *plus de nocturnidad*. Los convenios colectivos suelen incidir sobre este complemento en dos cuestiones: 1) Determinación de la cuantía, siendo lo

<sup>49</sup> Igualmente, el citado artículo 51 del CC Canal Sur (BOJA de 22 de marzo de 2007) reconoce que al trabajador que maneje habitualmente dinero en efectivo de la Empresa y deba efectuar cobros y/o pagos, se le abonará en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 32,27 euros mensuales. También el artículo 46 del CC de estacionamiento limitado de vehículos (BOJA de 26 de septiembre de 2008) alude a un plus de recaudación, asignado a los trabajadores de cualquier categoría profesional que entre sus funciones no tengan asignada la recaudación y realicen ésta.

<sup>50</sup> Por ejemplo, el artículo 25 del CC Verificaciones Industriales de Andalucía (BOJA de 15 de enero de 2009) define un “complemento de nivel superior” como aquel que tiene el trabajador que está en período de prueba, entrenamiento o adaptación y que es transitorio mientras dura dicho período. Su cuantía será la diferencia de retribución entre el nivel salarial del puesto para el que está efectuando la prueba y el que tenía en su puesto de origen. Este plus lo consolidará en su retribución por la superación del período de prueba o dejará de percibirlo en caso contrario.

<sup>51</sup> El CC Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía (BOJA de 23 de febrero de 2004) tiene previsto un “Complemento de categoría” (artículo 55), que es el complemento destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en función de la categoría profesional en la que se hallan adscritos (recordemos que en este convenio el salario base se determina en función del grupo profesional en el que el trabajador se encuentra clasificado). Tales cantidades habrán de figurar en las respectivas Relaciones de Puestos de Trabajo de las distintas Universidades. Por su parte, el artículo 41 del CC Diputación de Granada (BOP de 30 de noviembre de 2006) define la “Categoría económica” como el plus salarial consolidable por cada trabajador dentro de su grupo profesional. El personal tendrá derecho a la categoría económica consolidada, con independencia del nivel del puesto de trabajo que desempeñe, cuando el nivel de plus de categoría de dicho puesto sea inferior; en caso contrario, percibirá el plus salarial fijado en la RPT del Personal Laboral para cada puesto de trabajo.

habitual fijarlo mediante un porcentaje aplicado sobre el salario base<sup>52</sup>, y lo excepcional mediante una cantidad fija (ya sea distinta para cada categoría profesional o igual para todas ellas)<sup>53</sup>; y 2) Identificación del horario nocturno que genera el derecho a percibir el correspondiente complemento<sup>54</sup>.

Junto con el plus de nocturnidad, suele regularse el *plus de turnicidad*, que como declaran algunos convenios tiene por objeto compensar a los trabajadores que realizan su actividad en turnos por las molestias del cambio de horarios y/o por el traslado del descanso semanal a cualquiera de los días de la semana (artículo 28 del CC Industrias del Aceite Jaén, BOP de 8 de enero de 2007)<sup>55</sup>.

En relación con la jornada de trabajo, aparecen en la negociación colectiva andaluza otros complementos salariales cómo el Complemento de jornada de tarde o el Complemento de Jornada partida (cuando la jornada habitual es de mañana o es continua)<sup>56</sup>. También es frecuente encontrar complementos específicos que retribuyen por la prestación de servicios en días no laborables, en

<sup>52</sup> El artículo 11 del CC Aricemex (BOJA de 12 de abril de 1997) y del CC Hormicemex (BOJA de 12 de abril de 1997) fija el Plus de nocturnidad en un 25 por 100 del salario base del trabajador (caso de no trabajar las 8 horas de horario nocturno, lo percibirán a prorrata). También, el CC Actividades Agropecuarias Málaga (BOP de 24 de junio de 2005) y el CC Willy-Zoco S.L. El artículo 13 del CC Acuicultura Marina de Andalucía (BOJA 22 octubre 2008) y el artículo 13 del CC Cetursa (BOP Granada de 28 de abril de 2008) establecen un Plus de nocturnidad, que tendrá una cuantía del 30 por 100 del salario base reflejado en las tablas y para cada categoría, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza. El artículo 50.1 del CC RTVA-Canal Sur (BOJA de 22 de marzo de 2007) fija el plus de nocturnidad en el 35 por 100 del salario base

<sup>53</sup> Por ejemplo, el artículo 9.C del CC Plásticos Andalucía de Granada (BOP Granada de 6 de mayo de 2008), contempla un Plus de nocturnidad cuya cuantía asciende a 150 euros para todas las categorías profesionales (incluyéndose este plus en el salario), excepto para la de peón que se encuentra distinguido específicamente entre peón con noches y sin noches.

<sup>54</sup> En algunos casos se amplía la definición legal de horario nocturno (aquel comprendido entre las 22 y las 6 horas, según el artículo 36.1 del TRET). Es el caso del artículo 56 del CC Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía (BOJA de 23 de febrero de 2004), cuando dispone que el complemento de nocturnidad lo percibirán los trabajadores cuya jornada normal de trabajo se realice en el período comprendido entre las 22 horas y las 7 horas (aunque igualmente, los que realicen parcialmente su jornada de trabajo en dicho período percibirán en este concepto la cantidad proporcional correspondiente); o el artículo 21 del CC Clínica Inmaculada (BOP Granada de 9 de enero de 2009), que dispone que el trabajo de turno de noche al que va referido el complemento de nocturnidad será el comprendido entre las 22 y las 8 horas.

<sup>55</sup> Dicho precepto regula un plus de turnicidad o intermitencia consistente en 9,53 euros diarios para todas las categorías, por día efectivamente trabajado (la percepción de este plus es compatible con el de nocturnidad). Por su parte, el CC Cetursa (BOP Granada de 28 de abril de 2008) recoge un Plus de turnicidad, para todo el personal de la empresa que realicen turnos de trabajo diferentes al establecido normalmente de 9 horas a 18 horas, y será abonado en los meses en que se realice turnos (45,59 euros al mes).

<sup>56</sup> CC Personal Laboral Junta de Andalucía (BOJA de 28 de noviembre de 2002).

días especiales o simplemente por su disponibilidad para realizarlos si fuera necesario<sup>57</sup>.

Otra circunstancia que puede condicionar el salario es el lugar (entendida como “localidad”) donde se realiza el trabajo. La anterior normativa reguladora del salario regulaba específicamente los denominados “*complementos de residencia*” (artículo 5.F del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, de ordenación del salario). El actual TRET no hace ninguna referencia a ellos, pero puesto que es la negociación colectiva la que tiene atribuida la determinación de la estructura salarial, todavía aparecen tales “complementos de residencia” en algunos convenios andaluces<sup>58</sup>. Muy cercanos a estos complementos se encuentran aquellos otros que tienen previsto compensar al trabajador por prestar servicios fuera de su ámbito territorial habitual<sup>59</sup>.

De igual modo, la regulación salarial heterónoma anterior al TRET reconocía como complementos salariales los de “*calidad o cantidad de trabajo*”,

<sup>57</sup> Respecto de los primeros, el CC Abbott Laboratorios, S.A. (BOP Granada de 9 de julio de 2007), Plus de sábado; el CC Cervezas Alhambra S.L. (BOP Granada de 22 de mayo de 2007), Plus por trabajos en días no laborables; el CC Autoridad Portuaria de Almería-Motril (BOJA de 12 de abril de 2004), Complemento de Domingo o Festivo; o el CC Sector Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancias (BOJA de 23 de mayo de 2006), que distingue entre plus de festividades navideñas y plus de festividades de Semana Santa. En algún caso la regulación es bastante detallada, como ocurre con el artículo 58 del CC Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía (BOJA de 23 de febrero de 2004) cuando, en relación con el Complemento de trabajo en sábados, domingos y festivos, dispone que los trabajadores que fuera de su jornada normal de lunes a viernes presten servicios en sábados o domingos o festivos, cuando no disfruten de vivienda tendrán derecho a una compensación por cada uno de estos días trabajadores de 30 euros y un día libre o, a elección del trabajador, de 60 euros, sin día libre para servicios prestados en turno de mañana durante los sábados y de 72 euros sin día libre para servicios prestados en turno de tarde durante los sábados o en cualquier turno durante un domingo o festivo. En caso de disfrute de vivienda la compensación será de un día libre por cada jornada trabajada en sábado o domingo. Por otro lado, los trabajadores que en su jornada normal de trabajo presten servicios en sábados o domingos tendrán derecho a una compensación de 30 euros. Por otra parte, el artículo 7 del CC Corporación Española de Transporte (BOJA de 15 de enero de 2009) establece un plus especial “Feria de Agosto de Málaga” para compensar económicamente el trabajo que se realice derivado de los servicios especiales que se prestan o efectúan en la citada Feria, abonando al trabajador por cada día que efectúe tal servicio la cantidad a tanto alzado de 30 euros. Finalmente, el artículo 51 del CC RTVA-Canal Sur (BOJA de 22 de marzo de 2007), regula un Plus por guardia localizable, para el personal que voluntariamente acepte estar de guardia durante el tiempo de descanso o en días festivos.

<sup>58</sup> Por ejemplo, el artículo 57 del CC Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía (BOJA de 23 de febrero de 2004) contempla un Complemento de residencia: “los trabajadores que presten servicio en las ciudades de Ceuta o Melilla percibirán un complemento de residencia equivalente al 25 por 100 del salario base”.

<sup>59</sup> El artículo 22.3 del CC Emergencias Sanitarias 061 (BOJA de 26 de diciembre de 2007) regula un Complemento de Traslados de pacientes fuera de la Comunidad de Andalucía, en las cuantías que se recogen en las tablas salariales.

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 (artículo 5.F del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, de ordenación del salario). En la actualidad ha desaparecido dicha referencia expresa, por lo que tales complementos deben considerarse incluidos dentro de los genéricos “complementos en función del trabajo realizado” (artículo 26.3 TRET). La negociación colectiva andaluza suele incluir, bajo distinta denominación, estos complementos en la estructura salarial.

Las *primas e incentivos de productividad* (o rendimiento) son las que tienen su causa en la obtención de un determinado objetivo o resultado por parte del trabajador (suelen ser de carácter individual). Ese objetivo puede ser desde una genérica mayor y mejor dedicación en el trabajo<sup>60</sup> (siendo problemática su medición y ponderación) hasta la consecución de un determinado nivel de rendimiento (siendo en este caso habitual el sistema de comisiones y

<sup>60</sup> Por ejemplo, el artículo 15 del CC Inturjovent (BOJA de 7 de junio de 2006) crea un “Plus de incentivos” con la finalidad de retribuir la contribución de cada trabajador para alcanzar los objetivos referentes a incrementos de productividad y la progresión en los estándares de formación y capacitación profesional, así como para incentivar al personal con el fin de optimizar la organización del trabajo, la calidad en el desarrollo de las tareas, y en definitiva la modernización en la prestación de los servicios, se crea un Fondo de Incentivos. En el mismo sentido, el CC RTVA-Canal Sur (BOJA de 22 de marzo de 2007) regula un Plus de productividad, con el que se prima al trabajador la mayor formación y calidad del trabajo (entre el 15 y el 25 por 100 del salario base mensual); el CC Personal Laboral Junta de Andalucía (BOJA de 28 de noviembre de 2002), un Complemento de productividad (339,72 euros, que se hará efectiva en la nómina ordinaria de octubre); y el artículo 27 del CC Verificaciones Industriales de Andalucía (BOJA de 15 de enero de 2009), un complemento de productividad, a pagar en la nómina del mes de marzo, para primar el alto nivel de rendimiento y modernización de la calidad de los servicios públicos, así como la eficacia y dedicación en el trabajo (para ello, se establece un Fondo Extraordinario que se abonará como complemento de productividad de carácter consolidable). A veces se le denomina complemento de destino, como en el caso del artículo 32 del CC Tanatorios y Funerarias del Sur (BOJA de 8 de octubre de 2008), que perciben determinadas categorías profesionales por una mayor dedicación. Por último, el artículo 35 del CC Autoridad Portuaria de Almería-Motril (BOJA de 12 de abril de 2004) reconoce toda una tipología de complementos por calidad o cantidad de trabajo, que retribuirán el especial rendimiento, la actividad y dedicación extraordinaria, el interés o iniciativa con que se desempeñen los puestos de trabajo, siempre que redunden en mejorar el resultado del mismo. La valoración de la productividad se realizará en función de circunstancias relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y la consecución de los resultados u objetivos asignados al mismo. Entre éstos complementos se incluyen: Pluses de Jornada Flexible (Plus de Flexibilidad Horaria, Plus de Cambio de Turno, Plus de Irregularidad Horaria), Plus de Jornada Partida, Plus de Especial Responsabilidad y Dedicación, Plus de Especial Rendimiento en el Trabajo, Plus de Operaciones Paso del Estrecho y Operaciones Especiales, y Plus de Especial Disponibilidad (para Personal Administrativo y Mantenimiento y Talleres).



destajos)<sup>61</sup>. A veces se utilizan sistemas más sofisticados y detallados de evaluación del desempeño<sup>62</sup>. Cuando ese nivel de rendimiento va referido, de forma cuantitativa, al número de días trabajado, tales primas se aproximan a los pluses de absentismo<sup>63</sup>. Otras veces el objetivo puede ser más específico, como

<sup>61</sup> El artículo 42 del CC La Casera (BOJA de 2 de noviembre de 2000) contempla una “Prima comisión” para el personal de ventas que percibirá mensualmente el personal comercial que preste su actividad en preventa directa, por comisión de caja vendida. En parecidos términos, el artículo 15 del CC Cervezas Alhambra S.L. (BOP Granada de 22 de mayo de 2007), regula un Incentivo por venta para el personal comercial. También el artículo 9 del CC Caja Rural de Huelva (BOJA de 8 de junio de 2000) regula una Gratificación Especial “como estímulo a los empleados por el cobro de comisiones a los clientes”. Por su parte, el artículo 15 del CC Actividades Agropecuarias Málaga (BOP de 24 de junio de 2005), se refiere a los destajos, manifestando que siempre que se contraten trabajos por tarea a destajo, se garantizará al trabajador la percepción del salario base más un 25 por 100 como mínimo. En el mismo sentido, el CC Actividades Agropecuarias Jaén (BOP de 9 de diciembre de 2008).

<sup>62</sup> El artículo 44 del CC Diputación de Granada (BOP de 30 de noviembre de 2006) regula el “Incentivo de Productividad” que se percibirá en atención a la consecución de ciertos objetivos o resultados determinados por la respectivas Áreas y/o en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo que permitan apreciar el especial rendimiento, la actividad extraordinaria o el interés e iniciativa con que se desempeñan los puestos de trabajo. La asignación individual del Incentivo corresponderá a la Delegación de Recursos Humanos, con sujeción a los criterios establecidos. Las cantidades percibidas serán de conocimiento público. En ningún caso las cantidades asignadas por Incentivo de Productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos. Por otra parte, define “productividad” como el interés e iniciativa individual demostrado por el personal laboral fijo en el desempeño de su trabajo con la realización de cursos de formación y desarrollo profesional directamente relacionado con su puesto de trabajo y la promoción profesional administrativa derivada del mismo. En similares términos, el artículo 22 del CC Emergencias Sanitarias 061 (BOJA de 26 de diciembre de 2007) regula unos incentivos variables con los que se retribuye el rendimiento y la calidad en el trabajo desempeñado. Su determinación está vinculada a la evaluación del cumplimiento de los objetivos marcados por la Dirección, Área o Unidad correspondiente, así como el desarrollo profesional del trabajador. La determinación de objetivos será anual. Se realizará un pago a cuenta en el mes de junio y a finales de año se evaluarán los objetivos alcanzados, liquidándose con carácter definitivo. La evaluación de los objetivos anuales se realizará a través de la ponderación de los siguientes aspectos: objetivos de empresa (25%), satisfacción de usuario (10%), contrato programa (15%), objetivos del Servicio Provincial o Área Funcional (45%) y cumplimiento de objetivos cuantificados e individuales y desarrollo profesional (30%). Todos los objetivos que sean objeto de incentivación tendrán que ser conocidos previamente (también sus criterios de valoración) y los trabajadores serán informados del porcentaje de objetivos logrados y el modelo empleado para el establecimiento de su cuantía.

<sup>63</sup> El artículo 20 del CC Compañía General de Canteras (BOJA de 10 de enero de 2008) regula un “complemento de actividad” que se establece, con objeto de incentivar a los trabajadores en el desarrollo de los trabajos encomendados, para todas las Categorías y Niveles, y se percibirá por día realmente trabajado de lunes a viernes de cada semana.

la observancia rigurosa de la normativa de prevención de riesgos laborales con el objeto de reducir la siniestralidad laboral<sup>64</sup>.

Igualmente, las *primas de asistencia y puntualidad* retribuyen una especial dedicación del trabajador, pero en este caso expresada mediante su presencia física en el puesto de trabajo, con lo que se incentiva su puntualidad horaria y su falta de absentismo laboral. Los convenios colectivos andaluces que regulan estas primas (el 29,28 por 100 de los mismos) suelen incidir en los siguientes aspectos<sup>65</sup>: 1) normalmente aparecen reguladas de forma conjunta la prima de

<sup>64</sup> El artículo 21 del citado CC Compañía General de Canteras prevé una Prima de Prevención de carácter anual orientada a recompensar los esfuerzos que se realicen cara a conseguir el objetivo común de empresa y trabajadores de Cero Accidentes. Esta prima tendrá según la categoría un importe máximo por trabajador equivalente al 2,26 por 100 del salario base anual, no siéndole de aplicación la cláusula de garantía salarial.

<sup>65</sup> Como muestra, el artículo 33 del CC Aguas de Lanjarón (BOP Granada de 28 de marzo de 2008), contempla una “prima de asistencia al trabajo” (que también lo es de puntualidad), por un importe de 11,75 euros por día efectivo de trabajo, la cual no se percibirá con motivo de ausencia injustificada, permiso para asuntos particulares y baja por enfermedad común. A los solos efectos de esta prima, el retraso en la entrada al trabajo por más de diez minutos durante dos días en plazo no superior a treinta, se reputará como una ausencia injustificada, a tal efecto. El artículo 9.D del CC Plásticos Andalucía de Granada (BOP Granada de 6 de mayo de 2008) crea un “Plus de asistencia” que se abonará a los trabajadores que no falten durante el mes más de dos veces al trabajo (sea de forma justificada o injustificada, y en cualquier caso, debiéndose recuperar el día), siendo la cuantía de 53,32 euros mensuales a tanto alzado y no fraccionable por días. El artículo 15 del CC Hostelería Sevilla (BOP de 24 de agosto de 2006) pondera la cuantía de la prima según la asistencia al trabajo, disponiendo que el “Plus de asistencia” será percibido en su integridad al 100 por 100 por aquellos trabajadores, que por faltas injustificadas y/o cuyo número de días de bajas por IT sea inferior o igual a 8 días. Se percibirá este plus en un 50 por 100 cuando concurren 9 faltas al año; no percibiéndose en el supuesto de 10 o más días de falta al año. A estos efectos, se excluyen las faltas debidas a baja maternal, ingreso hospitalario, accidente laboral y permisos retribuidos. El artículo 14 del CC Cervezas Alhambra S.L. (BOP Granada de 22 de mayo de 2007) habla de un “Plus de asistencia” de 3,90 euros por día efectivamente trabajado durante la totalidad de la jornada, computándose su abono en un máximo de 224 días al año, resultantes de restar a los 365 días naturales del año los 141 días no laborables siguientes (52 sábados, 52 domingos, 14 festivos, 21 días laborales de vacaciones, en los que tampoco se abonará, y las jornadas de los días 24 y 31 de diciembre que el convenio reconoce como no laborables). La inasistencia al trabajo más de tres veces en un período de treinta días naturales consecutivos dará lugar a la no percepción de este plus durante todo el mes, salvo que se encuentre en los siguientes casos: por asistencia a consulta médica de la Seguridad Social, debidamente justificada, por tiempo no superior a tres horas, cada una, y con un máximo de cinco ausencias durante el mencionado período de treinta días; por baja por incapacidad temporal; por días tomados a cuenta de las vacaciones anuales; y por aquellos permisos retribuidos que conceden períodos de dos o más días. El artículo 31 del CC Verificaciones Industriales de Andalucía (BOJA de 15 de enero de 2009), que paradójicamente en lugar de hablar de “plus de asistencia” (para incentivar la misma) habla de “plus de absentismo de carácter individual” (de 102,92 euros mensuales). Con carácter general al trabajador no se le computarán a efectos de pérdida del plus de absentismo: el accidente laboral, la IT con baja médica derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la hospitalización por IT derivada de enfermedad común o

asistencia y la prima de puntualidad, conformando un complemento salarial unitario; 2) se establecen niveles y límites en la puntualidad y asistencia al trabajo para generar el derecho a percibir dicho complemento o para ponderar su cuantía; 3) se suelen especificar y definir las faltas al trabajo que, como excepciones, no cuentan como absentismo a tales efectos (y las que sí, sean estas justificadas o injustificadas); y 4) se determinan las cuantías, consistentes mayoritariamente en una cuantía fija por día efectivamente trabajado (aunque a veces también se utiliza el módulo mensual, en aquellos meses en el que se cumplen los requisitos de asistencia y puntualidad que da lugar a la prima).

Por último, y referido a una mayor cantidad de trabajo, la realización de *horas extraordinarias* suele conllevar (cuando no se compensa por períodos de descanso) un complemento salarial que expresa la diferencia entre la retribución de la hora ordinaria y de la hora extraordinaria. Muchos convenios colectivos andaluces (el 50,45 por 100 de éstos) contemplan ese incremento retributivo de la hora extraordinaria, aunque la normativa estatutaria (artículo 35.1 del TRET) sólo obliga al abono mínimo del valor de la hora ordinaria. Dicho recargo puede adoptar la forma de un porcentaje adicional sobre el valor salarial de la hora ordinaria<sup>66</sup> o una cuantía determinada según la clasificación profesional del trabajador<sup>67</sup>.

---

accidente no laboral, el matrimonio, la licencia por nacimiento de hijo o adopción, enfermedad grave y/o el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, enfermedad grave y/o el fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad, las horas sindicales, los permisos sindicales no retribuidos, las vacaciones, los días de asuntos propios o la utilización de la bolsa de horas disponibles. En cambio, no lo devengará el trabajador por cualquier falta de asistencia o ausencia al trabajo en el mes de referencia, distinto de los citados. Por su parte, el artículo 10 del CC Centro Radiológico Computerizado S.A. (BOJA 23 de abril de 2002) establece un plus de asistencia y puntualidad que será percibido por los trabajadores en los términos siguientes y con carácter mensual: para la "asistencia" se requiere la presencia del trabajador durante toda la jornada laboral en el puesto de trabajo, sin excepción alguna; y para la "puntualidad", la presencia en el puesto de trabajo a la hora en punto de iniciarse la jornada laboral (se dejará de percibir dicho devengo cuando se acumulen dos faltas en el mes). Dichos pluses se percibirán en la nómina del mes siguiente al controlado. Aquellos trabajadores cuya incorporación o baja en la empresa se efectúe en el transcurso del mes, cobrarán este plus en proporción al tiempo trabajado. Su cuantía mensual será de 31,47 euros. Finalmente, el artículo 21 del CC Acuicultura Marina de Andalucía (BOJA 22 octubre 2008) es uno de los convenios que no exceptúa retraso, falta o ausencia alguna, en la medida que establece un plus de asistencia de 3,43 euros brutos por día efectivamente trabajado, que dejará de percibirse cuando el trabajador no acuda al trabajo, sea cualquiera la causa de esta ausencia.

<sup>66</sup> Por ejemplo, el artículo 10 del CC Hostelería Sevilla (BOP de 24 de agosto de 2006) dispone que las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 100 por 100 sobre la hora ordinaria. Otras veces se llega incluso a distinguir si la jornada en la que se realizan horas extraordinarias es festiva o no. Es el caso del artículo 13 del CC Cervezas Alambra S.L. (BOP Granada, de 8 de marzo de 2005) cuando fija un incremento sobre el valor de las horas ordinarias normales, del 30%, si se realizan en días laborables y en sábados; y del 40%, si se realizan en domingos y festivos.

<sup>67</sup> El artículo 14 del CC Centro Radiológico Computerizado S.A. (BOJA 23 de abril de 2002) recurre para retribuir las horas extraordinarias a unas cuantías, distintas según la classifica-

### 3.2.3. *Por la situación y resultados de la empresa*

Entre los complementos salariales vinculados a la situación y resultados de la empresa se encuentran aquellos que se abonan a los trabajadores en función de los beneficios obtenidos por ésta, con el objeto de comprometer e interesar al trabajador en la buena marcha y productividad de la actividad empresarial. Por este motivo, son los complementos salariales que, por definición, deberían incluir la parte variable del salario. Sin embargo, y pese a la variedad de formas de retribución en función de los objetivos y resultados de la empresa que se pueden utilizar, la negociación colectiva andaluza prácticamente se limita al “*complemento de participación en beneficios*”. Ahora bien, la paga o participación en beneficios adopta en su configuración convencional dos modalidades:

1) Impropia, consistente en una cantidad fija y tasada, que se percibe periódicamente (normalmente, de forma anual), y por tanto, absolutamente desligada de la situación y resultados de la empresa. Curiosamente, la mayoría de los convenios colectivos andaluces que recogen la participación en beneficios adoptan esta variante desnaturalizada. Por eso, se suele regular junto con las gratificaciones o pagas extraordinarias de vencimiento periódico superior al mes a las que el trabajador tiene derecho (de hecho, como una más de ellas) y no entre los específicos complementos en función de la situación y resultados de la empresa<sup>68</sup>.

2) Propia, consiste en una cuantía variable en función de los beneficios obtenidos por la actividad empresarial; y por ello, no garantizada ni consoli-

---

ción profesional del trabajador. En el mismo sentido, el artículo 34 del CC Bética de Servicios Integrales (BOJA de 29 de abril de 2004), tras reconocer que las horas extraordinarias prioritariamente se compensarán con descansos compensatorios, atribuye un valor a la hora extraordinaria por categoría.

<sup>68</sup> Muchísimos convenios identifican y regulan conjuntamente las pagas extraordinarias y la paga de beneficios. Por ejemplo, el artículo 11, titulado “Gratificaciones extraordinarias”, del CC Plásticos Andalucía de Granada (BOP Granada de 6 de mayo de 2008) admite que en concepto de participación en beneficios se abonará a los trabajadores una bonificación extraordinaria en cuantía de la mitad de una paga extra, que se pagará conjuntamente con los salarios ordinarios del mes de marzo. Con independencia de esta gratificación se regulan dos pagas extras (15 de julio y 15 de diciembre) consistentes en salario base más antigüedad. El artículo 14 del CC Comercio del Mueble Jaén (BOP de 8 de septiembre de 2008) reconoce que los trabajadores percibirán en concepto de paga de beneficios en la primera quincena del mes de marzo, la cuantía de una mensualidad de salario base. En este mismo sentido, *vid.* nota 23, y los casos referidos en ella.

<sup>69</sup> El artículo 26 del CC Verificaciones Industriales de Andalucía (BOJA de 15 de enero de 2009), y aunque su cuantía no se justifique en base a su naturaleza, dispone que en concepto de complemento de beneficios se abonará el 20 de septiembre el importe correspondiente a una gratificación extraordinaria anual por niveles, siempre que los resultados después de impuestos del ejercicio anterior aprobados por la Junta General de Accionistas arrojen beneficios y estos

dable, pues el trabajador sólo la percibe cuando se producen tales resultados<sup>69</sup>. Por su naturaleza es más frecuente encontrar este complemento salarial por beneficios empresariales en los convenios colectivos de empresa. Uno de esos convenios paradigmáticos en cuanto a la regulación de la participación en beneficios (y rico también en matices y declaraciones de principios) es el CC Aguas de Lanjarón (BOP Granada de 28 de marzo de 2008). Éste contempla en forma de Anexo un “Contrato de Participación en Beneficios”<sup>70</sup>, que tiene por objetivo “asociar el conjunto del personal a la prosperidad de la Empresa a la que contribuye con sus esfuerzos. En el caso de que los resultados sean suficientemente favorables, permite a todos recuperar parte de sus esfuerzos a través de la distribución de un suplemento de renta”. Ello, “requiere el desarrollo de acciones de formación e información llevado a cabo para permitir a cada uno un mejor entendimiento de los resultados económicos de la Empresa: la evolución de los mercados de productos fabricados, las obligaciones causadas por la competencia, las consecuencias que tiene el entorno económico sobre la formación de los precios de coste, las metas y los resultados de las acciones emprendidas para aumentar la seguridad del Personal, incrementar la productividad, mejorar la calidad y conseguir ahorrar en todos los campos”. Igualmente, exige “la puesta en práctica de un método de cálculo sencillo de los resultados de explotación obtenidos por la actividad de la Empresa”. Además, añade que la política retributiva de la empresa se articula del siguiente modo: 1) Salarios, que, remunerando un servicio, están sometidos a las leyes del mercado laboral y son objeto de negociaciones. 2) Participación en Beneficios, pues el personal debe recibir anualmente parte del incremento de la riqueza creada y beneficiarse así de los esfuerzos comunes. Para ello, y más allá de la remuneración salarial, el personal podrá percibir una renta complementaria determinada por un acuerdo contractual. No obstante, aclara que en esta política de rentas se tendrá en cuenta lo siguiente: 1) el salario, elemento ligado a un trabajo dado, no puede variar directamente en función de los resultados anuales de la

---

superen el 5 por 100 de los ingresos de explotación. En caso de que los beneficios no alcancen dicho porcentaje, el importe a abonar en concepto de beneficios disminuirá proporcionalmente, no pudiendo ser inferior a la mitad de una gratificación anual por niveles. Igualmente, se devengará en proporción al tiempo trabajado.

<sup>70</sup> Dicho contrato de participación en beneficios (que tendrán una duración de un año, con posibilidad de prórroga) podrán suscribirlo todos los trabajadores que hayan acreditado más de seis meses de trabajo efectivo. El importe total de la participación en beneficios es el resultado de la aplicación de unas complejas fórmulas que se detallan en el mencionado Anexo del convenio. Se prevé la constitución de una Comisión de Seguimiento formada por miembros del Comité de Empresa. Junto con el pago de la participación en Beneficios, cada empleado recibirá una nota individual que indique el importe total de la Participación en Beneficios, así como las reglas generales de su cálculo; el desglose de su cálculo individual; y la fecha de pago.

Empresa, que, por definición, son aleatorios; pero, 2) sin embargo, cuando se crea prosperidad y riqueza, es justo y deseable que el conjunto del Personal se beneficie también de ello.

### 3.2.4. *Otros*

La casuística con la que la negociación colectiva andaluza establece las estructuras salariales en los diferentes sectores y empresas provoca la aparición de complementos salariales difícilmente clasificables en alguna de las tres categorías que define el TRET, incluso a veces es más que dudosa su consideración salarial misma.

Algunos presentan un carácter de beneficio o ayuda al personal de la empresa, característico de un “paternalismo fabril” propio de otras épocas. De forma más acusada cuando se trata de premios, bolsas o gratificaciones especiales o percepciones gratificables<sup>71</sup>; y con algunos matices en el caso de las ayudas complementarias a determinadas prestaciones de la Seguridad Social<sup>72</sup>.

<sup>71</sup> El artículo 29 del CC Tanatorios y Funerarias del Sur (BOJA de 8 de octubre de 2008) reconoce al trabajador una Bolsa de vacaciones (de 79,51 euros) a percibir el mes anterior al disfrute de las mismas (tiene más bien carácter asistencial, no salarial). No obstante la STS de 21 de noviembre de 1997 considera que algunas de las denominadas “bolsas de vacaciones” pueden configurarse como salario, y por tanto integrar la base de cotización. Por su parte, el artículo 9 del CC Caja Rural de Huelva (BOJA de 8 de junio de 2000) reconoce unas pagas de carácter gratificable por San Isidro, Navidad, Gratificación Especial Fin de Año. Por otro lado, el artículo 21 del CC Cervezas Alhambra S.L. (BOP Granada de 22 de mayo de 2007) contempla una Gratificación especial “Corpus” para los trabajadores que se encuentren en alta el día de la fiesta del Corpus, en la siguiente cuantía: trabajadores con contrato de duración indefinida, 699,68 euros; y trabajadores con contrato de duración determinada, la parte proporcional de la anterior cantidad al tiempo real de prestación de servicios, respecto al año natural. Además, el artículo 22 del mismo convenio establece un premio que tiene en cuenta la permanencia o antigüedad del trabajador (a algunos de los cuales ya nos referimos en la nota 32, *vid.*) y que se denomina Gratificación Carlos Bouvard (en recuerdo al fundador): al cumplir los 15 años de permanencia en la empresa: 178,97 euros y diploma; a los 20 años, 280,70 euros y diploma; a los 25, 451,56 euros, diploma e insignia de plata; a los 30, 553,24 euros y diploma; a los 35, 646,81 euros, diploma e insignia de oro; y a los 40 años de permanencia en la empresa, 732,27 euros y diploma. En el mismo sentido, el artículo 25 del CC Corporación de Medios de Andalucía (BOJA de 27 de abril de 2006) crea un “Premio de permanencia”, distinto y compatible con el de antigüedad, según el cual, cuando el trabajador cumpla 20, 30 o 40 años de servicios ininterrumpidos en la empresa, recibirá una mensualidad como premio a su permanencia (en estas pagas entrarán los mismos conceptos que en las pagas extraordinarias trimestrales).

<sup>72</sup> El artículo 46 del CC Diputación de Granada (BOP de 30 de noviembre de 2006) reconoce el carácter salarial al complemento a las prestaciones de la Seguridad Social, para los supuestos de enfermedad, accidente, baja maternal o riesgo durante el embarazo, por el que se abonará al personal laboral las diferencias que puedan existir entre la prestación económica que abona la Seguridad Social y el 100% de la totalidad de las remuneraciones que perciban mientras permanezcan en situación de IT.

Tratamiento a parte merece una peculiar figura: la prima por vacaciones<sup>73</sup>, de la que se discute su misma naturaleza salarial.

Muchos convenios colectivos andaluces aluden a un “plus de convenio” que presenta diferentes configuraciones<sup>74</sup>. No suele definirse la causa que justifica su percepción, por lo que es difícil de clasificar. En ocasiones no se trata más que de una cantidad que se añade al salario base (suplementándolo). Otras, persigue compensar al trabajador por la supresión de otros complementos salariales (en el mismo sentido que ya se apuntara al tratar los complementos personales; *vid.* nota 33).

Finalmente, también encontramos algunos complementos salariales cuya presencia en la estructura salarial obedece a particularidades sectoriales. Por ejemplo, algunas empresas del sector sanitario contemplan un “plus de concierto” que incrementa la retribución de sus trabajadores mientras se disfrute de concierto con el Servicio Andaluz de Salud o sus hospitales<sup>75</sup>; y en algún caso, en el sector de la enseñanza, se establecen “complementos de homologación”<sup>76</sup>.

### 3.3. Percepciones de naturaleza no salarial

La mayor parte de los convenios colectivos andaluces recogen otras ayudas o percepciones económicas que no tienen naturaleza salarial por no retribuir directamente la prestación de servicios del trabajador, es decir, por carecer de finalidad remuneradora. Algunas veces, y con buen criterio, tales ayudas se regulan al margen y separadamente de la estructura salarial; pero otras, se incluyen junto al resto de los complementos salariales, introduciendo una inne-

<sup>73</sup> El artículo 37 del CC Yogures Andaluces (BOJA de 20 de enero de 2001) regula la Prima de vacaciones que se pagará al personal de fabricación y al personal de venta por importe de 50.000 pesetas, y que sustituye a los incentivos que se dejan de percibir en el período vacacional (cuando real y efectivamente se disfrute del período de vacaciones).

<sup>74</sup> Entre éstos, el artículo 13 del CC Cervezas Alhambra S.L. (BOP Granada de 22 de mayo de 2007); el artículo 41 del CC Diputación de Granada (BOP de 30 de noviembre de 2006); o el CC Personal Laboral Junta de Andalucía (BOJA de 28 de noviembre de 2002).

<sup>75</sup> El artículo 13 del CC Centro Radiológico Computerizado S.A. (BOJA 23 de abril de 2002) aclara que este complemento será recibido mensualmente por todo el personal que permanezca en alta y en proporción al tiempo de servicio en la empresa durante el mes en que se devengue, siempre que la empresa disfrute de algún Concierto con el Servicio Andaluz de Salud (SAS) o sus hospitales. No se percibirá durante las bajas por enfermedad o accidente, faltas injustificadas o suspensión empleo y sueldo por sanción. Su cuantía se calculará repartiendo el resultado de multiplicar 1,92 euros por el número de estudios realizados durante el mes por los tres centros de trabajo que posee la empresa. El producto se repartirá entre los trabajadores con arreglo a una determinada fórmula.

<sup>76</sup> Artículo 61 del CC Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía (BOJA de 23 de febrero de 2004).

cesaria confusión<sup>77</sup>. Sin embargo, su tratamiento interesa a nuestro análisis por cuanto acota negativamente el concepto de salario.

En primer lugar, se encuentran aquellas cantidades percibidas por el trabajador en concepto de *indemnizaciones o suplidos* por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral (artículo 26.2 del TRET). Uno de los más problemáticos es el *quebranto de moneda*, que como ya hemos analizado, algunas veces se configura como un complemento salarial por la función desempeñada y otras veces como una simple indemnización al trabajador por responsabilizarse de las diferencias o errores cometidos en el cobro o recaudación (*vid.* nota 49). Otro de los habituales es el *plus de transporte* que compensa al trabajador por los gastos ocasionados por el desplazamiento que conlleva la prestación de servicios<sup>78</sup>. El mismo tratamiento reciben las *dietas* por manutención o estancia, el plus de vestuario o el plus de desgaste de útiles o herramientas<sup>79</sup>. A veces encontramos figuras más cercanas a las indemnizaciones

<sup>77</sup> Por ejemplo, el CC Bética de Servicios Integrales (BOJA de 29 de abril de 2004) incorpora dentro de la estructura salarial las indemnizaciones y suplidos. Su artículo 54 aclara que la estructura salarial será la siguiente: salario base y complementos salariales, entre los que se encuentran: 1) Personales. Antigüedad; 2) De puesto de trabajo. Plus de trabajo nocturno; 3) Cantidad o calidad de trabajo. Horas extraordinarias; 4) De vencimiento superior al mes (gratificaciones de navidad y julio); e 5) Indemnizaciones o suplidos (Plus de Distancia y Transporte y Plus de Mantenimiento de Vestuario). Precisamente, a estos últimos, el artículo 59 los denomina “Complementos de indemnizaciones o suplidos”.

<sup>78</sup> El artículo 22 del CC Acuicultura Marina de Andalucía (BOJA 22 octubre 2008), define el Plus de transporte como aquella cantidad que percibirá el trabajador para suplir los gastos ocasionados por el transporte y la distancia que haya de recorrer desde su domicilio hasta el puesto de trabajo (3,43 euros por día efectivo de trabajo para todas las categorías profesionales). Ahora bien, “dado el carácter compensatorio de gastos de transporte y distancia que tiene, no computará ni será tenido en cuenta para el abono de las vacaciones, pagas extraordinarias, ni para el cálculo de la antigüedad, así como tampoco para el cálculo del valor de las horas extras, y figurará en el recibo de salario es en la parte no cotizable a la Seguridad Social, y para el IRPF, solo la cantidad hasta el tope previsto por dicha normativa tributaria”. En el mismo sentido, el CC Tanatorios y Funerarias del Sur (BOJA de 8 de octubre de 2008), que cuando regula el Plus de transporte, también le reconoce naturaleza extrasalarial (artículo 36). También es bastante ilustrativo el artículo 59 del CC Bética de Servicios Integrales (BOJA de 29 de abril de 2004), cuando admite que el Plus de distancia se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso. Su cuantía es redistribuida en quince pagas. En parecidos términos: el artículo 15 del CC Centro Radiológico Computerizado S.A. (BOJA 23 de abril de 2002), que regula un plus de distancia y transporte; o el artículo 29 del CC Verificaciones Industriales de Andalucía (BOJA de 15 de enero de 2009).

<sup>79</sup> Por ejemplo, el artículo 33 del CC Verificaciones Industriales de Andalucía (BOJA de 15 de enero de 2009) reconoce conjuntamente los gastos de locomoción, manutención, estancias y gastos de salida. Por otro lado, el artículo 59 del CC Bética de Servicios Integrales (BOJA de 29 de abril de 2004), establece un Plus de Mantenimiento de Vestuario, como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado, correajes, y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos como indemnización por mantenimiento de vestuario. Su cuantía, según categoría, se redistribuye en 15 pagas.



por despido, que tampoco remuneran directamente la prestación de servicios, sino que compensan al trabajador por la pérdida del empleo tras una dilatada permanencia en la empresa<sup>80</sup>.

En segundo lugar, nos encontramos con determinadas cantidades que encajan con lo que se podría llamar “acción social de la empresa” o “beneficios sociales”. La mayoría de tales ayudas se vinculan a la situación familiar del trabajador. Éstas, ya conocidas desde hace mucho tiempo en la práctica empresarial, son todavía bastante frecuentes en la negociación colectiva andaluza (sobre todo a nivel de empresa), evidenciando una especial resistencia a su desaparición. Por el contrario, lo más probable es que, paralelamente a la revitalización que tratan de experimentar las políticas públicas de protección a la familia, se mantengan, incluso se desarrollen, estas medidas de protección “privada” a las familias. Entre las habituales se encuentran los premios por matrimonio (y por extensión, formalización de uniones de hecho); las ayudas por nacimiento de hijo o premios de natalidad; las ayudas escolares o de estudios; la indemnización por defunción; las ayudas por minusvalía o las ayudas por familia numerosa<sup>81</sup>.

<sup>80</sup> El CC Aguas para riegos (BOP Granada de 9 de octubre de 2006) crea una Gratificación por fidelidad y vinculación a la empresa (artículo 17), en la medida que para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en la empresa se pacta que aquellos que extingan sus contratos, por cese voluntario, o mutuo acuerdo de las partes, tendrán derecho a percibir una indemnización con cargo a la empresa, de las siguientes cantidades: a los 60 años, 16 mensualidades de su último mes de salario, incluyendo salario base más antigüedad, más plus beneficios; a los 61, 15 mensualidades; a los 62, 13; a los 63, 11; a los 64, 9; y a los 65 años de edad, 9 mensualidades. Para tener derecho a tales cantidades se requieren al menos 12 años de servicio; si llevase menos tiempo del expresado se le abonará parte proporcional.

<sup>81</sup> Como muestra, el CC Abbott Laboratorios, S.A. (BOP Granada de 9 de julio de 2007) reconoce un Premio de natalidad (artículo 30) de 90,24 euros por cada natalicio de hijo o adopción, una “Ayuda escolar” (artículo 32) de 120 euros por cada hijo en edad escolar, desde Guardería hasta segundo de bachiller (que se cobran en el mes de octubre; y se pierden cuando se repita más de una vez el mismo curso) y una Ayuda a deficientes psíquicos de 135,44 euros mensuales (siendo requisito que perciban por tal concepto prestación de la Seguridad Social); el CC Aguas para riegos (BOP Granada de 9 de octubre de 2006), una ayuda por estudios (artículo 20); el CC Aguas de Lanjarón (BOP Granada de 28 de marzo de 2008) establece un Subsidio de defunción (artículo 40) al fallecer un trabajador fijo en activo, consistente en el abono a su viuda o hijos que convivan a sus expensas del importe de dos mensualidades, doblándose este importe si además deja hijos menores de 18 años o incapacitados (la cantidad devengada no se computará en la base de cotización de la Seguridad Social), un Premio por matrimonio (artículo 36) de 211 euros para el personal fijo que contraiga matrimonio y lleve en el centro de trabajo más de un año de antigüedad (tampoco computable en la base de cotización de la Seguridad Social), un Premio por natalidad (artículo 37) de 36 euros por cada natalicio (prevista para los trabajadores fijos con antigüedad superior a un año) y una ayuda de estudios (artículo 43); el CC Cetursa (BOP Granada de 28 de abril de 2008), regula un Plus de familia numerosa (artículo 15) de 45,59 euros mensuales (cualquiera que sea su categoría, que no repercutirá ni se tendrá en cuenta para las

Muchos de estos beneficios sociales, vinculados o no a la situación familiar del trabajador, se perciben en especie (campamentos de verano para hijos, actividades culturales y deportivas, cesta de navidad<sup>82</sup>, etcétera).

Igualmente aparecen con frecuencia contribuciones o aportaciones de la empresa a *planes de pensiones, primas de seguros colectivos de vida o accidente y suplementos de prestaciones económicas* del sistema de Seguridad Social, como la de maternidad o la de incapacidad temporal (que como hemos visto, muchos convenios colectivos les atribuye naturaleza de complemento salarial; *vid.* nota 72). Todos estos casos constituyen, de alguna u otra forma, mejoras complementarias a la acción protectora de la Seguridad Social<sup>83</sup>.

#### 4. CUANTÍA Y REVISIÓN SALARIAL

Respecto a la determinación de la cuantía salarial y su actualización, el ANC 2007 manifestaba que “la determinación de los salarios en la negociación colectiva basada en esta política de moderado crecimiento de los salarios, tomando como referencia la inflación prevista, la productividad y la cláusula de revisión salarial (...) constituye un modelo apropiado para evitar espirales inflacionistas nada deseables”. De este modo, en cuanto las actualizaciones y revisiones salariales se decantaba por que la negociación salarial tomara “como primera referencia el objetivo o previsión de inflación del Gobierno, recomendando que no se utilicen otras previsiones de inflación distintas de las oficiales, desaconsejándose, en consecuencia la identificación de otros parámetros ya sea

pagas extraordinarias ni la antigüedad, pero si se abonará en vacaciones y en los supuestos de accidente laboral o no laboral, enfermedad común y profesional), un Fondo de ayuda de estudios (artículo 16), y una Bolsa económica por matrimonio, de 278,06 euros, y por nacimiento de hijo 158,79 euros (artículo 32); o el CC Hostelería Sevilla (BOP de 24 de agosto de 2006), que contempla una gratificación por matrimonio (artículo 17), por una sola vez en la misma empresa, consistente en una mensualidad de salario base al contraer matrimonio, o al formalizar uniones de hecho, legalizadas e inscritas en el correspondiente registro público, y una Gratificación por natalidad para los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, de 36,06 euros (artículo 19).

<sup>82</sup> Artículo 36 del CC Yogures Andaluces (BOJA de 20 de enero de 2001).

<sup>83</sup> Así, el CC Aguas de Lanjarón (BOP Granada de 28 de marzo de 2008) prevé un Complemento de incapacidad temporal (artículo 35), un Seguro colectivo de vida (artículo 39) y un plan de pensiones de empleo de aportación definida (artículo 42); el CC Abbott Laboratorios, S.A. (BOP Granada de 9 de julio de 2007) una Póliza de seguro colectivo; el CC Hostelería Sevilla (BOP de 24 de agosto de 2006) un Suplemento de IT (artículo 20), hasta alcanzar el 100 por 100 de salario base (aunque sólo para los trabajadores con una antigüedad mínima de 6 meses y solo durante un período de IT máximo de 12 meses, y siempre y cuando no sea sustituido por un interino); o el CC Yogures Andaluces (BOJA de 20 de enero de 2001) un Seguro colectivo de accidente (artículo 34).

en un ámbito sectorial específico, ya sea en un ámbito territorial determinado”. No obstante, “puede haber incrementos superiores a la inflación prevista dentro de los límites derivados del incremento de la productividad”. Por otro lado, se aconsejaba que los convenios colectivos incorporaran “una cláusula de revisión salarial, sin que ello trunque el objetivo de moderación salarial”. A tal fin tomarían como referencia “el objetivo o previsión de inflación, el IPC real y el incremento salarial pactado en el convenio colectivo”.

Pues bien, en el actual contexto socioeconómico, las previsiones del ANC 2007 sobre el crecimiento de los salarios y los sistemas de revisión parecen tener menos sentido. Aun así, los convenios colectivos andaluces en vigor mantienen los mecanismos de revisión previstos<sup>84</sup>.

## 5. PAGO Y RECIBO DE SALARIOS

La mayor parte de los convenios colectivos andaluces no contienen previsiones específicas sobre liquidación y pago del salario, por lo que conforme al artículo 29.1 del TRET, éste se hará conforme a los usos y costumbre locales y profesionales. No obstante, algunos convenios especifican tales circunstancias a continuación de determinar la estructura salarial<sup>85</sup>.

<sup>84</sup> Las Disposiciones Finales del CC Aguas de Lanjarón (BOP Granada de 28 de marzo de 2008) recogen los incrementos salariales, disponiendo que para cada año de vigencia se realizará una revisión de los conceptos salariales en cuantía del IPC previsto por el gobierno para el conjunto del Estado. Una vez conocido el valor del IPC real se aplicará una revisión sobre los mismos conceptos y con efectos de primeros de año del ejercicio correspondiente, en cuantía del IPC real registrado más 0,5 por 100. Por su parte, el artículo 8 del CC Aguas para riegos (BOP Granada de 9 de octubre de 2006) señala que la revisión salarial se efectuará cuando el IPC real supere el 2 por 100, en lo que supere este porcentaje más un punto y medio. La revisión tendrá carácter retroactivo a 1 de enero. La comisión negociadora se reunirá una vez conocido el IPC real de cada año para elaborar las tablas salariales y publicarlas. El artículo 32 del CC Hostelería Málaga (BOP 28 de julio de 2006) indica que el aumento salarial será cada uno de los años de vigencia del IPC previsto por el Gobierno para el año de que se trate más un punto. Al final de cada año, si el IPC real del mismo fuera superior al previsto que se tomó como referencia para la subida, se revisarán los salarios en el porcentaje de diferencia entre el IPC real y el IPC previsto y con fecha de efecto de 1 de enero de ese mismo año (carácter retroactivo). El artículo 9 del CC Hostelería Sevilla (BOP de 24 de agosto de 2006), opta por incrementos del IPC real de los doce meses de cada año. En el supuesto de que existiesen diferencias, éstas se abonarán en una sola paga en el mes de febrero siguiente. El único convenio que se sale de lo común es el del CC Personal Laboral Local al servicio de las Fuerzas de los EE.UU. en España (BOJA de 31 de agosto de 2002) cuando señala que las revisiones salariales se llevarán a cabo por las Fuerzas de los EE.UU. según la normativa aplicable en la Administración Norteamericana (artículo 28).

<sup>85</sup> Así, el artículo 24 del CC Cervezas Alhambra S.L. (BOP Granada de 22 de mayo de 2007) o el artículo 33 del CC Aguas de Lanjarón (BOP Granada de 28 de marzo de 2008), que especifica que el pago se hará mediante transferencia o cheque nominativo a la entidad bancaria

Igualmente, respecto a la documentación del pago, la mayoría de los convenios colectivos no utilizan modelo de recibo específico, por lo que se recurrirá al modelo oficial de salarios (Orden de 27 de diciembre de 1994), al que a veces se remiten de forma expresa<sup>86</sup>.

## 6. CLÁUSULAS DE DESCUELGO

Insistiendo en la exigencia legal del artículo 85.3.c del TRET, el ANC 2007 consideraba necesario que los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuyo contenido mínimo debe incluir la cláusula de inaplicación del régimen salarial, establecieran las condiciones y los procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. Igualmente, la reincorporación, en su caso, al régimen salarial objeto del descuelgo se debería adoptar en el mismo ámbito que el del acuerdo correspondiente.

Ajustándose a tales previsiones, los convenios colectivos andaluces van incorporando tales cláusulas de descuelgo salarial como mecanismos de adopción del régimen económico del convenio sectorial a la concreta situación de la empresa en crisis. En la actual coyuntura socioeconómica es más que probable

---

elegida libremente por el trabajador. La empresa se compromete a dar las oportunas órdenes al banco correspondiente con la debida antelación como para que cada trabajador pueda percibir sus devengos en la fecha legalmente señalada. Por su parte, el artículo 28 del CC Autotaxi Comunidad Autónoma de Andalucía (BOJA 27 de junio de 2007) recoge algunas particularidades sectoriales en cuanto a liquidación y forma de pago: los conductores guardarán para sí copia del justificante o duplicado del parte diario de recaudación. Manteniendo la costumbre establecida en este sector, las empresas, al recibir la recaudación, según los correspondientes partes, entregarán al trabajador diariamente los conceptos de salario, incentivo y demás complementos salariales, debiendo ser consideradas tales entregas como a cuenta de la liquidación definitiva que al final de cada mes se practicará por la empresa en las hojas oficiales de salarios, siéndoles deducidas en la misma las aportaciones que legalmente corresponda satisfacer al trabajador.

<sup>86</sup> El artículo CC de estacionamiento limitado de vehículos (BOJA de 26 de septiembre de 2008) señala que el recibo de salario se ajustará al modelo oficial del Ministerio de Trabajo, salvo que por Convenio Colectivo, o por organización informática de la empresa que obtenga la correspondiente autorización o por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores, se haya establecido otro modelo. El CC Tanatorios y Funerarias del Sur (BOJA de 8 de octubre de 2008) dispone que respecto al recibo de salarios se estará a lo previsto en la Orden de 27 de diciembre de 1994. En cualquier caso, todo recibo debe cumplir los requisitos legales. Así, el artículo 27 del CC Personal Laboral Local al servicio de las Fuerzas de los EE.UU. en España (BOJA de 31 de agosto de 2002) dispone que todos los trabajadores recibirán de las Fuerzas de los EE.UU. un documento o recibo justificativo (junto con sus retribuciones) individual, que consignará el importe total correspondiente al período de tiempo a que se refieran tales retribuciones, con especificación clara y debidamente diferenciada de las retribuciones básicas y, en su caso, los complementos salariales, indicando igualmente las deducciones que legalmente procedan.

la utilización de tales fórmulas de descuelgue, aunque para ello se suelen exigir determinados requisitos y procedimientos. El esquema general sería: 1) solicitud a la comisión paritaria del convenio o a los representantes legales de los trabajadores (incluso, en caso de no haber representación, a los propios trabajadores), normalmente dentro de un plazo desde la publicación del convenio<sup>87</sup>; 2) identificación de las situaciones que justifican el descuelgue y justificación documental de la situación de crisis por la que atraviesa la empresa<sup>88</sup>; 3) apertura de un plazo para negociar el descuelgue y/o resolución por la Comisión

<sup>87</sup> El artículo 34 del CC Hostelería Málaga (BOP 28 de julio de 2006) dispone que en los casos en que una empresa pudiera ver dañada su estabilidad económica a consecuencia de la aplicación del incremento retributivo pactado en el presente Convenio Colectivo, podrá no aplicar el mismo o, en su caso, aplicar un incremento inferior al pactado. Esta cláusula será de aplicación a las empresas que hayan atravesado durante los años o el año anterior a la entrada en vigor del presente convenio, dificultades económicas que puedan constatarse a la vista de sus cuentas anuales y se llevará a cabo observando el procedimiento siguiente: La empresa que necesite aplicar esta cláusula de descuelgue *lo pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores* dentro del mes siguiente a la publicación del convenio en el BOP. Igualmente, puede tener lugar a consecuencia de hechos acaecidos con posterioridad a su publicación, comunicándolo en el plazo de un mes desde que acaecieron. La *solicitud* causará efectos de *suspensión temporal de la aplicación salarial*, sin que ello signifique, caso de desestimarse su petición, que no venga obligada al abono de los atrasos correspondientes. Igualmente, el CC Sector Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancias (BOJA de 23 de mayo de 2006) determina que las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del convenio deberán *notificárselo por escrito a la Comisión Paritaria del Convenio*, a la *representación de los trabajadores*, o en su defecto, a *éstos* en el plazo de veinte días siguientes a la publicación de aquel en el BOJA. Este plazo no computará cuando el descuelgue se realice a través de acuerdo de la Comisión de Seguimiento.

<sup>88</sup> El artículo 27 del CC Sector Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancias (BOJA de 23 de mayo de 2006) considera que el régimen salarial establecido en este convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su adecuación. A tal efecto, se considerarán justificadas, entre otras, las siguientes causas: 1) Situaciones de déficit o pérdidas objetivas y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. 2) Sociedades que se encuentran incluidas en las causas de disolución legal siguientes: Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio a una cantidad inferior a la mitad del capital social; y por reducción del capital social por debajo del mínimo legal cuando la situación venga impuesta legalmente y que subsanen tal situación. 3) Empresas que hayan solicitado concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos. 4) empresas a las que sobreviniera alguna causa que afecte notablemente al ejercicio de su actividad. Por otro lado, la solicitud debe acompañar la documentación precisa que justifique un régimen salarial diferenciado: memoria explicativa, balances, cuentas de resultados, o en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, u otros documentos. Igualmente, el CC Hostelería Málaga (BOP 28 de julio de 2006) exige que la comunicación adjunte determinada documentación: resultados de las cuentas de explotación de los tres últimos años, copia del balance, libros comprobantes de sus operaciones en aquellas empresas sujetas al sistema fiscal de módulos, plan de viabilidad que justifique la aplicación de un menor incrementos salarial, y la documentación económica que en su caso considere necesaria la Comisión Paritaria.

paritaria<sup>89</sup>; y 4) duración del descuelgue y mecanismos de reincorporación al régimen salarial sectorial<sup>90</sup>.

## 7. CONCLUSIONES

En primer lugar, y desde un punto de vista formal, uno de los aspectos más llamativos del análisis de la negociación colectiva andaluza es la poca claridad y poca sistematicidad con la que se ordenan los distintos complementos salariales. De hecho, la mayoría de los convenios colectivos no clasifican las diferentes partidas que componen el salario, sino que muchas veces se enumeran casuística y aleatoriamente. También se mezclan y confunden conceptos de diferente naturaleza (salarial y no salarial), dándosele un tratamiento unitario y conjunto en un mismo capítulo dedicado al “régimen económico”.

<sup>89</sup> El artículo 15 del CC Aguas para riegos (BOP Granada de 9 de octubre de 2006) exige que para que las empresas afectadas por el ámbito de aplicación de este convenio puedan eludir la aplicación de los salarios pactados se tendrán que seguir los trámites siguientes: deberán solicitarlo ante la comisión paritaria del convenio con la documentación suficiente acreditativa del perjuicio que se derivaría para la propia estabilidad de la empresa; y la *comisión paritaria* a la vista de la situación, requeridos cuantos antecedentes estime oportunos de la empresa afectada, tendrá que resolver por unanimidad la aceptación del descuelgue para que éste sea efectivo, y las condiciones o límites que estime procedentes. Por otro lado, el CC Sector Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancias (BOJA de 23 de mayo de 2006) señala que, efectuada la notificación anterior, si en el plazo de diez días no hubiera acuerdo dentro de la empresa sobre el descuelgue se dará traslado del expediente a la Comisión Paritaria del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de diez días, teniendo su decisión carácter vinculante. Si en la Comisión Paritaria tampoco se alcanzara acuerdo sobre la materia, se someterá el expediente al procedimiento del SERCLA, en el que actuará como parte interesadas las representaciones que constituyen la Comisión Paritaria. Por su parte, el CC Hostelería Málaga (BOP 28 de julio de 2006) indica que, una vez efectuada tal comunicación se abrirá un plazo de negociación entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores de, al menos, quince días naturales, con objeto de determinar las nuevas condiciones salariales, así como el período de tiempo de aplicación las condiciones de reincorporación al régimen salarial del convenio colectivo en su momento vigente. En aquellas empresas en las que no haya representación legal de los trabajadores, se negociará directamente con los trabajadores en presencia de la Comisión Paritaria. En caso de acuerdo, se dará traslado del mismo a la Comisión Paritaria, sin cuya comprobación no podrá ser efectivo el acuerdo. En caso de que no hubiera acuerdo, la Comisión Paritaria tratará de solventar las discrepancias.

<sup>90</sup> Por ejemplo, el CC Sector Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancias (BOJA de 23 de mayo de 2006) dispone que, el descuelgue, de ser aprobado, tendrá efectividad durante un año. En el caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue deberá solicitar una nueva autorización en la misma forma y con el mismo procedimiento. Transcurrido el período de descuelgue, sin haberse instado una prórroga del mismo o denegada ésta, la reincorporación a las condiciones previstas en el convenio será automática.

En líneas generales se puede decir que todavía predominan en la negociación colectiva andaluza las estructuras salariales tradicionales. Se constata una hegemonía de los sistemas salariales fijos. En muchos convenios colectivos la retribución del trabajador queda delimitada únicamente por el salario base, al que, si acaso se añade el complemento de antigüedad o algún complemento funcional. Aquellos otros que definen una estructura salarial más compleja y rica en componentes, suelen utilizar complementos salariales fijos, sobre todo en forma de complementos de puesto de trabajo. Incluso, en los casos que aparecen complementos típicamente variables, como la participación en beneficios, éstos se suelen configurar como partidas fijas y tasadas. Del mismo modo, con frecuencia, cuando finalmente se suprime algún complemento salarial fijo, como por ejemplo la antigüedad, surge paralelamente otro complemento fijo (*ad personam*) que compensa su desaparición. Se ralentiza así la renovación de los sistemas retributivos. Por tanto, y pese a los esfuerzos de los sujetos negociadores por conectar la retribución con la productividad (tanto desde una perspectiva individual, referida al trabajador, como colectiva, referida a la actividad empresarial), tal y como, por ejemplo, se expresa en el último ANC-2007, los convenios colectivos andaluces se resisten a abandonar las estructuras salariales clásicas y se muestran recelosos a la hora de introducir complementos salariales variables. Por tanto, existe una escasa renovación de los pluses y complementos utilizados. En realidad, se aprecia una cierta inercia reguladora. Las estructuras salariales definidas por la negociación colectiva andaluza presentan un carácter continuista de la ordenación reglamentaria del salario, que hunde sus raíces (como la clasificación profesional) en las viejas ordenanzas laborales sectoriales. Ese continuismo regulador tal vez obedezca a la ausencia de una cultura sindical (y también empresarial) verdaderamente comprometida con sistemas de retribución variable y a la falta de respuestas y soluciones frente a los riesgos que éstos conllevan.

Pese a todo, poco a poco se van abriendo camino nuevas líneas de actuación, nuevas políticas salariales, consistentes básicamente en reducir el papel de los complementos fijos (como la paulatina supresión de la antigüedad) y potenciar las partidas salariales variables vinculadas a la productividad del trabajador, su rendimiento y los resultados de la empresa. Los análisis generales de la negociación colectiva constatan la presencia de una variada tipología de nuevos complementos y nuevos sistemas de determinación del salario (evaluación del desempeño del trabajador; retribución por objetivos, individuales y de grupo; gestión del rendimiento; sistemas de profesionalización y retribución por competencias, etcétera), pero al menos en la negociación colectiva andaluza éstos no son más que meramente testimoniales.

Todo esto evidencia que todavía nos encontramos en una etapa de transición. Desde que en 1994 se abordara la reforma del régimen retributivo en

términos más flexibilizadores se sigue esperando que la negociación colectiva asuma una estructura salarial más conectada a las necesidades técnicas y productivas de los distintos sectores y empresas. Esto mismo se esperaba que ocurriera, paralelamente, con las estructuras profesionales (y no olvidemos el estrecho vínculo existente entre clasificación profesional y salario). Sin embargo, ese proceso de renovación es lento. Se han producido importantes avances en muchos casos concretos, pero las tendencias innovadoras en materia salarial ni mucho menos se han generalizado en la negociación colectiva andaluza. Si acaso, se comprueba que existe una mayor presencia de las estructuras salariales variables a nivel empresa. En cualquier caso, la situación evidencia las dificultades adaptativas que presenta la negociación colectiva (estatutaria) y el que se recurra a instrumentos alternativos, más eficaces a estos efectos (pero menos garantistas) como los acuerdos de empresa o incluso los pactos individuales. Esa misma dificultad para dar adecuada respuesta mediante las estructuras salariales convencionales a las necesidades empresariales ha motivado la aparición de numerosos beneficios accesorios, ayudas o servicios indirectos, de naturaleza no salarial, pero con los que se pretende incentivar y motivar al trabajador.