

LA REGULACIÓN DE LAS RETRIBUCIONES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La Secretaría de Acción Sindical y Empleo junto con el área de Relaciones Laborales y Políticas Públicas de la Fundación 1º de Mayo, presentamos el pasado mes de mayo el último estudio del Observatorio de Negociación Colectiva de CCOO, centrado en el análisis de todos los aspectos acordados en los convenios colectivos que, directa o indirectamente, afectan a las retribuciones de las trabajadoras y los trabajadores.

En la investigación han participado más de cuarenta académicos del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, procedentes de dieciséis universidades de todo el territorio nacional. Un auténtico lujo para nuestro sindicato.



El objeto de estudio no podía ser más adecuado al momento. Cuando aún no nos habíamos recuperado de la fuerte devaluación salarial provocada por la crisis financiera y económica de 2008, nuevos acontecimientos (crisis pandémica, invasión de Ucrania...), contribuyeron a agravar una crisis inflacionista de la que aún perdura cierto nivel de incertidumbre, manteniendo la mejora de los salarios como objetivo prioritario en la negociación colectiva para recuperar en la medida de lo posible el perdido poder de compra.

El estudio ha tenido como base una muestra de 275 convenios colectivos firmados con posterioridad a la aprobación de la reforma laboral de 2021, en la que se incorporan cambios tan relevantes como la eliminación de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa o de grupo de empresas en relación a los salarios, el establecimiento de la ultraactividad indefinida en defecto de pacto distinto, o la aplicación del convenio colectivo sectorial a la cadena de subcontratación. Elementos que directa o indirectamente impactan sobre el objeto de estudio de esta investigación.

Como en ediciones previas, el elevado número de investigadores y la complejidad de la materia a tratar, aconsejaba su organización en diferentes grupos de trabajo para abordar el desglose de los diversos aspectos regulados por los convenios colectivos y que inciden de un modo u otro sobre las retribuciones.

Es difícil dar cuenta de un estudio de estas dimensiones en el breve espacio que una revista permite. Nuestra pretensión pues se limita a unas breves pinceladas sobre algunas de las conclusiones alcanzadas, sabiendo que tanto el estudio íntegro como una separata con la conclusiones están disponibles en nuestra web.

LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El grupo coordinado por Amparo Merino Segovia, centró su análisis en dos aspectos específicos: la estructura de la negociación colectiva y la regulación de la inaplicación del convenio. En relación al primero de ellos, su primera conclusión es que si bien no existen reglas comunes que permitan sostener la uniformidad de criterios sobre estructura y concurrencia de convenios, sí se observa, siempre de conformidad con el art. 84 ET, cierta tendencia a reforzar la potencialidad del convenio colectivo sectorial estatal como instrumento de homogeneización de las condiciones de trabajo.

La negociación colectiva es la principal herramienta de reparto de rentas, con una gran capacidad de actuación en la delimitación de los conceptos retributivos, siendo adaptable a las realidades de la productividad y del empleo de los diversos sectores de actividad y empresas



Las normas de concurrencia que han incorporado los convenios sectoriales de ámbito estatal, que alcanzan a las condiciones salariales (estructura y cuantías) están orientadas a facilitar una centralización, con reserva de un conjunto de materias, dando en muchos casos el carácter de norma mínima al convenio estatal en materia salarial, que solo admite mejoras en las unidades inferiores, sin perjuicio de lo establecido en el art. 84.2 ET. Debe significarse, en este sentido, la introducción de previsiones que inducen a la concurrencia no conflictiva entre convenios colectivos de distinto ámbito.

En la negociación colectiva desarrollada en los marcos autonómicos se incorporan compromisos de las partes signatarias del convenio en materia de estructura orientadas a lograr cierta convergencia de los convenios de empresa con los de comunidad autónoma. Hay, además, previsiones tendentes a alcanzar la complementariedad y la coordinación con los convenios o acuerdos estatales, sin que se detecte un posicionamiento único en materia salarial. Mientras que en el ámbito provincial es muy poco frecuente la incorporación de cláusulas en este sentido.

Por último, y en referencia a los convenios de empresa, algunos dan prevalencia al conjunto de sus disposiciones en materia

salarial en relación con lo establecido en los convenios de ámbito superior, que consideran de aplicación supletoria. Evidentemente, esta prioridad que con frecuencia se arroga el convenio de empresa en todas las materias -incluida la salarial-, es contraria a las reglas de concurrencia ex art. 84 ET.

Se observa, siempre de conformidad con el art. 84 ET, ciertas tendencias a reforzar la potencialidad del convenio colectivo sectorial estatal como instrumento de homogeneización de las condiciones de trabajo

INAPLICACIÓN DEL CONVENIO

La segunda cuestión objeto de análisis por parte de este grupo de trabajo, se refiere a la inaplicación de las condiciones laborales pactadas en convenio colectivo.

Aunque algunos se limitan a transcribir o remitir a lo establecido al respecto en el art. 82.3 ET, otros sí contienen previsiones que buscan dotar de mayor seguridad jurídica a las personas afectadas por la inaplicación.

Lo más relevante de estas disposiciones es el interés de las partes firmantes de concretar el contenido de la causa eco-



nómica y la exigencia que se impone a la empresa de definir cómo la situación por la que atraviesa afecta al mantenimiento del empleo; también se observa cierta tendencia a reforzar las competencias de la comisión paritaria; y la introducción de garantías adicionales tales como el mantenimiento por parte de la empresa de sus actuales niveles de empleo, la prohibición de acudir a la cláusula de descuelgue de forma reiterada, el establecimiento del procedimiento a seguir para eliminar las diferencias salariales habidas como consecuencia de la inaplicación, así como a la programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio y, en ocasiones, en acotar el periodo de duración máximo del descuelgue salarial por debajo de la vigencia convencional.

SALARIO, SMI, ESTRUCTURA SALARIAL

El salario base en el marco de la actual estructura del salario fue analizado por el grupo coordinado por Henar Álvarez Cuesta, un concepto salarial que tradicionalmente ha venido gozando de un considerable peso específico sobre la retribución total, protagonismo que actualmente comparte con otras percepciones de naturaleza salarial que aportan flexibilidad y adaptabilidad a las necesidades de las empresas.

El impacto que la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) ha tenido en las tablas salariales de los convenios analizados viene marcado por dos cuestiones: las sucesivas subidas realizadas en aquel referente y la forma de utilizarlo derivada de las últimas interpretaciones jurisprudenciales

A la luz de esta interpretación, el valor de esta comparación entre SMI y salario base dependerá en cualquier caso de la suma del salario base de referencia y de los complementos salariales percibidos,

detectándose numerosos convenios en los cuales a las categorías o grupos del tramo inferior se les fija un salario base inferior de forma sustancial al SMI fijado; situación que responde al cambio de referente para la comparación (del salario base al salario total), adicionando a continuación, la mayoría de estos acuerdos, al salario base otros pluses tales como antigüedad, asistencia, festivos o plus de convenio, para ofrecer el salario total.

En consecuencia, se reduce por esta vía el impacto de las subidas del SMI en las personas trabajadoras.

Tradicionalmente han sido los convenios sectoriales los que han tomado mayor distancia respecto de la cuantía prevista anualmente como salario mínimo estableciendo cantidades claramente superiores. Esta tendencia se mantiene y los convenios de ámbito supraempresarial no minoran el salario base por debajo del SMI, menos habituales parecen los acuerdos capaces de ir un paso más allá, instaurando valores por encima.

Por otra parte, las considerables subidas del SMI en los últimos ejercicios han potenciado el uso de las cláusulas de la absorción y compensación. El examen realizado muestra que es habitual la inclusión de este tipo de regulación para



aquilatar la incidencia real de las revisiones periódicas anuales experimentadas por el salario fijado cuando la persona trabajadora percibiera, con anterioridad, una retribución superior.

Además, son cada vez más frecuentes las cláusulas que posibilitan que quiebre la exigencia de homogeneidad al formular la compensación y absorción. Y, por otra parte, como efecto indirecto de las subidas del SMI, cada vez más cláusulas convencionales especifican que la compensación y absorción de conceptos retributivos se van a aplicar también a los incrementos que vengan fijados por disposiciones legales o reglamentarias futuras, en clara referencia al SMI.

CLÁUSULAS DE REVISIÓN Y SALVAGUARDA

El grupo coordinado por Amparo Esteve Segarra y Adrián Todolí Signes, centró su estudio en las cláusulas de revisión salarial, tanto inicial como por garantía salarial.

Desde un punto de vista cualitativo, sigue existiendo una gran heterogeneidad en la redacción de las cláusulas tanto de revisión como de salvaguarda. Así, por ejemplo, en sectores y empresas cuya actividad se desempeña bajo el amparo de un contrato con una adm-

nistración pública, estos incrementos se vinculan, en ocasiones, a la previa revisión de precios del contrato público, condición que puede acabar implicando de facto una imposibilidad de revisión de los salarios.

Cuantitativamente, se observa una mayor incorporación de cláusulas de salvaguarda salarial en los convenios sectoriales que en los de empresa. Además, en el ámbito sectorial prima el modelo de revisión salarial referenciada en la inflación frente al fijado en base a la productividad.

En los relativamente escasos convenios que pactan salvaguarda salarial, la forma en que se pactan hace que el mantenimiento del poder adquisitivo no siempre esté garantizado.

En este sentido, cada vez parece más frecuente condicionar la salvaguarda salarial no solo a la evolución de la inflación sino también a los resultados empresariales, lo que implica la posibilidad de que aún produciéndose una inflación superior el incremento salarial inicial la cláusula de garantía no se active, provocando una evidente pérdida de poder adquisitivo de los salarios.

El grupo recomienda la utilización de criterios precisos para la revisión salarial, tanto ini-



cial como de salvaguarda, evitando redacciones ambiguas que generen posteriores problemas de interpretación.

También sería recomendable clarificar el régimen de revisión salarial para los periodos de prórroga y de ultraactividad. Y, finalmente, lanzan como posible estrategia sindical, la opción de establecer incrementos lineales para el personal con salarios más bajos como vía para incrementarlos en mayor medida.

COMPLEMENTOS Y PLUSAS SALARIALES

Los complementos salariales han sido objeto de estudio por dos grupos de trabajo: el coordinado por José Luis Monereo Pérez, que se ha centrado en los vinculados al trabajo realizado y a los beneficios de la empresa; y el coordinado por Miguel Ángel Almendros González, que se ciñeron al análisis de los complementos en función de las circunstancias personales del trabajador/a.

Como primera conclusión, se destaca que un número importante de los convenios no



recogen expresamente la categoría general dentro de la cual debe enmarcarse cada plus o prima salarial.

Cuestión que, unida a la amplia variedad terminológica existente, al viciado uso del término complemento, plus y prima, y a la falta en muchos convenios de una adecuada definición que permita expresa o implícitamente deducir el carácter salarial de muchos de los complementos, dificulta la garantía de transparencia y el respeto al principio de igualdad.

Los complementos de carácter funcional u objetivo ocupan un

papel nuclear en el marco de la negociación colectiva, encontrándose presentes en la mayor parte de los convenios analizados, pese a lo cual, siguen adoleciendo de una redacción imprecisa y oscura en la mayor parte de ellos.

En el análisis de las distintas primas y plusas que se engloban en esta categoría, se aprecian cambios significativos vinculados a la transformación de nuestro mercado laboral: cobran importancia **complementos** que hasta el momento pasaban desapercibidos en el marco convencional, tales como el complemento **por teletrabajo o trabajo a distancia** —aunque suele aparecer

como una percepción extrasalarial dirigida a compensar los gastos en los que incurren las y los teletrabajadores-; o los destinados a retribuir el trabajo con ordenadores o pantallas.

Por el contrario, conceptos salariales centrales hasta hace poco en el marco de las relaciones laborales, se recogen con carácter excepcional, tal y como ocurre con la reducción por horas extraordinarias y complementarias –sustituidas a veces por complementos específicos de **prolongación de la jornada de trabajo o de disponibilidad**–; o **los complementos de penosidad, toxicidad o insalubridad**, en muchos casos eliminados o absorbidos por otros complementos.

Aunque está bastante generalizada la fijación de pagas extraordinarias adicionales bajo la denominación de “**participación en beneficios**”–con un sistema de cálculo similar al que rige para el cálculo de las pagas extraordinarias obligatorias–, lo cierto es que son muy pocos los convenios colectivos que establecen efectivos sistemas de participación de los trabajadores en base a los resultados económicos y financieros de las empresas –en torno al 3,6% de los convenios analizados–, la mayoría de ellos de ámbito de empresa, y cuya cuantía se calcula en función de los beneficios reales, del EBITDA o, en ocasiones, estableciendo una

cantidad fija supeditada al logro de un determinado nivel de beneficios empresariales.

En cuanto a los complementos salariales en función de las circunstancias personales del trabajador, el cambio más relevante es la tendencia general a su progresiva desaparición.

Respecto al clásico complemento de antigüedad, aunque por inercia reguladora aún se mantiene presente en la mayoría de los convenios colectivos, se aprecia igualmente una tendencia hacia su supresión con consolidación como garantía ad personam para los trabajadores que previamente la tenían reconocida.

La progresiva pérdida de protagonismo del complemento de antigüedad ha dado origen a la creación por la negociación colectiva de distintas fórmulas alternativas de compensación económica. Conformándose así un sistema retributivo complejo, heterogéneo, casuístico e incluso “confuso” de complementos

La progresiva pérdida de protagonismo del complemento de antigüedad –de ser el principal complemento salarial ha pasado a ser irrelevante en muchos convenios colectivos–, ha dado origen a la creación por la negociación colectiva de distintas fórmulas alternativas de compensación económica. Conformándose así un sistema retributivo complejo, heterogéneo, casuístico e incluso “confuso” de complementos, ayudas y percepciones con las más variadas denominaciones y de muy diversa índole, fronteras entre distintos tipos de complementos salariales y a veces inclasificables en ninguna de las categorías retributivas, y respecto de las cuales incluso es difícil identificar su naturaleza jurídica salarial o extrasalarial.



De este modo, y atendiendo a la causa remuneratoria real, constatamos cómo muchos de los complementos sustitutivos de la antigüedad (premios de vinculación, de permanencia, de jubilación) tienen carácter extrasalarial, son percepciones económicas que suelen ser puntuales o de pago único (no periódicas), consistentes en una cantidad a tanto alzado que se abona por una sola vez al cumplimiento de determinadas fechas de antigüedad o a la extinción del contrato de trabajo.

En los casos en los que se mantiene el complemento de antigüedad, éste, salvo excepciones, se reconoce para todo el personal, con independencia de su modalidad contractual, pues la única circunstancia a tener en cuenta es el tiempo de permanencia del trabajador en la empresa (sus años de servicio). En cuanto a la determinación de su cuantía, parece adecuada la tendencia mayoritaria que opta por la aplicación de un determinado porcentaje al salario base del trabajador por cada módulo temporal de devengo, el más común, el trienio.

Por otro lado, también parece marginal la incorporación de **otros complementos personales** tales como los pluses de idiomas, por conocimientos especiales, por titulaciones, etc. En relación al complemento salarial por conocimiento de



idiomas, parece que en muchos casos la exigencia de idioma, especialmente del inglés, se presupone con carácter general para el desempeño de la prestación de servicios del trabajador, entendiéndose que ya ha sido valorado al determinar el correspondiente salario base.

Y en el caso de los **complementos salariales** por determinados conocimientos especiales (por ejemplo, conocimientos informáticos) sucede algo similar, se considera una exigencia del trabajo, de la propia prestación de servicios, aunque no sea expresamente un requisito exigido por su grupo o categoría profesional y, por tanto, se

Tras constatar la irrelevancia de los complementos personales, el equipo investigador reivindica el papel de tales conceptos salariales como instrumentos adecuados para incentivar, fomentar y mejorar la formación, el reciclaje profesional, la actualización, la polivalencia y la cualificación del trabajador y la trabajadora

integra en el salario base, lo que en realidad supone la supresión y desaparición de dicho complemento salarial y la cuantía que éste representaba.

Tras la constatación de la irrelevancia de los complementos personales, el equipo investigador reivindica el papel de tales conceptos salariales como instrumentos adecuados para incentivar, fomentar y mejorar la formación, el reciclaje profesional, la actualización, la polivalencia y la cualificación del trabajador.

Además, entienden que enriquecen la prestación de servicios, mejoran la propia com-

petitividad de la empresa, y constituyen un importante incentivo y refuerzo que la negociación colectiva debería aprovechar, pues estableciendo tales compensaciones se fomentaría el conocimiento y formación de los trabajadores más allá de lo estrictamente necesario para el desempeño de su concreto puesto de trabajo, y se avanzaría en la consecución de una mayor capacitación y polivalencia de la mano de obra.

TRANSICIÓN DIGITAL, ECOLÓGICA. TRABAJO A DISTANCIA/ TELETRABAJO

El grupo coordinado por Ana Belén Muñoz Ruiz, se responsabilizó del análisis de los complementos extrasalariales. En general, se observan escasas novedades en la compensación de los gastos vinculados con el trabajo (dietas y plus de transporte) cuyo diseño sigue siendo el clásico.

En la muestra predominan los complementos extrasalariales tradicionales, en particular los relacionados con la movilidad geográfica, mientras que los vinculados a las transiciones digital y ecológica son menos numerosos.

En relación con las percepciones vinculadas con el **trabajo a distancia o teletrabajo**, se considera necesario incorporar cláusulas que regulen la dotación y mantenimiento de equipos y herramientas para el desarrollo de la actividad, la compensación de los gastos relacionados con los medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral, así como de los gastos derivados de la prestación de servicios a distancia (electricidad, conexión a internet, etc...) incidiendo en su naturaleza extrasalarial.

En relación a la **compatibilidad entre el teletrabajo y la percepción de otro tipo de complementos**, si bien podría compartirse la supresión del

plus de transporte cuando se realiza el trabajo a distancia, se considera que no debería ocurrir lo mismo con otras compensaciones tales como, por ejemplo, por manutención.

Se estima que los negociadores deberían responder en mayor medida al llamamiento que les hace el V AENC en relación con la transición ecológica y sería interesante que se incrementasen las cláusulas relativas al fomento del transporte colectivo, como medida ligada a la transición ecológica



Pese a que la legislación antidiscriminatoria posee un largo recorrido histórico nuestro sistema de negociación colectiva no ha eliminado todas las fórmulas de discriminación en la fijación de las retribuciones

IGUALDAD RETRIBUTIVA Y PLANES DE IGUADAD

El séptimo grupo de trabajo, coordinado por Rafael Gómez Gordillo, se ocupó del análisis transversal del principio de igualdad retributiva en la negociación colectiva, constatando que, pese a que la legislación antidiscriminatoria posee un largo recorrido histórico nuestro sistema de negociación colectiva no ha eliminado todas las fórmulas de discriminación en la fijación de las retribuciones.

La mayor participación de las mujeres en la **contratación a tiempo parcial** debería situar la regulación de esta modalidad contractual como un elemento de lucha contra la discriminación por razón de sexo.



Sin embargo, son anecdóticos los convenios que aluden a una política de uso racional y equilibrado de este tipo de contratos, y en algún caso se exige que se computen las horas complementarias realizadas durante el año, con la finalidad de incrementar la jornada parcial ordinaria.

La mayoría de los convenios no regula adecuadamente las **medidas de acción positiva**.

Son escasos los que se comprometen a “estudiar” medidas que faciliten el acceso de las mujeres a todas las profesiones, obliguen a contratar a personas del sexo menos representados o a tener en cuenta el sexo subrepresentado en supuestos de extinciones contractuales colectivas.

En materia de **planes de igualdad**, el análisis de los convenios sectoriales tampoco es alentador, aunque algunos muestran su preocupación por detectar y eliminar situaciones discriminatorias, la mayoría se limita a incorporar declaraciones generales de sometimiento a la norma legal. Mayor desarrollo se ha producido en el ámbito de empresa, donde se aprecian ciertos avances en la regulación de los contenidos del plan de igualdad en materia retributiva.

En cualquier caso, **son escasos los convenios que incluyen un plan de igualdad**, dotándolo de eficacia jurídica, y entre los que lo hacen abundan los que contienen meras declaraciones genéricas sin incluir medidas concretas de actuación.