

6. SALARI

6.1. INTRODUCCIÓ

El salari, estipendi, paga o remuneració és segons el Diccionari de la Reial Acadèmia Espanyola la quantitat de diners que es retribueix als treballadors manuals. No obstant això, des d'un punt de vista jurídic, és a més un dels elements que conformen el contracte de treball, ja que la retribució és l'element natural de qualsevol arrendament com estableixen els arts. 1.543 i 1.544 del Codi civil.

El salari ha constituït, constitueix i seguirà constituint de moment, juntament amb el temps de treball, l'element nuclear de la negociació col·lectiva en l'àmbit estatal i també en el de la comunitat autònoma catalana. Això és així, en primer lloc, ja que la retribució dels serveis prestats, malgrat l'elevat grau d'intervencionisme estatal que pateix, és una de les condicions essencials que donen contingut a l'objecte del contracte de treball (per al treballador) i en segon terme, per haver encomanat la llei la determinació de la seva estructura i quantificació a l'autonomia col·lectiva en les modernes relacions laborals. Convé recordar que les reformes legals operades tant el 1994 com el 1997 van reforçar aquest paper preponderant de la negociació col·lectiva en la regulació del salari.

És a més la condició de treball a la qual els negociadors dediquen, sens dubte, els majors esforços, la que més transcendència pública té en el món del treball¹ i la que d'alguna forma produeix majors conseqüències en l'àmbit de la gestió dels recursos humans.

Des d'aquest últim punt de vista es pot dir que el relleu que té el tractament del salari fa que es menysvalorin altres condicions de treball que, davant d'aquell, es veuen secundàries, malgrat la seva enorme transcendència tant per a les empreses com per als treballadors. Això succeeix, per exemple, amb la flexibilitat, la regulació convencional de la prevenció de riscos laborals a la feina o amb la negociació de determinats avantatges socials relacionades.

També la centralitat de la negociació salarial minimitza, o en el seu cas limita l'existència d'altres elements convencionals que podrien pactar-se si el pes dels salaris no fos un element tan decisiu en les unitats de cost que són en definitiva els convenis col·lectius.²

Aquesta capital importància del tractament del salari en la negociació col·lectiva no significa, no obstant això, que la seva regulació presenti excessives complicacions jurídiques ni des del punt de vista de la intervenció i tutela legals que se li dispensen, plasmades en l'ordenament jurídic, ni des del vessant estrictament convencional. Encara que si bé és veritat que, com que sota les rúbriques generals de "condicions econòmiques", "percepcions salarials i extrasalarials", "règim retributiu", "retribució", "condicions retributives", "política salarial", "distribució salarial anual", "règim econòmic", etc.,³ s'engloben moltes i diverses qüestions, això pot donar peu que apareguin dificultats en el tractament específic d'alguna d'aquestes.

Pel que fa a aquest treball, es pot afirmar amb tota rotunditat que tots els convenis col·lectius analitzats presenten, sota denominacions diverses, un tractament més o menys ampli de la contraprestació econòmica que els treballadors han de percebre de l'empresari per la realització dels seus serveis professionals, en què és poc significatiu (0,75%) el nombre d'aquells que es remeten a estructures superiors o a altres fonts per fixar els

¹ Vegeu sobre això l'informe trimestral que del seguiment de la negociació col·lectiva a Catalunya fa el Departament de Treball i Indústria de la Generalitat, el contingut essencial del qual són els increments salarials.

² També és cert que en l'actualitat els convenis col·lectius, especialment els d'empresa, poden ser a més importants elements de gestió.

³ Mostra de la diversa terminologia utilitzada pels convenis col·lectius analitzats per referir-se al capítol retributiu.

La negociació col·lectiva a Catalunya

aspectes retributius.⁴ No obstant això, aquesta remissió que augmenta fins a un 4,86% dels textos analitzats especialment en el cas dels complements salarials, ho és, a vegades, a disposicions que ja han estat expressament derogades com són les ordenances laborals o determinats reglaments d'ordenació del salari.

6.2. ELEMENTS LEGALS DEL SALARI COM A REFERENTS PER A LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

6.2.1. PRINCIPIS CONSTITUCIONALS

L'anàlisi jurídica del salari, des del seu vessant heterònom, ens situa enfront d'una estructura complexa amb múltiples referències legals,⁵ que s'incardinen entorn d'una piràmide el vèrtex de la qual el constitueix l'art. 35 del text constitucional de 1978, que solemnement declara que: "*Tots els espanyols tenen el deure treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió i ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per satisfer les seves necessitats i les de la seva família, sense que en cap cas pugui fer-se discriminació per raó de sexe*".

L'esmentat article es complementa amb el 14 del mateix text legal, que amb caràcter general prohibeix tota mena de discriminació⁶ per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància social,⁷ la qual cosa no exclou, en alguns casos, la possibilitat que es donin situacions de tracte desigual si existeixen circumstàncies raonables o objectives que ho justifiquin⁸.

El Tribunal Suprem intenta explicar les diferències jurídiques que existeixen entre la discriminació i el tracte desigual, que d'una manera resumida podríem concretar de la següent forma: 1r.- L'art. 14 CE no imposa una igualtat de tracte en sentit absolut, ja que cal deixar marge a l'autonomia de la voluntat i a la decisió unilateral de l'empresari. 2n.- En l'àmbit privat els drets fonamentals cal aplicar-los matisadament fent-los compatibles amb altres valors. 3r. En qualsevol cas cal aplicar els mínims legals i convencionals i 4t. Pot haver-hi tracte diferent si existeixen "motius o fets causants típics de diferències retributives –antiguitat, situacions d'inaplicació de les clàusules salarials.⁹

⁴ Aquest és el cas del conveni col·lectiu d'àmbit estatal per a les empreses del Grup AVIVA a Espanya (Plus Ultra) per als anys 2002-2005 (BOE 01.10.2002), que en el segon paràgraf del seu art. 13 assenyala: "*La retribució normal dels empleats afectats per aquest conveni serà la que correspongui amb caràcter general en els convenis del sector, d'aplicació en cada moment, pagues extraordinàries, plusos del sector, així com qualsevol altre que pogués reglamentàriament atorgar-se, etc., exclosa la participació en primes que es regula en el capítol V article 12 d'aquest conveni; no obstant això, s'estableixen com a plusos específics del conveni del grup: el plus de productivitat i el de complement de lloc de treball*".

També és el supòsit de les empreses públiques que remeten a la Llei de pressupostos generals de l'Estat i a les normes legals de la seva creació, tant per al tractament de l'estructura i règim de les retribucions com per a les revisions salarials. Vegeu en aquest sentit, com a exemple, l'art. 9 del conveni col·lectiu del Servei Coordinador d'Urgències de Barcelona, SA 061 per als anys 2002- 2004 (DOGC 09. 01. 04.).

⁵ Sols per esmentar algunes: arts. 1. 4; 4. 2.f; 9. 2; 25; 26 a 32 i 45, tots ells de l'Estatut dels treballadors. Així com els RR.DD. anuals sobre fixació del salari mínim interprofessional (SMI). El RD 505/1985 sobre la regulació del FOGASA; el RD 1561/ 95 sobre jornades especials; l'Ordre de 27.12.94, sobre rebut de salaris; la Llei de procediment laboral en diversos dels seus articles, la Llei general de Seguretat Social, etc.

⁶ En l'àmbit internacional són amplíssimes les referències jurídiques a aquesta qüestió. El conveni 100 de l'OIT i més tard el 111 de 1958 (BOE 4. 12. 68) en matèria de discriminació sobre l'ocupació i l'ocupació, entenen per discriminació: "*Qualsevol distinció, exclusió o preferència que tingui per objecte anul·lar o alterar la igualtat d'oportunitats o de tracte en l'ocupació o l'ocupació no sols per motius típics (raça, color, etc.) sinó també per qualsevol altre que sigui especificat per l'Estat membre*".

D'altra banda, el dret de la Unió Europea, en l'art. 141 del Tractat constitutiu i en la Directiva 75/ 117 CEE, parlen d'igual retribució per a treballs d'igual valor.

⁷ Vegeu en aquest sentit les STC 69/1991 sobre edat; 79/1991 sobre parentiu; 264/1994 sobre minusvàlida i 82/ 1997 sobre afiliació sindical.

⁸ STC 2/1998, de 12 de gener.

⁹ STS 17 de maig del 2000 (RJ 2000, 5513), STS 27 de setembre del 2000 (RJ 2000, 9647) i STS 19 de març del 2001 (RJ 2001, 3388) entre d'altres.

En aquest sentit, és encara petit el nombre de convenis col·lectius que fan referència a aquestes matèries (sols el 5% dels estudiats), encara que sens dubte existeixen exemples molt significatius respecte d'això. Així, el conveni col·lectiu de caixes d'estalvis per als anys 2003-2006, sota la rúbrica "Igualtat d'Oportunitats a la feina" recull d'una manera general que: *"Les parts signants del present conveni col·lectiu es comprometen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats a la feina, d'aquesta manera les entitats promouran pràctiques i conductes encaminades a afavorir la conciliació de la vida laboral i familiar i a evitar la discriminació dels seus empleats per raons de sexe, estat civil, raça, nacionalitat, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat, així com per raons de llengua, dins de l'Estat espanyol"*¹⁰.

Per la seva part, el conveni nacional de les indústries de pastes alimentàries, amb vigència fins a 31. 12. 2004, dins de les declaracions de principis concreta alguna cosa més les seves pretensions assenyalant que: *"Les empreses d'aquest sector, amb l'ànim d'afavorir la igualtat d'oportunitats en l'ocupació, es comprometen a fomentar la contractació de dones i afavorir la selecció i promoció en igualtat de condicions i mèrits, amb la finalitat d'aconseguir un major equilibri social. Per a això les empreses, juntament amb els representants legals dels treballadors, podran elaborar plans d'igualtat de gènere"*¹¹.

També d'una forma expressa i concreta, el conveni col·lectiu nacional d'escorxadors d'aus i conills per al període 2003-2005 estableix que *"Les retribucions pactades en aquest conveni es basen en el principi que a igual treball o activitat igual retribució"*¹².

No és possible deixar d'apuntar com una altra referència sobre això, el contingut de l'art. 51 del conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria metal·logràfica de Catalunya per als anys 2003-2004, que efectua, de manera fonamentada i amb ànim de projecció normativa general, una "formalització" del principi d'igualtat i no discriminació, que posa de manifest les noves situacions que s'estan vivint en l'àmbit laboral, en relació amb fenòmens socials tan recents com pugui ser, per exemple, la immigració no comunitària:

*"Les organitzacions signants del conveni, conscients de la seva responsabilitat en la configuració d'un marc de relacions laborals que garanteixi l'efectivitat pràctica del principi d'igualtat i no discriminació reconegut en els articles 14 de la Constitució espanyola i 17. 1 de l'Estatut dels treballadors, volen deixar constància expressa en aquest text de la seva voluntat d'incidir –per via normativa, fins i tot– en la superació dels condicionaments negatius que estan en la base de sustentació d'actituds de segregació, intolerància o menyspreu, ja siguin de tall sexista, racista, xenòfob, religiós, ideològic, cultural o social"*¹³.

6.2.2. EL CONCEPTE DE SALARI EN L'ORDENAMENT JURÍDIC ORDINARI I LA SEVA PROJECCIÓ EN EL MARC CONVENCIONAL

a) La definició de salari en general

La naturalesa del que és o no salari, no és atribuïble a les parts,¹⁴ ja que les coses són el que són i no el que aquelles diuen que són. D'aquesta manera no és estrany que el legislador hagi incorporat en l'ordenament jurídic i en virtut de la seva capacitat d'intervenció en l'àmbit de les relacions entre particulars, un tractament del salari inclòs fonamentalment en els articles 26 a 33 TRET, que s'inicia per la definició del que s'ha d'entendre. Així l'article 26 de l'esmentat text legal assenyala literalment: *"Es considerarà salari la totalitat de percepcions econòmiques dels treballadors en diners o en espècie, per la prestació professional dels serveis laborals per compte d'altri, ja retribueixin la feina efectiu, qualsevol que sigui la forma de remuneració, o els períodes de descans computables com de treball. En cap cas el salari en espècie podrà superar el 30 per cent de les percepcions salarials del treballador"*.

¹⁰ Art. 13 del conveni col·lectiu de caixes d'estalvis per als anys 2003-2006.

¹¹ Art. 7 del conveni nacional de les indústries de pastes alimentàries, amb vigència fins a 31. 12. 2004.

¹² Art. 23 del conveni col·lectiu nacional d'escorxadors d'aus i conills per al període 2003-2005.

¹³ Art. 51 del conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria metal·logràfica de Catalunya per als anys 2003-2004.

¹⁴ STS de 19 de juny de 1995 (RJ 1995, 5204).

La negociació col·lectiva a Catalunya

Aquest referent normatiu, que condueix terminològicament el concepte de salari al de retribució (totalitat de percepcions) es pot dir que és assumit per la majoria dels convenis col·lectius de sector aplicables a Catalunya, de manera que no hi ha aclariments específics a la definició legal de salari.

És més, un petit percentatge (2 %) dels convenis estudiats la reitera gairebé "*ad pedem literae*". Serveixi com a exemple l'article 19 del conveni col·lectiu de treball del sector de transports de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona per als anys 2003-2006, que estableix: "*La totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors, en diners o en espècie, per la prestació professional dels seus serveis laborals, ja retribueixin la feina efectiu, els temps de presència o els períodes de descans computables com de treball, tindran la consideració de salari*"¹⁵.

Pel que fa als convenis d'empresa, es pot afirmar que seguint una línia molt similar a la qual s'ha exposat per als de sector, no entren a definir el salari com a tal¹⁶ assumint el concepte legal, si bé presenten matisacions i peculiaritats relacionades amb les intencions de les parts a l'hora de negociar els salaris, així com en relació amb el tractament i naturalesa de les retribucions que percebran els treballadors. Això sembla lògic, ja que el "camp de joc" de la negociació està molt delimitat, perquè es limita a l'empresa i els jugadors coneixen molt bé, en la majoria de casos, la història i les raons en les quals fonamenten les seves respectives pretensions.

És cert que no són molts els convenis d'empresa que contenen aquests qüestions, però sí que són cridaneres algunes de les plantejades, que segurament obeeixen, d'una part, a un intent de solemnitzar la negociació col·lectiva, així com de l'altra, a resoldre *a priori* algunes dificultats interpretatives que l'experiència dels negociadors en l'àmbit de l'empresa ha detectat que es produeixen quan falten aquests aclariments que normalment es tenen per sobreenteses.

Així per exemple, el conveni col·lectiu de Telefónica de España, S.A.U. per als anys 2003-2005, assenyalava que: "Durant la vigència d'aquest conveni, la Direcció de l'Empresa es compromet al manteniment del poder adquisitiu dels treballadors...".

Per la seva part, el conveni col·lectiu de l'empresa BSH Electrodomèstics Espanya S.A., per als anys 2003-2007, sota la rúbrica del Preàmbul, assenyalava que "*Novament en iniciar-se la negociació del present conveni, direcció i treballadors es reiteren en els valors que fins avui han anat regint les relacions laborals del Centre de Treball de Muntanya..*". I pel que fa a les especificacions sobre retribucions, adverteix en el seu apartat 9 que: "*Tots els conceptes salarials que figuren en el present conveni tenen la consideració de retribucions brutes i sobre aquests s'efectuaran les corresponents deduccions per Seguretat Social, retencions a compte sobre l'impost de la renda de les persones físiques i qualsevol altra que pogués correspondre per aplicació legal*".

Igual referència al caràcter brut de les percepcions salarials conté el conveni col·lectiu de l'empresa Sanyo Espanya S.A.U. per als anys 2003-2005.

Per la seva banda, l'art. 12 del conveni col·lectiu de l'empresa Renault España Comercial S.A., per als anys 2002-2004, en referir-se a la retribució dels treballadors ho fa en termes de "*Salari Brut Anual Global individual*".

¹⁵ Art. 19 del conveni col·lectiu de treball del sector de transports de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona per als anys 2003-2006.

¹⁶ Encara que sens dubte hi ha excepcions com la del conveni col·lectiu de l'empresa Iveco-Pegaso, S.L. (Centre de treball de Barcelona) per als anys 200-2004 (DOGC de 27. 09. 02), que en el paràgraf tercer del seu article 31 assenyalava: "*Tindrà la consideració legal de salari les percepcions econòmiques dels treballadors per la prestació dels seus serveis laborals*".

Cal esmentar igualment l'art. 9 del conveni col·lectiu de l'empresa Grup General Cable Sistemes S.A. (centre de treball d'Abrera) per als anys 2003-2005 (DOGC. 03. 03. 04), que en definir el sistema retributiu estableix: "*El sistema retributiu del personal del centre de treball d'Abrera del Grup General Cable Sistema, SA consisteix a satisfer al treballador pel treball efectuat correctament, a activitat normal, els salaris i els complements a què tinguin dret, d'acord amb les quanties i condicions pactades en aquest conveni, que s'indiquin en la taula annexa*".

que és el que correspon abonar, pel temps ordinari de presència i proporcionalment a aquest, a la categoria professional del treballador¹⁷".

b) El salari mínim de conveni

Com a complement de tot el que antecedeix en relació amb el concepte del salari, és destacable el nombre de convenis col·lectius analitzats tant de sector com d'empresa (37,5% del total i el 41,5% dels de sector d'àmbit nacional), que com a retribució mínima per als treballadors que estan dins del seu àmbit d'aplicació estableixen el denominat salari mínim de conveni, en funció de les diferents categories professionals. Això és tant com establir el que s'ha arribat a denominar els salaris mínims professionals, que es creen exclusivament en virtut d'aquesta negociació col·lectiva. Bé és veritat que en molts casos aquesta referència al salari de conveni, ho és en relació amb el que es denomina salari o sou base, com es veurà més endavant en abordar l'estructura salarial i per tant es correspon normalment amb la part fixa de les retribucions percebudes pel treballador, que no té res a veure amb el salari mínim interprofessional (SMI), que és el que fixa el Govern anualment, per a la jornada legal de cada activitat,¹⁸ prèvia consulta a les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives, tenint en compte una sèrie d'indicadors econòmics, en virtut del que es preveu en l'art. 27 TRET. Cal assenyalar, no obstant això, que la retribució total anual percebuda pel treballador en virtut d'allò regulat en el seu conveni col·lectiu, no podrà ser inferior a l'SMI¹⁹ establert legalment.²⁰

En l'àmbit dels convenis d'empresa, són exemple d'aquestes referències al "salari de conveni", les incloses, entre d'altres, en el conveni col·lectiu de treball de l'empresa TI Group Automotive System, SA (Centri de Montornès del Vallès) per als anys 2004-2006, que estableix: "*Salari de conveni. El salari de conveni dels treballadors compresos en aquest conveni, entès com la part de la retribució del treballador fixada per unitat de temps, en cada nivell salarial o categoria professional és el que figura a la primera columna dels annexos 1 i 2*".

Igualment el conveni col·lectiu de l'empresa Parker Hannifin Espanya S.A., per als anys, juliol 2003-juny 2005 (BOE 8.01.2004), i l'art. 34 del conveni col·lectiu de l'empresa Saint Gobain Vicasa S.A., per als anys 2003-2004 (BOE. 17. 07. 2003).

D'entre els convenis sectorials, poden citar-se, entre d'altres, el conveni col·lectiu nacional per a indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua, el conveni nacional d'empreses de mediació en assegurances privades, el conveni nacional de la indústria tèxtil i de la confecció, el conveni nacional de regulació de l'estacionament limitat de vehicles en la via pública o el conveni col·lectiu de treball per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona.

6.3. MODEL RETRIBUTIU I ESTRUCTURA SALARIAL

6.3.1. MODEL RETRIBUTIU

En els convenis col·lectius analitzats es presenten clarament definits dos models retributius a saber:

- El de taules salarials que pot definir-se com la relació de salaris elaborada a partir d'un sistema de classificació professional elegit, ja sigui de grups o de categories professionals. És predominant en tots els àmbits de la negociació col·lectiva de Catalunya, tant de sector (92 %) com d'empresa (93 %).

¹⁷ Art. 12 del conveni col·lectiu de l'empresa Renault España Comercial S.A., per als anys 2002- 2004.

¹⁸ STS 13 d'abril de 1989 (RJ 1989, 2970), en el sentit que si la jornada és inferior a la legal s'ha de calcular a prorata.

¹⁹ Vegeu en aquest sentit l'art. 27.1 TRET i Reial decret llei 3/ 2004, de 25 de juny de racionalització de la regulació del salari mínim interprofessional i per a l'increment de la seva quantia.

²⁰ Cal recordar sobre això que l'abril de 1997, l'Acord interconfederal de cobertura de buits, signat per les Centrals Sindicals de CC.OO. i UGT i per la Patronal CEOE, advertia que el salari base de grup o salari de contractació no podria ser inferior al salari mínim interprofessional.

La negociació col·lectiva a Catalunya

- El de massa salarial bruta, en què per a la seva quantificació i distribució entre els diferents grups, categories o nivells s'inclouen a més de les partides estrictament salarials altres conceptes no salarials com són les ajudes, les beques, premis o subvencions. És propi del sector industrial i es dona de manera notòria en l'àmbit de les empreses químiques, influenciades sens dubte pel conveni general estatal de la indústria química, valedor màxim d'aquest model retributiu.

És important destacar que sigui quin sigui el sistema retributiu escollit, és cert que tant l'un com l'altre han de permetre una connexió flexible i àgil amb l'ordenació de les classificacions professionals i l'estructura salarial, per poder realitzar polítiques de recursos humans que permetin alhora el disseny de carreres professionals i la consecució d'autèntiques polítiques retributives que tinguin com a objectiu la flexibilitat, la competitivitat i la motivació dels treballadors.

En aquesta direcció cobren singular importància els sistemes de valoració de llocs de treball que s'estudien en l'apartat corresponent.

6.3.2. ESTRUCTURA SALARIAL

La negociació col·lectiva d'aplicació específica a Catalunya, el mateix que la d'àmbit estatal, segons s'evidencia en els convenis sectorials analitzats d'aquest àmbit, segueix el model estatutari legalment previst amb la finalitat, és de suposar, que, si s'escau, els convenis negociats a la seva empara tinguin eficàcia normativa i siguin d'aplicació general. Això comporta, a la vegada, que la seva organització segueixi igualment, en la immensa majoria de les ocasions, els referents normatius. Qüestió que es posa especialment de manifest en estudiar l'estructura salarial finalment pactada en els convenis col·lectius de la mostra que serveix de suport al present treball.

En efecte, l'art. 26.3 TRET estableix textualment que:

"Mitjançant la negociació col·lectiva o, si no n'hi hagués, el contracte individual, es determinarà l'estructura del salari, que haurà de comprendre el salari base, com a retribució fixada per unitat de temps o d'obra i, si s'escau, complements salarials fixats en funció de circumstàncies relatives a les condicions personals del treballador, al treball realitzat o a la situació i resultats de l'empresa, que es calcularan conforme als criteris que a aquest efecte es pactin. Igualment es pactarà el caràcter consolidable o no dels esmentats complements salarials, i no tindran el caràcter de consolidables, llevat d'acord en contrari, els que estiguin vinculats al lloc de treball o a la situació o resultats de l'empresa".

D'aquesta manera la disposició legal obre per a les parts, almenys, els següents espais de negociació:

- Determinació del salari base, que podrà establir-se, com a mínim, en funció de dos sistemes retributius diferents: sistema per unitat de temps o per unitat d'obra.
- La fixació de complements salarials en virtut, almenys, dels criteris següents:
- Condicions personals del treballador
- Qualitat o quantitat de treball
- En funció de la situació i resultats de l'empresa
- La consolidació o no de determinats complements salarials
- I si tenim en compte la redacció del punt segon d'aquest mateix article, s'apunta igualment la possibilitat de pactar els conceptes i quantitats que s'han de pagar als treballadors amb caràcter extrasalarial.

A aquestes referències legals cal afegir-hi les diferents orientacions que sobre aspectes diversos de la negociació col·lectiva, inclosa l'estructura salarial, han estat proposades pels diferents acords interconfederals per a la negociació col·lectiva que s'han subscrit tant en l'àmbit estatal com autonòmic, especialment després de 1997.²¹

²¹ Cal recordar que aquest Acord interconfederal, signat el 7 d'abril de 1997, entre CEOE, CC.OO. i UGT, va ser el primer que va plantejar d'una manera global la reforma de l'estructura de la negociació col·lectiva, així com el repartiment

Resultat d'aquests antecedents, la negociació col·lectiva a Catalunya es presenta complexa i fins i tot, de vegades, molt complexa en l'àmbit de l'empresa i alguna cosa més simplificada en els diferents sectors d'activitat.

De la mateixa manera que la més gran o menor complexitat de les estructures salarials analitzades, cal assenyalar que constitueix una màxima de l'experiència l'afirmació que els convenis col·lectius sectorials es configuren normalment com a convenis de mínims,²² que solen ser complementats per pactes col·lectius d'empresa, mentre que els d'empresa per ajustar-se sistemàticament en la seva negociació a la seva realitat econòmica, s'apliquen en els seus propis termes, sense més complements que els estrictament convinguts en el contracte de treball, o els concedits per voluntat exclusiva de l'empresari a les relacions laborals que es troben dins del seu àmbit d'aplicació.

Això suposa d'entrada que en la majoria de casos, els primers, els de sector, presentin en general estructures salarials més horitzontals i conseqüentment menys complexes que els segons, que, pel seu propi àmbit, incideixen amb tot detall en activitats retribuïbles de la seva específica unitat productiva. Això suposa, a la fi, ampliar, de vegades exageradament, l'estructura salarial, la qual cosa no significa en absolut, per cert, que aquella més general estigui exempta, a vegades, d'una certa complexitat.

Vol dir-se que si per exemple el conveni col·lectiu de treball per a les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006, sota la rúbrica "condicions Salarials" estableix una estructura formada per un salari de conveni, una antiguitat, el tractament de les gratificacions extraordinàries, un increment salarial i revisió per IPC més una clàusula d'inaplicació salarial, i el conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de materials de la construcció també de la província de Tarragona per als anys 2004-2006, sota la rúbrica de condicions econòmiques continguda en el seu capítol 7è preveu exclusivament tres conceptes retributius, a saber: salari base i plus conveni (annex I de les seves taules), pagues extraordinàries (annex II) i hores extraordinàries (annex III), el conveni de l'empresa Associació Nuclear Ascó-Vandellòs II, AIE, per als anys 2001-2005 en tractar el règim econòmic es refereix al salari base anual, però a més, als complements personals d'antiguitat consolidada, a les condicions consolidades, al plus variable d'integració, al premi de vinculació, a la retribució voluntària, al plus de llicència. Dins dels complements salarials de lloc de treball, cita al plus de torn rotatiu, el plus de zona, el plus de menyscapse de diners, el plus de treball nocturn i el de guàrdia grup de reserva. Dins dels complements per quantitat i qualitat de treball es refereix al plus de disponibilitat, al de guàrdia, al de vocació hereditària, al de productivitat i a més a les retribucions variables i també a la clàusula de revisió salarial. És a dir, estableix una estructura retributiva molt desenvolupada i conseqüentment complexa, segurament adaptada a les seves necessitats, lligada directament al seu procés productiu, cosa que no succeeix en els convenis de sector l'aplicació del qual s'estén *erga omnes* a tota mena d'empreses incloses dins del seu àmbit funcional, la qual cosa fa que hi hagi realitats productives molt diverses, i és impossible entrar en cada una mitjançant pactes sectorials per ajustar, en cada cas, l'estructura salarial. Tampoc aquesta situació permet als negociadors de les dues parts aventurar estructures idònies, més enllà d'aquelles que estableixin conceptes retributius de caràcter general, que puguin ser compartits, sense reserves, per totes les empreses i treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació del conveni.

Així doncs, podem assenyalar que del conjunt de convenis estudiats, en el cas dels d'empresa el 91,6% d'aquests estableixen una estructura salarial, normalment complexa, i és una mica menor el percentatge (67,7 %) entre els de sector que la fixen d'una manera sistematitzada.

competencial de contingut material. A aquest Acord li han succeït els estatals de 2002- 2003- 2004 i 2005. A Catalunya el primer Acord sobre matèries concretes relacionades amb l'estructura i contingut de la negociació col·lectiva va ser signat per la patronal Foment del Treball Nacional i les confederacions sindicals de CC.OO. (CONC) i UGT de Catalunya el mes de juny passat del 2005.

²² Constitueix una clara excepció a la mateixa el Dictamen de la Comissió Mixta de Catalunya del conveni general de la indústria química de 14.09.99, que determina expressament que l'esmentat conveni no és de mínims ni de màxims, sinó d'aplicació directa a les empreses.

La negociació col·lectiva a Catalunya

6.4. ELEMENTS QUE CONFORMEN L'ESTRUCTURA SALARIAL

Amb caràcter general cal destacar que la major part dels convenis col·lectius analitzats presenten, des del punt de vista del contingut de l'estructura salarial, conceptes enquadrables en les grans categories definides legalment.

Des d'aquesta perspectiva no és possible afirmar, amb fonament, que el sistema de negociació col·lectiva analitzat hagi avançat cap a un esquema innovador en relació amb conceptes retributius variables lligats als resultats de les empreses o a la remuneració per habilitats i competències, ni tampoc que les seves clàusules econòmiques romanguin ancorades en obsolets sistemes salarials. Vista l'anàlisi realitzada, es pot arribar a concloure, atès que no s'ha fet un estudi comparatiu de l'evolució dels continguts de la negociació col·lectiva en períodes temporals diferents, que en un nombre important de convenis col·lectius, principalment d'empresa, hi ha conceptes retributius lligats a determinades activitats professionals o a formes de prestació del treball que s'orienten no tant a una individualització del salari com a una major especialització de les tasques i a una saturació productiva, en virtut de les necessitats requerides pel procés productiu.

Cosa diferent és que al costat de l'estructura convencional del salari, més o menys mimètica de la proposta legal, apareguin altres conceptes retributius, també previstos legalment, orientats a satisfer altres tantes necessitats dels treballadors en el seu conjunt i que es concreten, per exemple, en el gaudi de determinats avantatges socials o la percepció en espècie d'una part de la seva retribució.

Una vegada fetes aquestes afirmacions, s'ofereix a continuació el resultat específic de l'anàlisi del contingut de l'estructura salarial dels convenis analitzats agrupat per blocs temàtics, atès que una relació exhaustiva de totes i cadascuna de les clàusules amb singularitat pròpia, seria excessivament complexa i excediria, sens dubte, els límits del present treball.

6.4.1. SALARI BASE I PLUS CONVENI

a) El salari base

Com ja ha quedat esmentat, l'Estatut dels treballadors, en el seu article 26. 3, remet a la negociació col·lectiva la determinació de l'estructura salarial que ha de comprendre el salari base com a retribució fixada per unitat de temps o d'obra. Es tracta d'una quantitat fixa que remunera el temps efectiu de treball i en alguns casos també el de presència, que suposa una fórmula de tancament²³ en relació amb la quantificació retributiva i que en determinats supòsits serveix de base per al càlcul de determinats complements salarials.²⁴ També pot articular-se prenent com a referència la unitat d'obra realitzada (la peça, els metres, el quilo, etc.)

Aquest mandat legal (*haurà de comprendre* diu la norma) és seguit per la negociació col·lectiva de manera majoritària, de manera que el 82,3% dels convenis analitzats contenen referències a aquest salari base (sense arribar a definir-lo²⁵) d'una manera significativament homogènia, de manera que es pot sostenir que existeix un model típic amb les següents característiques:

- El 88,7 % dels convenis fixen la retribució bàsica en funció del temps treballat i sols l'11,3 % restant ho remet directament a les taules sense més especificacions o es refereix a altres paràmetres de mesura com puguin ser l'activitat normal o un altre sistema de mesurament determinat (Bedeaux). En aquest sentit poden ser il·lustratives les següents clàusules:

²³ STSJ Andalusia 30 de gener de 1995 (AS 1995, 194).

²⁴ STSJ Navarra 26 de maig de 1997 (AS 1585/ 1997).

²⁵ No falten intents formals de definició com és el cas, entre d'altres, del conveni col·lectiu de treball de les empreses municipals del grup Fisersa de Figueres per als anys 2004-2007 (TRI/ 3758/ 2004, de 29 de novembre; codi 1701513), que matisa la referència normativa. Així, en el seu art. 35 estableix: "Sou: És la retribució que correspon a cada treballador, fixada per unitat de temps, en funció del seu nivell salarial i d'acord amb l'import anual de l'Annex III i l'article 33 d'aquest conveni.

"Retribucions: Són les reflectides a les taules que s'adjuntin al present conveni com a annex 1 i annex 4²⁶".

"Les condicions retributives del personal regit per aquest conveni són els que contenen les taules que s'adjuntin a l'annex 1. Les retribucions que es fixen són per jornada completa i s'ha de realitzar la proporció que correspongui pels treballadors que exerceixin tasques a temps parcial²⁷".

"El salari base remunera la jornada anual de treball efectiu pactada en aquest conveni col·lectiu i els períodes de descans legalment establerts²⁸".

"S'entendrà per salari o sou base el que amb aquesta denominació es consigna en l'annex unit a aquest conveni com a taula de salaris d'aquest mateix i per a activitat normal. Serà aquest concepte el que servirà per determinar aquelles meritacions el càlcul de les quals gira reglamentàriament sobre aquest mateix, excepció feta de l'antiguitat i els beneficis²⁹".

"Salaris mínims. Els salaris mínims de les esmentades categories (totalment independents dels incentius establerts en l'article núm. 18) són els que figurin en la taula annexa al conveni (annex 1) i s'hauran d'abonar als treballadors amb independència del seu rendiment i del nivell del lloc de treball que ocupin en cada moment³⁰".

- En el 70,5 % dels casos, la plasmació del salari base ho és amb caràcter mensual i sols l'11,6 % dels convenis es decanten pel referent diari o anual, utilitzant en algunes ocasions quantificacions duplicades (anuals i mensuals). Aquestes referències al període retribuït s'expliciten gairebé sempre en els annexos corresponents a les taules salarials, i són pocs els convenis que ho recullen en el seu articulat, com es pot observar en el següents exemples:

" 1. L'escala salarial, referida a dotze mensualitats, s'incrementarà en l'IPC per a l'any 2003³¹".

"1. Les retribucions del personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni són les establertes en les taules salarials i en l'articulat d'aquest mateix. Seran abonades per mesos vençuts, dins de els cinc primers dies del mes següent i en la jornada laboral³²".

"Salari: El salari és computarà anualment i és distribuirà en mesos, tots de 30 dies, i amb tres pagueis extraordinàries de 30 dies³³".

"Sou base. És el que per cada categoria professional s'indica en la columna corresponent dels annexos 1 i 2. El seu valor està fixat per anualitats completes, incloent-hi les gratificacions anuals de juny i desembre, i el seu còmput mensual és el resultat de dividir aquest total entre 14³⁴".

- A més de la referència al temps de treball, en el 76,4% dels casos els convenis col·lectius inclouen una vinculació directa, de vegades única, entre la categoria professional i el salari base. En un percentatge molt limitat, alguns convenis col·lectius, estableixen les quanties del salari base en virtut de la permanència en l'empresa i l'adquisició de diferents graus de qualificació professional.³⁵

²⁶ Art. 25 del conveni col·lectiu de l'empresa Sol Melià -Hotel Tryp President de Barcelona- per als anys 2003-2005 (TIC/ 875/ 2003, d'11 de febrer. codi 0812051).

²⁷ Art. 18 del conveni col·lectiu del sector de comerç de materials de la construcció de la província de Tarragona pels anys 2004- 2006.

²⁸ Art. 21 del conveni col·lectiu de Grans Magatzems.

²⁹ Art. 17 del conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Tarragona, per als anys 2004-2005 (DOGC 18.10.04).

³⁰ Art. 15 del conveni col·lectiu de l'empresa Tallers Casals (TRE 1253/ 2002, de 25 de febrer).

³¹ Art. 41 del conveni col·lectiu de les caixes d'Estalvis per als anys 2003-2006 (BOE 15.03.04).

³² Art. 20 del II conveni col·lectiu estatal per a les Escoles de Turisme (BOE 24. 09. 02).

³³ Art. 23 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cepsa S.A per als anys 2002-2005 (centre de treball de Valls) (DOGC. 05. 09. 2002).

³⁴ Art. 30 del conveni col·lectiu de treball de les empreses Gran Casino de Barcelona, S.A., Casino Lloret de Mar, S.A. i Casino Castillo de Perelada, S.A. per als anys 2003-2006 (TIC/ 3796/ 2003, de 28 de març).

³⁵ En aquest sentit l'apartat 1 del capítol V del conveni col·lectiu de l'empresa "Companyia Espanyola de Petrolis, S.A" (CEPSA) per als anys 2003- 2006 (BOE de 29 de setembre de 2003) estableix:

La negociació col·lectiva a Catalunya

Són exemples il·lustratius de l'anterior, entre molts altres, els següents:

"Constitueix el salari base la retribució del treballador, fixada en funció de la classificació professional"³⁶.

"Salari base: És el que per cada categoria professional figura en columnes de "retribució" de l'Annex 2 d'aquest conveni"³⁷.

b) El plus conveni

En percentatges similars per als dos àmbits (25, 2% en els convenis d'empresa i 23, 6% per als de sector), apareix aquest concepte retributiu denominat plus conveni de difícil enquadrament en una estructura salarial com la proposta per l'Estatut dels treballadors, ja que, de l'anàlisi dels seus diferents continguts, no deixa de ser a vegades un apèndix del salari base, segregat d'aquest per minimitzar la quantificació d'altres plusos, però amb el seu mateix règim jurídic, mentre que en altres o bé substitueix autèntics complements salarials de diversa índole, o bé compensa altres aspectes retribuïbles de la prestació de treball, i per tant no encaixa ni en un concepte estricte de salari base ni tampoc en un de complement salarial.

Així, per exemple, el conveni col·lectiu de treball de les indústries de l'oli de la província de Tarragona per a l'any 2004 estableix:

"Art. 18. Plus conveni. S'estableix un plus conveni en la quantia assenyalada per a cada categoria en la taula de salaris que figura en l'annex i per a activitat normal"³⁸.

Règim exactament idèntic a l'establert per al salari base a l'article 17 anterior, amb l'excepció que en aquest últim s'assenyala que "Aquest concepte és el que serveix per establir les meritacions, el càlcul de les quals cal efectuar reglamentàriament sobre aquesta base llevat de l'antiguitat i als beneficis"³⁹.

El conveni col·lectiu de l'empresa BSH Electrodomèstics Espanya S.A., per als anys 2003-2007, ni tan sols distingeix entre salari base i plus conveni, que atorga a ambdós la mateixa naturalesa jurídica, i així en el seu apartat 9.2, en establir els conceptes salarials, assenjala:

"Salari base i plus conveni.- Són la part de la retribució fixada per unitat de temps.

S'abonen proporcionalment al nombre de dies treballats conforme al valor establert en les taules salarials..."⁴⁰

Per la seva part, el conveni col·lectiu nacional d'escorxadors d'aus i conills per al període 2003-2005 regula el plus de conveni de la manera següent:

"Art. 27. "En substitució del complement d'assistència i productivitat dels anteriors convenis, s'estableix un plus de conveni on les seves quanties figuren en la taula salarial de l'annex, a percebre en catorze pagues de la mateixa quantia de la qual es ressenya a la mateixa"⁴¹.

" 1.- Retribució bàsica conjunta (RBG+CRF): La retribució bàsica Conjunta és el resultat de la suma dels conceptes Retribució Base Garantida i Complement Retributiu Fix, amb els valors que s'indiquen en la taula inclosa en l'annex 4 per a cada nivell salarial i etapa de permanència en la companyia.

S'estableixen per tant per a cada nivell salarial assignat conforme als criteris del punt 2 del capítol IV del conveni col·lectiu, tres etapes diferenciades, en funció de la permanència en l'empresa i, la consegüent vinculació d'aquesta circumstància, amb l'adquisició d'un major grau de qualificació professional i experiència del treballador..."

³⁶ Art. 32 del conveni col·lectiu de l'empresa Iveco-Pegaso, S.L per als anys 2001- 2004 (DOGC 27/ 09/ 2002) (centre de Barcelona).

³⁷ Art. 11 del conveni col·lectiu de l'empresa Sicma Aeroseat Espanya, S.L. per als anys 2003- 2006 (TIC/ 1907/ 2003, de 19 de maig).

³⁸ Art. 18 del conveni col·lectiu de treball de les indústries de l'oli de la província de Tarragona per a l'any 2004 (codi 4300385).

³⁹ Art. 17 del conveni col·lectiu de treball de les indústries de l'oli de la província de Tarragona per a l'any 2004 (codi 4300385).

⁴⁰ Art. 9.2 del conveni col·lectiu de l'empresa BSH Electrodomèstics Espanya S.A., per als anys 2003- 2007.

⁴¹ Art. 27 del conveni col·lectiu nacional d'escorxadors d'aus i conills per a el període 2003- 2005 (codi 9903395).

En la mateixa línia que l'anterior, el conveni col·lectiu de l'empresa Letona SA estableix el plus retribuït determinats conceptes:

"Pels conceptes de puntualitat, assistència i col·laboració s'estableix un complement salarial per a tot el personal, que consisteix en les quantitats que indica l'annex 1 d'aquest conveni.

Aquest complement salarial s'abona també en diumenge i dies festius, pagues extres, beneficis i vacances.⁴²"

També el conveni col·lectiu de caixes d'estalvis per als anys 2003-2006, planteja en l'art. 43 el seu particular Plus conveni retribuït la polivalència dels treballadors i compensant-los d'una nova definició funcional, en els següents termes:

" 1.-"Els empleats de les caixes d'estalvis percebran un complement salarial de meritació anual a satisfer per una sola vegada en el primer trimestre de cada any, a partir de l'any 2004, en virtut de la polivalència i la nova definició funcional continguda en aquest conveni i de la passada de categories a nivells, l'import dels quals es fixa en les següents quanties..."

2.- [...]

3.- L'esmentat complement no tindrà caràcter de pensionable, ni es contemplarà a efectes d'increment per antiguitat (triennis)⁴³."

6.4.2. COMPLEMENTS SALARIALS

Juntament amb el salari base i també formant part de l'estructura del salari, els complements salarials suposen aquelles percepcions econòmiques que pot tenir dret el treballador per una sèrie de causes que poden concórrer en la prestació dels seus serveis professionals. Cal destacar que els diferents convenis col·lectius analitzats regulen en el 89,6% d'aquests un nombre important d'aquests complements amb les més diverses denominacions, nomenclatures i regulacions, conseqüència de tot això probablement, d'una banda, de l'elevat grau d'autonomia col·lectiva que representen les parts sobre la matèria, que va ser reforçada arran de les modificacions legislatives operades el 1994, i per una altra, de les peculiaritats, necessitats, possibilitats i costums de cada empresa o sector.

Atès que la creativitat dels negociadors a l'hora de dissenyar els diferents complements salarials és elevada, per donar-ne una visió global i percentualment quantificada, se seguirà el model que dibuixa el referent normatiu al qual ja s'ha fet menció, entre altres raons per ser tingut en compte de manera majoritària pels convenis col·lectius estudiats. Així doncs els complements s'agruparan d'acord amb la següent classificació:

- Complementos fixats en funció de les circumstàncies relatives a les condicions personals del treballador.
- Complementos establerts en virtut del treball realitzat.
- Complementos conseqüència de la situació i resultats de l'empresa.

a) **Complementos fixats en funció de les circumstàncies relatives a les condicions personals del treballador.**

Per definir exactament el que s'ha d'entendre per aquests circumstàncies, paga la pena recórrer a una norma que, encara que derogada en l'actualitat, definia al seu moment i orienta perfectament ara sobre tal significat. En efecte, el Decret 2380/1973, de 17 d'agost, sobre ordenació del salari, especificava en el seu art. 5.a) que aquestes circumstàncies personals eren l'antiguitat, el coneixement d'idiomes, la possessió de títols o coneixements especials que derivessin de les condicions personals del treballador i que no s'havien tingut en compte a l'hora d'establir el salari base.

⁴² Art. 23 del conveni col·lectiu de l'empresa Letona S.A. (codi 0803722).

⁴³ Art. 43 del conveni col·lectiu de Caixes d'Estalvis per als anys 2003- 2006 (codi 9900785).

La negociació col·lectiva a Catalunya

Doncs bé, seguint aquests criteris hermenèutics, resulta que el 86,3% dels convenis col·lectius subjectes a examen, contenen aquest tipus de complements salarials, que d'una manera desglossada s'analitzen a continuació:

b) Antiguitat

És aquest un complement retributiu de caràcter estàtic (sols depèn la seva percepció del pas del temps), on el seu règim jurídic es va veure profundament afectat per la reforma laboral de 1994, fins al punt que en l'actualitat sols es meritara en funció que estigui previst en conveni col·lectiu o en el corresponent contracte de treball, desapareixent el caràcter de dret necessari indisponible que tenia abans de la citada reforma. També es denomina en alguns convenis, complement o plus de vinculació.⁴⁴

Diferents i variats són els tractaments convencionals de l'antiguitat que ofereix la negociació col·lectiva d'aplicació a Catalunya, que van des de la seva supressió radical i sense més tràmit, fins al manteniment de règims jurídics semblants, quan no idèntics, al previst en l'Estatut dels treballadors abans de la reforma de 1994.

En efecte, un nombre important de convenis col·lectius, 21,8% dels analitzats, han optat per suprimir el concepte d'antiguitat⁴⁵ com a tal, però mantenint els imports a què tinguessin dret els treballadors d'alta en l'empresa a una determinada data, sota la fórmula de plus ad personam o personal que en la majoria de casos (76,5%) no és compensable ni absorbible i que a més està sotmès als increments futurs que puguin establir-se en el conveni.⁴⁶

Un exemple d'aquesta fórmula és la continguda, entre d'altres, en els següents convenis:

"Plus personal. A partir del dia 01.01.1995, no es generarà, a efectes de cobrament de plus d'antiguitat, més temps d'antiguitat i les quantitats que per aquest concepte tenen els treballadors a 31. 12. 1994, quedaran com a plus personal, el qual no podrà ser compensat ni absorbit sota cap concepte"⁴⁷.

"Plus de vinculació. Per aquest concepte no es computa cap altra quantitat que la que estableix aquest text. El personal té dret a percebre en concepte d'antiguitat la quantitat que tenia consolidada en data 31 de desembre de 1996, i mantenir-la a la nòmina com a garantia "ad personam". Aquesta quantitat no és absorbible ni compensable. La seva revaloració es porta a terme anualment amb l'increment pactat en el conveni per al salari"⁴⁸.

"Complement personal d'antiguitat. Amb l'entrada en vigor del primer conveni col·lectiu, va quedar establert que no es meritaria una altra quantitat per antiguitat que no fos la que s'estableix en el present article. Així, tots els treballadors afectats pel conveni tenen dret a percebre la quantitat que tinguessin consolidada al moment de la publicació del primer conveni col·lectiu, i a mantenir-ne la quantitat com a condició personal més beneficiosa, que no serà absorbible ni compensable i que es revalorarà amb l'increment que es pacta en el present conveni per als restants conceptes salarials. La desaparició del complement d'antiguitat."⁴⁹.

En alguns casos (6% dels anteriors), a més de consolidar uns drets ja meritats, s'ha fixat una fórmula mixta que ha complementat l'anterior amb el pagament d'una quantitat a tant alçat:

"Supressió del concepte d'antiguitat. El I conveni col·lectiu nacional per a les indústries de pastes alimentàries va suprimir amb efectes de 10 de gener de 1966, l'antiguitat com a concepte retributiu. En conseqüència, a partir del l'esmentada data va deixar de formar part de l'estructura del salari a totes aquelles empreses que van aplicar el sistema de compensació regulat en el conveni.

⁴⁴ Bé és veritat que en alguns convenis, plus d'antiguitat i plus vinculació, expressen realitats diferents.

⁴⁵ En alguns supòsits es parla de supressió del plus quan en realitat el més propi seria referir-se a la seva congelació, ja que se segueix abonant com a tal, encara que ja no s'incrementi la seva quantia pel mer transcurs del temps sinó a través d'increments pactats en el mateix conveni. En altres casos s'ha suprimit formalment però s'ha integrat en altres complements salarials, com és el cas del conveni col·lectiu d'empreses de mediació d'assegurances privades (BOE 22. 05. 03).

⁴⁶ Dels convenis de sector d'àmbit estatal han seguit aquesta tècnica o una de semblant, entre d'altres, el conveni d'administracions de loteria (BOE 27. 07. 04); el conveni d'empreses organitzadores del joc del bingo (BOE 11. 12. 03); el conveni general del sector de la construcció (BOE 10. 08. 02); conveni d'elaboració de productes cuinats per a la seva venda a domicili (BOE 12. 03. 04); conveni d'oficines de farmàcia (BOE 05. 07. 04)

⁴⁷ Art. 14 del conveni col·lectiu de Xocolates, bombons i caramels de la província de Girona per als anys 2001-2004.

⁴⁸ Art. 31 del conveni col·lectiu de les empreses Gran Casino de Barcelona; Casino de Lloret de Mar i Casino Castillo de Perelada per als anys 2003-2006 (codi 7900253).

⁴⁹ Art. 24 del II conveni col·lectiu del sector de cadenes de botigues de conveniència (codi 9912695).

Les empreses que no van aplicar el canvi [...] referit al 10 de gener de 1999.

Això és: "La supressió del concepte o el seu equivalent implica el reconeixement a favor del personal que compti amb una antiguitat mínima de sis mesos al primer de gener de 1999, d'un complement "ad personam". L'esmentat complement ad personam estarà compost per la quantitat que tingui acreditada cada treballador pel concepte d'antiguitat més un trienni, sempre que no s'hagin abastat el límit màxim del 66 per cent, no serà absorbible ni compensable i s'incrementarà anualment en el mateix percentatge que s'incrementin els salaris més un punt.

Abonament d'una paga única, i d'una sola vegada, d'import 100.000 ptes, que es faran efectives abans del 31 de desembre de 1999, a tot el personal amb una antiguitat mínima de sis mesos al primer de gener de 1999....⁵⁰"

Un altre nombre significatiu de convenis (13, 4%) han suprimit el concepte d'antiguitat, però l'han substituït per altres complements salarials, ja siguin de nova denominació o per noves pagues de venciments superiors al mes. En aquest línia d'actuació són també relativament freqüents les clàusules que vinculen la percepció de determinades quantitats de diners a la permanència en l'empresa d'un determinat nombre d'anys fixat en conveni, possiblement en substitució dels denominats premis de jubilació, de tal manera que per aquesta via tornen a introduir-se, encara que amb un règim de funcionament diferent, percepcions vinculades a l'antiguitat.

Alguns exemples, a més dels continguts, entre d'altres en els convenis sectorials d'àmbit estatal d'Administracions de loteries i d'Educació Universitària i Investigació, són els següents:

"Plus d'antiguitat. 34. 1. A partir de l'1 de gener de 1995 no es generarà més temps d'antiguitat a efectes de la seva retribució per aquest plus, i queda des d'aquesta data formalment derogat entre les parts l'article 59 de l'Ordenança Laboral del sector. Paral·lelament, l'antiguitat acreditada pels treballadors a 31 de desembre de 1994 els serà compensada amb la percepció del denominat Complement Personal Substitutori (CPS) en les condicions que a continuació s'especifiquen...⁵¹".

"Explicació del concepte de plus complementari. Increments dels plusos voluntaris.

El plus complementari s'explica per la supressió pactada en convenis anteriors del sistema de promocions econòmiques per antiguitat, regulat en l'article 49 de l'ordenança laboral d'indústries vinícoles, l'Ordre d'11 de juny de 1971, l'article 25 de l'Estatut dels Treballadors i el conveni arbitral del Ministeri de Treball de 29 de març de 1996, així com de qualsevol concepte que tingui com a finalitat la promoció econòmica del treballador segons la seva antiguitat a l'empresa. És considera, i així es pacta, que el simple fet de treballar més o menys anys en una empresa no dona dret a cap mena d'increment de la retribució salarial⁵²".

"Amb efectes des de l'1 de juny de 1997 es suprimeix el concepte d'antiguitat. Les quantitats acreditades per cada treballador per aquest concepte fins al 31 de maig de 1997 es mantenen en un concepte ad personam que es denomina "complement d'exantiguitat". A aquest complement d'exantiguitat substitutori s'hi afegirà, durant el període de l'1 de juny al 31 de desembre de 1997, el 100% del valor dels nous quinquennis que corresponguin a cada persona segons el concepte d'antiguitat que s'extingeix. Durant 1998 s'afegirà el 66% del valor dels que correspondrien en aquest any, i el 1999 s'afegirà el 33%.

El complement d'exantiguitat no és compensable ni absorbible i té el mateix increment salarial que el pactat amb caràcter general per a la resta de conceptes salarials del conveni col·lectiu de Letona S.A.

Als annexos 2 de les taules salarials, tant del personal amb retribució diària com del de retribució mensual, apareixen els valors dels antics quinquennis, que aquest any s'abonessin al 100%, i al mateix annex dels anys 1998 i 1999 figuressin els valors reduïts al 66% i al 33% que s'esmenten al primer punt⁵³".

"Art. 9.-"Antiguitat. Des de l'1 de juny del 2000 no es produiran increments pel concepte d'antiguitat. Els imports reconeguts a cada treballador fins a 31 de maig del 2000, figuraran com a complement "ad personam" i no patiran les variacions de la taula salarial.

Art. 10.-"Compensació per antiguitat. Com a compensació s'estableix una gratificació pagable al mes de setembre, que es distribuirà per categories i que quedarà establert els imports a la taula que queda fixada com a annex 2.

⁵⁰ Art. 22 del conveni col·lectiu nacional de les indústries de pastes alimentàries per als anys 2002-2004 (codi 9903945).

⁵¹ Art. 34 del conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria metal·logràfica de Catalunya per als anys 2003- 2004. (codi 7900285).

⁵² Art. 11 del conveni col·lectiu de treball de la indústria vinícola de Vilafranca del Penedès pels anys 2002- 2004 (codi 0802384).

⁵³ Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Letona S.A., centres de treball de la província de Barcelona, per als anys 2003- 2005 (codi 0803722).

La negociació col·lectiva a Catalunya

Aquests imports es mantindran a nivell personal en les categories que tingui cada treballador a 31 de maig del 2000. Aquesta gratificació no la percebrà el personal de nou ingrés i tindrà els increments que pateixi la taula salarial⁵⁴.

No obstant això, continua sent molt important el nombre de convenis col·lectius (50,1% dels estudiats i en bona part els d'empresa), que continuen mantenint estructures retributives del complement salarial per antiguitat molt similars a les previstes en l'Estatut dels treballadors, abans de la seva reforma de 1994, basades en abonaments, de vegades sense límit, de períodes de temps agrupats per anualitats (biennis, triennis, quadriennis, etc.), en què els mòduls de quantificació de cadascun d'aquests són tant percentatges específics sobre el salari base com quantitats fixades a tant alçat en el mateix conveni col·lectiu. Vegem-ne alguns exemples il·lustratius:

"L'antiguitat consisteix en 3 biennis a raó del 5% cada un i posteriors quinquennis del 7% del salari base de cada categoria, amb un límit màxim del 60%. L'import de cada bienni o quinquenni es comença a meritjar el primer mes de l'any en què és produïx el venciment⁵⁵".

"Augment per anys de servei. 1.- S'estableix un premi de vinculació consistent en la percepció de la quantitat de 250,79 euros anuals per cada quinquenni ja vençut. 2.- La quantitat a percebre per aquest concepte serà la mateixa per a totes les categories professionals o llocs de treball. 3.- El còmput dels anys, a efectes de la percepció del premi de vinculació, es realitzarà des de la data d'ingrés del treballador en l'empresa. 4.- L'abonament d'aquest premi...⁵⁶".

"Els treballadors en plantilla compresos en aquest conveni, percebran un complement personal d'antiguitat d'augmentos periòdics per cada tres anys de serveis prestats a l'empresa. S'estableix un límit màxim de nou triennis per a aquells empleats que no els haguessin complert al 31 de desembre de 1995. Els treballadors que tinguin meritjat a la data referida el límit màxim fixat o n'excedeixin, no tindran dret a la meritació de nous triennis d'ara endavant. La quantia per als anys 2003, 2004, 2005 i 2006 quedarà fixada d'acord amb l'aplicació de l'article 5 d'aquest conveni partint de la quantitat de 31,364 euros per cada trienni, que s'abonaran en cadascuna de les 14 pagues anuals. La percepció econòmica de cada nou trienni, es farà efectiva a partir de l'1 de gener de l'any en el qual es compleixi⁵⁷".

"Art. 17.- Antiguitat: Es traduirà en augmentos periòdics per temps de prestació de serveis en l'empresa consistent en quinquennis, sense límit d'aquests, que es meritjaran a partir del dia primer del mes que es compleixin. La seva quantia d'igual valor per a tots els grups professionals, és, amb efectes de l'1 de gener de 1999 i durant tota la vigència del present conveni, de 85.000 pessetes brutes anuals per quinquenni. Es percebrà distribuït en 14 pagues anuals, amb igual criteri que l'establert per als dos conceptes anteriors. Al personal amb data d'ingrés anterior a l'1 de gener de 1996 li serà d'aplicació allò disposat en la disposició transitòria primera⁵⁸".

c) Plusos de titulació i/o d'idiomes

No és aquest un element de pes en la negociació col·lectiva aplicable a Catalunya, ja que sols el 0,83% dels convenis analitzats contenen alguna referència que estableixi directament l'abonament de retribucions complementàries per un especial titulació o pel coneixement específic d'algun idioma. Amb tota seguretat això obeeix al fet que aquests coneixements i habilitats ja s'han tingut en compte a l'hora de fer les corresponents valoracions de llocs de treball i de fixar el salari base de la categoria, grup o nivell salarial corresponent.

No obstant això, pot apuntar-se que en els convenis analitzats i en apartats dedicats a les millores socials, s'estableixen incentius per cursar determinats estudis o per a l'aprenentatge de llengües estrangeres.

d) Altres plusos personals

A més dels plusos relacionats en els apartats anteriors d'indiscutible naturalesa personal la negociació col·lectiva, fonamentalment en l'àmbit de l'empresa, ha dissenyat per tradició o per necessitat tota una sèrie d'aspectes retributius complementaris que encara que de naturalesa jurídica discutible en alguns casos (personals, de lloc

⁵⁴ Art. 9 i 10 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa mixta de Serveis Fúnebres Municipals de Tarragona, S.A. per als anys 2003-2006 (codi 4300642).

⁵⁵ Art. 15 del conveni col·lectiu de treball de FCC Medi Ambient S.A. de Pals per al període 1. 6. 2001- 31. 5. 2005 (codi 1701701).

⁵⁶ Art. 27 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Alstom Power, S.A. Hydro Turbines (Centre de treball de Cornellà de Llobregat) per al període 1. 4. 2002- 31. 3. 2005 (codi 0811181).

⁵⁷ Art. 14 de l'IX conveni col·lectiu de treball de l'empresa Olis Coosur, S.A. per als anys 2003-2006 (codi 9007722)

⁵⁸ Art. 17 del IV conveni col·lectiu de Repsol Comercial de Productes Petrolífers, S.A.

de treball, o per qualitat o quantitat de treball), acompanyen sempre el treballador, no depenent de la manera com presti els seus serveis, i són fruit de les seves circumstàncies personals. En les més de les ocasions, segons l'analitzat a la mostra, obeeixen a canvis decidits per l'empresa que han generat la consolidació d'uns havers per part del treballador, a la supressió d'altres formes de retribució que per la seva especial configuració han pogut quedar obsoletes, però també es deuen, en sectors especials, a regulacions normatives heterònomes,⁵⁹ tot i haver estat creats, encara que en menys grau, per la mateixa negociació col·lectiva sense que hagi pogut detectar-se aparentment una circumstància anterior que els justifiqués. Vegem algunes d'aquestes situacions.

a) Un comodí denominat "plus o complement ad personam": Un 24,6% dels convenis de sector estudiats preveuen un plus amb aquesta denominació. La xifra percentual puja al 33,5% en cas dels convenis d'empresa. El seu nomen iuris no deixa lloc a dubtes. Es tracta d'un plus personal. Succeeix no obstant això que quan se n'analitzen els diferents continguts, comencen a aparèixer ombres sobre la seva verdadera naturalesa, a més de fer-se present la possibilitat que, mitjançant aquests, apareguin les denominades dobles escales salarials.

Així, es pot afirmar que la seva presència en els convenis de sector principalment i en alguns d'empresa, és deguda de manera destacada a la derogació o supressió de l'antiguitat com a concepte retributiu, com ja s'havia advertit abans. Aquest és el cas, entre d'altres, del conveni col·lectiu de treball de distribuïdors i majoristes d'alimentació de Barcelona i província, que estableix:

"Als treballadors que a 1 de gener tinguessin plus de vinculació com a garantia ad personam, se'ls actualitzarà cada any amb l'increment de conveni i la revisió salarial, en el seu cas"⁶⁰.

En la mateixa línia i amb major rotunditat si és possible, el conveni col·lectiu de treball de l'empresa Il·lustre Col·legi d'Advocats de Barcelona per als anys 2003-2005, que puntualitza:

"Complement "ad personam". Es correspon amb el complement que anteriorment es denominava "complement per antiguitat", l'esmentat complement té la consideració de consolidable i no absorbible"⁶¹.

No obstant això, també hi ha altres causes que han justificat l'existència d'aquests plusos, com són els supòsits de successió, fusió, absorció i altres canvis de titularitat de les empreses, així com els trasllats dels centres de treball.

En aquest sentit el conveni col·lectiu de l'empresa Assegurances Catalana Occident, per als anys 2003-2006, en els seus art. 29 a 34 ambdós inclusius, estableix fins a quatre plusos "ad personam", un de personal i una compensació per trasllat, fruit de les circumstàncies avantdites, tal com es pot constatar fàcilment.

I sens dubte res contradiu perquè sigui la mateixa negociació col·lectiva la que, sense que hi hagi un precedent que ho justifiqui, creï també complements ad personam, amb el risc de caure en situacions de tracte desigual que, com ja ha estat exposat en l'apartat corresponent, han de ser raonables i estar objectivades segons la doctrina del Tribunal Suprem.

En aquest sentit el conveni col·lectiu de l'empresa Grup General Cable Sistemes S.A., per als anys 2003-2005, estableix:

"Ad personam. Increment en salari taules, a partir de la categoria d'oficial 3ª de 200 euros l'any 2003, a compte d'ad personam en el cas d'aquells treballadors que ho estiguin percebent. L'ad personam resultant de 665 euros s'ha de revalorar progressivament, alhora que s'incorpori al salari taules, a raó de 74 euros/any a partir del 2004"⁶².

⁵⁹ Així es desprèn de l'art. 9 del conveni col·lectiu de treball del Servei Coordinador d'Urgències de Barcelona, S.A. 061 (codi 0811092), que fa referència al Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual es regula el règim de les retribucions dels funcionaris de l'Administració local (BOE 03.05.86).

⁶⁰ Art. 9 del conveni col·lectiu de treball de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona i província (codi 0801355).

⁶¹ Art. 20 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Il·lustre Col·legi d'Advocats de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi 0811432).

La negociació col·lectiva a Catalunya

b) Altres plusos personals: Un altre percentatge significatiu de convenis col·lectius d'empresa (26,9% dels analitzats), estableixen complements personals i així els denominen de manera majoritària (sens dubte podrien haver utilitzat també la versió llatina ad personam), que es justifiquen d'acord amb determinades aptituds professionals diferents al coneixement d'idiomes o a la possessió de titulacions o com a compensatoris de determinades situacions especials suportades pels treballadors com a conseqüència de certs avatars empresarials o simplement com a compensació d'una exclusivitat o del compromís d'una no concurrència. També hi ha supòsits, no obstant això, en equè no és possible determinar l'aspecte laboral que retribueixen, la qual cosa fa difícil el seu enquadrament jurídic, i sols és possible constatar que efectivament existeixen en el marc convencional i sota la denominació a què es fa referència.

Entre d'altres, serveixin com a exemple els següents supòsits:

"Amb la finalitat de compensar aquelles precàries condicions de l'entorn geogràfic de la C.N. Ascó i de la C.N. Vandellòs II, especialment a causa de les deficients vies de comunicació i de la manca de serveis públics durant els períodes de construcció, muntatge, engegada i posterior optimització tècnica de les plantades, agreujades per la intensa dedicació laboral que les circumstàncies indicades implicaven, tot el personal afectat per aquestes circumstàncies (el personal que en data 31/12/1996 era fix a la plantilla d'ANAV) percebrà un complement personal d'acord amb l'indicat en l'annex 4⁶³".

"Complement per experiència. El complement per experiència regulat en l'art. 29 del conveni general del sector, o norma que ho substitueixi, es regirà per l'esmentat precepte però amb les següents quanties, les quals es percebran en les dotze mensualitats ordinàries i en les tres d'extraordinàries: [...].

El complement per experiència anteriorment indicat s'inclourà en el denominat "Complement participació primes" regulat en els paràgrafs 3r i 4t de l'art. 12 del capítol V d'aquest conveni, i, en el seu cas, en les dues pagues mínimes de complement personal per als empleats de nou ingrés, una vegada tinguin dret a el seu cobrament...⁶⁴".

"Plus personal. El personal que tingui assignades quantitats per aquest concepte al 31/12/2002, les seguirà percebent el 2003 amb l'increment del 3,9921 per 100⁶⁵".

"Complement personal. Té el caràcter de complement salarial, d'acord amb el que estableix l'apartat a) de l'article 5 del Decret de 17 de agost de 1973.

L'empresa fixarà o modificarà, en cada cas, el complement personal individual, que quedarà consolidat amb caràcter personal en la seva quantia, llevat que es pacti per escrit el contrari"

El complement personal es percebrà...⁶⁶".

"Altres conceptes salarials. A títol personal l'empresa pot establir un plus d'exclusivitat i un plus de no concurrència que ha de pactar personalment amb els afectats⁶⁷".

e) Complementos establerts en virtut del treball realitzat

Aquests complements constitueixen un dels aspectes més rellevants de l'estructura salarial, tant pel fet del seu nombre i de la quantia econòmica que representen en relació amb el seu percentatge corresponent de la massa salarial, com per la possibilitat que ofereixen d'adequar la retribució al treball efectiu realitzat pel treballador i rendibilitzar-lo en termes de productivitat i competitivitat empresarials.

El seu nombre en els convenis col·lectius analitzats és molt important, ja que el 83,9% d'aquests els estableixen, entre els quals el percentatge de l'àmbit empresarial són 4 punts superior a l'àmbit de sector. Això fa

⁶² Art. 14 del conveni col·lectiu de l'empresa Grup General Cable Sistemes S.A., per als anys 2003-2005 (codi 0808431).

⁶³ Art. 26 del conveni col·lectiu de l'empresa Associació Nuclear Ascó-Vandellòs II per als anys 2001-2005 (codi 4302462).

⁶⁴ Art. 15 del conveni col·lectiu d'àmbit estatal per a les empreses del grup Plus Ultra, totes pertanyents al Grup AVIVA a Espanya.

⁶⁵ Art. 36 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Saint Gobain Vicasa S.A.

⁶⁶ Art. 49 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Societat d'Aigües de Barcelona S.A. (Centres de treball de la província de Barcelona per als anys 2003 i 2004) (codi 0804082).

⁶⁷ Art. 21 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Comunicacions Comarcals S.A., de Sant Joan de les Abadesses, per al 2003- 2007 (codi 17001862).

pràcticament inabordable una menció específica de cadascun d'ells i planteja la necessitat d'agrupar-los per al seu estudi en dues grans categories:

- Complementos de lloc de treball
- Complementos per qualitat i quantitat de treball

Pel que fa a la seva quantia i forma de càlcul, seguint tècniques molt habituals en els processos negociadors, hi ha convenis que fixen un percentatge respecte d'un mòdul predeterminat (normalment salari base), mentre que n'hi ha d'altres que fixen quanties a tant alçat en funció dels diferents grups o categories professionals.

f) Complementos de lloc de treball

Al marge d'aquells complementos que en la negociació col·lectiva analitzada apareixen, en el 32,6% dels convenis col·lectius, directament sota la denominació de plus o complement de lloc de treball i que se subordinen sense més causa per a la seva percepció al fet que efectivament ocupi el treballador i la seva quantia, com a complement fix mentre es desenvolupa l'activitat en l'esmentat lloc, s'especifica per categories professionals en les corresponents taules salarials com és el cas, entre d'altres, del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Escola Universitària Creu Vermella de Terrassa per als anys 2002-2005.⁶⁸ Apareixen altres complementos que mereixen, des del punt de vista de la seva naturalesa jurídica, aquesta mateixa catalogació.

Són els següents:

a) Plusos per toxicitat, penositat i perillositat:

Mitjançant l'abonament d'aquest complement salarial es pretén rescabalar el treballador per les condicions difícils, ingrates o de major risc, que, a vegades, desenvolupa la seva activitat professional. És cert que la negociació col·lectiva tant de sector com d'empresa és sensible a aquestes situacions, ja que un 38,8% dels convenis del primer àmbit així com el 31,6% del segon, recullen regulacions amb tal finalitat. Cal advertir, no obstant això, perquè això és important, que l'abonament d'aquests plusos no exclou en cap cas les responsabilitats dimanants de l'aplicació de la normativa de prevenció de riscos laborals, com s'encarrega d'advertir algun dels convenis analitzats.⁶⁹

No acostumen els textos convencionals, en general, ni a definir ni a separar les diferents situacions que preveuen aquest tipus de plusos (tot i ser la negociació col·lectiva un camp especialment abonat per a això, en no existir en l'actualitat definicions legals respecte d'això). Així la seva denominació inclou, gairebé sempre, els tres supòsits a què es fa referència, tant si es donen o no tots ells en l'àmbit que es tracti. No obstant això, en empreses o sectors molt específics en els quals l'existència d'alguna d'aquestes situacions és pràcticament consubstancial a l'activitat professional mateixa, sí que es troben definicions singularitzades i regulacions molt ajustades a la realitat d'aquesta empresa o sector.

Així per exemple, el conveni col·lectiu de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006, pertany al grup de convenis citats en primer lloc, atès que d'una manera genèrica estableix:

"Plus de toxicitat, penositat o perillositat. Es procurarà sempre que sigui possible, adoptar les mesures necessàries per evitar l'existència de toxicitat, penositat o perillositat.

El treballador que efectui treball declarat penós, tòxic o perillós podrà optar entre reduir la jornada laboral diària en una hora, amb pèrdua total del plus tòxic, penós o perillós, o seguir percebent l'esmentat plus, havent de comunicar-lo a l'empresa amb un mes d'antelació, sent l'esmentada petició vinculant per a ell amb caràcter general.

El personal que ocupi lloc de treball penós, tòxic o perillós tindrà dret a una revisió mèdica obligatòria cada sis mesos.

⁶⁸ Art. 12 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Escola Universitària Creu Vermella de Terrassa per als anys 2002-2005 (codi 0812651).

⁶⁹ També la STS 6 d'octubre de 1995 (RJ 7198, 1995), incideix en aquesta qüestió.

La negociació col·lectiva a Catalunya

El personal femení que acrediti mèdicament trobar-se en estat de gestació, no ocuparà lloc de treball tòxic, penós o perillós, ni en jornada nocturna.

L'excepcional penositat, toxicitat o perillositat dels treballs quedarà normalment compresa en la valoració de llocs de treball i en la fixació dels valors dels incentius. Quan no quedi compresa en altres conceptes salarials, s'abonarà al personal que hagi de realitzar aquelles tasques una bonificació del 20 per 100 en la quantia prevista en l'annex (càlcul de plusos). La bonificació es reduirà a la meitat...⁷⁰”.

En aquells supòsits que molt singularment...”.

Per la seva part, el conveni col·lectiu del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona per als anys 2003-2006, defineix una situació específica, en assenyalar:

“Plus de perillositat. El personal que realitzi treballs de transport (conductors i acompanyants) o de manipulació de mercaderies catalogades perilloses en règim de càrrega fraccionada, de comú acord amb els representants dels treballadors, designaran i formaran oportunament, d'entre la seva plantilla, el nombre de mossos especialitzats en funció del volum de les esmentades mercaderies, amb finalitat que realitzin preferentment aquests treballs. Aquest grup percebrà, per l'esmentat concepte, el 10% sobre el salari base mensual més antiguitat.

La Comissió Paritària estudiarà les formes i modalitats dels esmentats plans de formació.

Quan un vehicle de mercaderies perilloses entri en tallers per ser reparat, l'empresa haurà de procedir a la corresponent desgasificació, ajustant-se en tot a la legislació vigent⁷¹”.

Una especificació també ajustada a la seva realitat laboral és la continguda en el conveni col·lectiu de l'empresa Societat General d'Aigües de Barcelona per als anys 2003-2004:

“Plus per treballs tòxics. Té el caràcter de complement salarial, d'acord amb el que estableix l'apartat b) de l'article 5 del Decret de 17 d'agost de 1973.

El plus per treballs tòxics és el 20% del salari mínim interprofessional que a cada moment estigui vigent.

Percebran aquest plus els treballadors que, per manipulació de productes tòxics amb despreniment de gasos, treballen en un ambient tòxic.

Aquest plus no és percebrà sistemàticament sinó tan sols en aquelles feines o torns en què s'efectuïn canvis de contenidor...

En queden exclosos la manipulació...⁷²”.

O la continguda en el conveni col·lectiu d'escorxadors d'aus i de conills per al període 2003-2005, que assenyala:

“Penositat: Els ajudants de molls d'aus vives que realitzin les tasques de penjat d'aus vives, percebran un plus de penositat consistent en el 20% del salari de conveni⁷³”.

Mentre que el conveni col·lectiu interprovincial de l'empresa Rodi Cimentacions Especials S.A. per als anys 2002-2005 s'inclouria en una altra categoria diferent de la dels anteriors en prescriure, sota la rúbrica plusos especials, una remissió al conveni general de la construcció als percentatges i normes sota les quals preveure aquests i altres supòsits:

“Plusos especials. Els plusos especials per treballs penosos, nocturns, tòxics o perillosos, etc., s'abonaran en els percentatges i d'acord amb les normes que fixa el conveni general de la construcció, vigent en cada moment.

El personal d'obra que estigui en obra tots els dies complets laborals del mes, menys dos, rebrà...⁷⁴”.

b) Complementos per turnicitat i nocturnitat⁷⁵

⁷⁰ Art. 46 del conveni col·lectiu de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona per als anys 2003-2006 (codi 4300405).

⁷¹ Art. 21 del conveni col·lectiu del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona per als anys 2003-2006 (codi 0804295).

⁷² Art. 57 del conveni col·lectiu de l'empresa Societat General d'Aigües de Barcelona per als anys 2003-2004 (codi 0804082).

⁷³ Art. 26.3 del conveni col·lectiu d'escorxadors d'aus i de conills per al període 2003-2005 (codi 9903395).

⁷⁴ Art. 21 del conveni col·lectiu interprovincial de l'empresa Rodi Cimentacions Especials S.A. per als anys 2002-2005 (codi 9004482).

El plus de turnicitat, troba la seva justificació en el major desgast psicofísic i incomoditat que suposen per als treballadors estar sotmesos a una variació d'horari de treball periòdica, rotatòria i alterna. Mentre que el de nocturnitat tracta de compensar-los pels perjudicis i perturbacions de diversa índole que suposa treballar durant el període legalment qualificat com a nocturn.

En el conjunt dels convenis analitzats, el plus de turnicitat és present en el 15,5% del total, dels quals el 18,6% correspon a convenis d'empresa i el 6,4% a convenis sectorials.

Pel que fa al plus de nocturnitat, està previst en el 52,3% dels convenis d'empresa analitzats i en el 61,2% dels de sector.

La regulació convencional dels dos complements és diversa i en alguns supòsits, especialment d'empreses, tremendament complexa. Això és a causa que la turnicitat afecta no sols les estructures salarials com a complement retributiu, sinó al temps de treball,⁷⁶ la qual cosa genera la necessitat de la seva adequada regulació, que normalment sempre és complexa.

Cal advertir, d'altra banda, la incidència que té en el plus de nocturnitat l'anterior redacció de l'art. 36.4 TRET en el sentit que un bon nombre dels convenis subjectes a examen, es limiten a traslladar als seus textos que les hores treballades entre les 10 de la nit i les 6 del matí, en aquells treballs que no siguin nocturns per la seva pròpia naturalesa, es retribuïran amb un 25% d'increment sobre el salari base. Se'n destaca el fet que un 36,8% dels convenis que l'estableixen milloren aquests referents legislatius a favor del treballador.

Una forma habitual de regular el complement de turnicitat és el previst en el conveni col·lectiu de treball de l'empresa Repsol comercial de Productes Petrolífers S.A.

"El personal que presti els seus serveis en jornada de treball a torn rotatiu de matí, tarda i nit percebrà un complement per aquest concepte, consistent en una quantitat fixa mensual (dotze pagues anuals), que serà única i la mateixa per a tots els grups professionals

[.../...]

Quan per necessitats del treball, exigències del procés o una altra raó similar, la Direcció decideixi que el personal a torn passi transitòriament a jornada ordinària, seguirà percebent aquest complement⁷⁷".

Quant a la nocturnitat, aquestes són algunes regulacions del complement.

"Plus feina nocturna. Quant al règim d'aplicació per la bonificació del treball nocturn, cal seguir les normes que estableix l'article 36.1 de l'Estatut dels treballadors. Aquest plus és satisfet al 45% del salari base⁷⁸".

"Plus de nit. Els treballadors, quan treballin entre les 21 hores i els 6 hores han de percebre un plus nocturn consistent en el 25% del salari base corresponent a la seva categoria professional. Aquest plus s'ha d'abonar per 25 dies al mes⁷⁹".

"Els empleats l'horari dels quals estigui comprès en la seva totalitat entre les vint-i-dues hores i les sis hores del dia següent, llevat que el salari s'hagi establert atenent que la feina sigui nocturna per la seva naturalesa, meritarà aquest plus quantificat en el 10 % de els conceptes retributius que li puguin correspondre dels establerts a l'article 40 del present conveni col·lectiu, o bé, en el 25% del salari base, si posades en comparació les dues quanties, aquesta última resultés superior a aquella.

Aquells l'horari de treball dels quals estigui comprès parcialment.⁸⁰".

⁷⁵ La feina a torns i nocturn tenen una regulació bàsica en l'art. 36 del TRET, que per a alguns aspectes determinats remet a la negociació col·lectiva

⁷⁶ Vegeu en aquest sentit la regulació interdependent continguda en els art. 24 i 50 del conveni col·lectiu de la Societat General d'Aigües de Barcelona per als anys 2002-2004 (codi 0804082), pels quals es regulen respectivament el règim de torns i la seva retribució a través del plus corresponent.

⁷⁷ Art. 18 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Repsol comercial de Productes Petrolífers S.A.

⁷⁸ Art. 20 del conveni col·lectiu de l'empresa Freundemberg Espanya S.A. Components S. en C. per al període 1. 2. 2004-31. 1. 2007 (codi 0808952).

⁷⁹ Art. 20 del conveni col·lectiu de l'empresa FCC Medi ambient S.A. de Pals, per als anys 2001-2005 (codi 1701701).

La negociació col·lectiva a Catalunya

c) Complement de polivalència funcional

Es tracta d'un complement l'abonament del qual obeeix a l'acord d'instauració d'una mesura flexibilitzadora que té com a objectiu poder disposar de les regles que regulen la mobilitat funcional i fer possible que el treballador realitzi funcions de diferent categoria o grup professional al qual pertany, dins del respecte als mínims de dret necessari que sobre la matèria estableix l'art. 39 TRET.

Atenent exclusivament al criteri retributiu, val a dir que sí que existeixen referències a supòsits de polivalència, o de mobilitat funcional i de desenvolupament de treballs de superior i inferior categoria previstes des d'altres perspectives.

A mes a mes, cal destacar que són molt pocs els convenis col·lectius que contenen clàusules relatives a aquest complement (3,08 % dels estudiats) i pràcticament tots ells en l'àmbit empresarial, encara que la fórmula no és desconeguda en alguns convenis de sector, especialment d'àmbit estatal, dels quals es poden citar com a exemple, entre d'altres, el conveni col·lectiu de Banca i el conveni col·lectiu d'empreses de gestió i mesurament immobiliaris.

Com a exemple dels convenis d'àmbit empresarial es pot fer referència al conveni col·lectiu de la Societat General d'Aigües de Barcelona:

"Compensació per treballs de categoria superior. Quan d'acord amb l'article 36 del conveni col·lectiu un treballador faci amb caràcter temporal feines d'una categoria unificada superior a la que té, aquest percebrà, mentre estigui en aquesta situació, una remuneració o compensació equivalent a l'import diari de la diferència que en salari base, beneficis del salari i plus per compensació d'ascensos automàtics hi ha entre la categoria i el nivell retributiu salarial que té i els que li corresponen d'acord amb l'especificat als paràgrafs 4 i 5 de l'esmentat article 36⁸⁰".

Per la seva proximitat relativa als pactes de polivalència cal ressenyar que alguns convenis col·lectius contenen les denominades clàusules de saturació, per les quals es preveu l'obligació del treballador de realitzar diferents tasques de les que habitualment li corresponen, amb la finalitat d'exhaurir íntegrament el seu temps de treball. Si bé són clàusules poc freqüents i la seva presència és major en els convenis d'empresa com és el cas de Repsol Butà, S.A, tampoc són desconegudes en els de sector com succeeix, entre d'altres, en el conveni d'empreses de telemàrqueting.

d) Treball en festius

Aquest complement ve a compensar la possible repercussió que sobre el treballador comporta la prestació de serveis en diumenges i dies festius.

La seva presència en la negociació col·lectiva d'aplicació a Catalunya és del 31,1%, i és més freqüent en els convenis d'empresa que en els de sector. En els primers abasta un percentatge del 33,12%, mentre que en els segons no arriba a superar el 22%.

La forma de fer efectiu el complement va, des de la compensació dins el termini, fins a la compensació econòmica, que és sens dubte la més utilitzada. Vegem-ne alguns exemples.

"Plus de diumenge i festiu: els treballadors tindran dret a percebre 2.000 pessetes per cada diumenge treballat, i 3.000 pessetes per cada dia festiu treballat que no coincideixi amb un diumenge. Les persones que hagin de treballar els dies 25 de desembre i 1 de gener entre les 0 i les 24 hores, cobraran per cada un dels dies 5.000 pessetes⁸¹".

"Els treballadors que hagin realitzat la seva activitat el dissabte, diumenge o festiu, han de tenir un increment per cada dia treballat equivalent a un 35% més de l'hora extra diària, segons categoria establerta, pels dissabtes i un 70% més de l'hora extra diària, segons categoria establerta pels diumenges i festius⁸²".

⁸⁰ Art. 45 del conveni col·lectiu de caixes d'estalvis per als anys 2003-2006 (codi 9900785).

⁸¹ Art. 64 del conveni col·lectiu de la Societat General d'Aigües de Barcelona (codi 0804082).

⁸² Art. 28. 2 del conveni col·lectiu de l'empresa Thyssenkrupp Elevadors S.A. (centres de la província de Barcelona) (codi 0807461).

Igualment l'Annex 3 del conveni col·lectiu de l'Empresa Municipal de Serveis Públics de Tortosa, en tractar el denominat "Reforç de guàrdia" regula de manera extensa no sols la forma de retribució d'aquest servei en dissabtes i festius, sinó també la manera que ha de ser prestat pels treballadors designats.

Centrant-nos exclusivament en l'aspecte retributiu, el punt 7 de l'annex esmentat estableix:

"Les bonificacions i compensacions seran de la manera següent:

a) Per al personal que cobreixi el servei d'urgències en dies laborables cap bonificació, perquè s'entén que el fet d'estar localitzable durant tota la nit queda compensat per la reducció de dues hores a la seva jornada laboral.

b) L'operari de torn en dissabtes i festius farà durant la setmana següent un dia de festa per cada dia que hagi fet torn.

A més a més, en concepte d'estar localitzables les 18 hores que no treballa s'estableix una compensació econòmica de 6.659 pessetes per dia per l'any 2000.

L'operari que estigui en situació de localitzable en dissabtes i festius percebrà la quantitat de 5.995 pessetes per dia en concepte d'estar localitzable les 24 hores del dia per l'any 2000.⁸⁴"

g) Complementos per quantitat i qualitat del treball

Aquesta nova categoria de complementos, de la mateixa manera que alguns dels exemples estudiats en punts anteriors poden donar de vegades una imatge híbrida del seu contingut, ja que, a vegades, retribueixen activitats que per la seva especial configuració es troben a meitat de camí entre aquelles pròximes al treball realitzat i les adreçades a la situació o resultats de l'empresa que no sempre estan clarament diferenciades.

La seva aplicació pràctica consisteix en la possibilitat d'acordar aspectes laborals que per la seva pròpia versatilitat semblarien estendre a la individualització de les condicions de treball, perquè en alguns supòsits hi ha molt interès personal en la seva obtenció, però que en realitat s'estenen al conjunt dels treballadors de les plantilles.

Dins d'aquesta nova categoria de complementos tenen cabuda, per exemple, aspectes relatius a la puntualitat i assistència, a les primes o incentius genèrics, a la disponibilitat dels treballadors, a la realització d'hores extraordinàries, etc, la qual cosa no significa que aquests complementos vagin lligats necessàriament a un concepte determinat, ja que, com es desprèn de la mostra de convenis analitzats, és freqüent que en l'estructura salarial d'alguns d'aquests s'incorpori un concepte retributiu que es refereixi estrictament a "Plus per quantitat i qualitat de treball" sense més especificació i fins i tot a vegades, deixant la seva apreciació en forma i manera a l'exclusiva discrecionalitat de l'empresa.

La presència d'aquests complementos en la negociació col·lectiva catalana és gran, de manera que un 75,6% dels convenis analitzats contenen almenys una referència a aquesta forma de retribució, sense que hi hagi diferències percentuals remarcables entre els convenis de sector i els convenis d'empresa.

a) Complementos per assistència i puntualitat

Els plusos d'assistència, encara que pugui semblar estrany a priori, fan prevaldre la presència i assiduitat del treballador individualment considerat en el seu lloc de treball, circumstàncies que són inherents a la prestació dels serveis professionals en virtut del corresponent contracte de treball.

No obstant això, l'estranyesa inicial queda més o menys entesa si es considera el complement com un instrument, eficaç moltes vegades, per fer front a les elevades taxes d'absentisme que es donen en alguns sectors o empreses. La seva presència en els convenis de sector se situa en el 29,6 % i en els de empresa en el 31,4%.

⁸³ Art. 18 del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Comunicacions Comarcals S.A. de Sant Joan de les Abadesses per al 2003- 2007 (codi 17001862).

⁸⁴ Annex 3 del conveni col·lectiu de l'empresa municipal de Serveis Públics de Tortosa (codi 4302152).

La negociació col·lectiva a Catalunya

L'abonament del plus es fa dependre, en la majoria dels casos analitzats, de la presència i assiduitat del treballador en el seu lloc de treball (també hi ha textos que simplement fixen el complement sense cap menció al seu règim de funcionament, la qual cosa desvirtua la seva naturalesa jurídica), encara que per mesurar aquestes circumstàncies són freqüents algunes excepcions que les suavitzen. Si bé majoritàriament la valoració d'atribució del plus és individual, també són utilitzades com a element de mesura del compliment de les obligacions, les referències de caràcter col·lectiu o mixt.

"Les empreses afectades per aquest conveni acreditaran un plus d'assistència especial, cotitzable a la Seguretat Social de 3,46 euros per dia de treball per a l'any 2004 i per als anys 2005 i 2006 s'estarà al que estableix l'art. 14 per al salari base, que es percebrà per dia efectiu de treball⁸⁵".

"Compensació assistència: Els treballadors per la seva assistència diària al treball percebran una prima mensual de 17 euros que s'abonarà en les dues pagues extraordinàries a raó de 102,00 euros per a cadascuna d'elles. Perdran el dret a percebre aquesta prima els treballadors que faltin al treball sempre que no concorrin les circumstàncies següents:

Llicències retribuïdes.

I.T. amb hospitalització

Accident de treball

Exercici del dret de vaga legal⁸⁶".

Amb menor incidència que el plus anterior, el complement de puntualitat també és present en la negociació col·lectiva de Catalunya, encara que en un percentatge que no arriba a superar el 3% dels convenis analitzats, en la seva majoria d'empresa. El seu objectiu és que la presència del treballador en el seu lloc de treball sigui efectiva durant tota la jornada, especialment en els moments d'incorporació o sortida. En altres paraules, fomentar el seu rendiment, amb l'objecte d'aconseguir una millor qualitat o una major quantitat a la feina realitzat. Ateses aquestes premisses s'entén perfectament que la seva regulació convencional adopti fórmules diverses.

b) Complementos per disponibilitat

Un 26,8 % dels convenis col·lectius, majoritàriament d'empresa, que formen part de la mostra analitzada, contenen clàusules de disponibilitat.

Per aquesta cal entendre no sols la situació d'aquell treballador que, fora del seu horari de treball,⁸⁷ és susceptible de localització en un moment determinat, sinó que a més, a vegades, pot dur a terme una determinada activitat o tasca peremptòria de l'empresa, especialment quan es tracta de cobrir l'absentisme de curta durada. És freqüent que aquells convenis col·lectius que preveuen aquests situacions les vinculin a més als dies festius.

"Plus de guàrdia. És crea un plus de guàrdia domiciliària per al personal tècnic i operari per dia festiu (a aquest efecte el dissabte es considera dia festiu). És per a tots aquells treballadors que per necessitats del servei estiguin obligats a estar a disposició de l'empresa les 24 hores. El seu import és el que figura en l'annex 2⁸⁸".

"Complement de disponibilitat. Complement que ha de rebre la persona responsable de la recepció i telèfon del grup Fisersa per la seva disponibilitat fora de les hores de feina i durant els dies festius, ha de ser la persona de contacte i reforç per a qualsevol anomalia a l'edifici central de Fisersa o per necessitats de control i atenció dels actes que es facin a la seu, així com per la realització de la revisió nocturna diària de les instal·lacions amb horari de dilluns a divendres entre les 19.00 i les 20 00 hores. Aquest treballador ha de percebre la quantitat indicada en l'annex III, que

⁸⁵ Art. 16 del conveni col·lectiu del sector de tallers de tintorereries, despatxos a comissió, bugaderies d'autoservei i planxat de roba de la província de Barcelona per als anys 2004-2006 (codi 0804195).

⁸⁶ Punt 9.2 del conveni col·lectiu de l'empresa BSH Electrodomèstics Espanya S.A. per als anys 2003- 2007 (codi 9014841).

⁸⁷ Segons la STSJ Madrid de 9 de març del 2000 (AS 2346, 2000), és suficient el fet de portar "buscapersones" per fer-se creditor d'aquest complement. D'altra banda la STSJ Múrcia de 27 de febrer de 1996 (AS 41, 1996) justifica la seva percepció pel fet que estar subjecte a ella implica no poder realitzar altres activitats.

⁸⁸ Art. 23 del conveni col·lectiu de l'empresa Bassols Energia, S.A. d'Olot per als anys 2002-2004. (codi 1701282).

s'ha de revisar cada any segons allò previst als articles 34 i 51. L'import mensual s'acredita per mesos naturals (12)⁸⁹”.

c) Primes i incentius vinculats a la productivitat

Són complements salarials de caràcter variable i no consolidable l'objectiu dels quals és retribuir directament la quantitat o la qualitat del treball realitzat a fi d'incrementar la productivitat i competitivitat de les empreses.⁹⁰ La seva presència en la negociació col·lectiva sectorial catalana, de conformitat amb la mostra analitzada, no és precisament rellevant⁹¹ (no supera el 10%), i es remet en la majoria de casos el seu desenvolupament als àmbits empresarials, possiblement perquè són aquests els únics on és possible pactar en termes de productivitat. Això és així malgrat que alguns convenis generals hagin mostrat la seva preocupació per la productivitat empresarial, com són els casos del conveni general de la construcció que assenyalava específicament que:

"La productivitat és un bé constitucionalment protegit, que la seva millora constitueix un deure bàsic dels treballadors, havent de col·laborar els representants legals d'aquests amb la direcció de l'empresa a fi d'aconseguir el seu increment".

O el de la Indústria sucrera que posa de relleu que:

"L'objecte de l'organització del treball és aconseguir en l'empresa un nivell adequat de productivitat basat en la utilització òptima dels recursos humans i materials. A aquest efecte, la Direcció de l'empresa podrà estudiar i implantar els mètodes de treball que estimi convenients, mitjançant la mesura de rendiments, de la reestructuració de plantilles o de la valoració de llocs de treball; tot això d'acord amb allò legalment establert en cada moment".

Per la seva banda, també el conveni col·lectiu general de la indústria química preveu que voluntàriament les empreses puguin incorporar retribucions variables que en cap cas consoliden en la massa salarial bruta i que el seu cobrament està en funció de la consecució d'objectius.

Altres acords sectorials generals, com és el cas de l'art. 12 de l'Acord sobre estructura de la negociació col·lectiva per al sector del metall, també remetent directament als àmbits inferiors, el tractament d'aquestes qüestions (en termes semblants a com ho fan els convenis sectorials) i potser això justifiqui, en part, que la negociació col·lectiva analitzada, en l'àmbit empresarial, abasti el 18,43% en la regulació de condicions que donen lloc a incentius salarials per aquests conceptes.

La percepció d'aquests complements està subjecta, la major part de les vegades, a l'obtenció d'un rendiment fixat prèviament o a la consecució d'uns objectius establerts amb caràcter col·lectiu o individual que, segons es desprèn dels textos convencionals analitzats, no sempre estan ben definits ni regulats, possiblement, ja que la seva concreció anual s'efectua mitjançant pactes d'empresa que normalment no accedeixen als registres públics ni als diaris oficials. Si no fos així, sembla clar que una indeterminació en la seva quantificació o en la forma del seu meritació atemptaria al principi de transparència que ha d'imperar en la seva vertebració.

"S'entén per complement de qualitat de treball aquell que el treballador percep per raó de la seva millor qualitat a la feina en forma de comissions, primes, incentius, etcètera.

La implantació o modificació dels sistemes de complements de qualitat serà sotmesa a la consideració dels representants dels treballadors, seguint-se, en el seu cas, els tràmits previstos en l'art. 41 de l'Estatut dels treballadors.

⁸⁹ Art. 47 del conveni col·lectiu de treball de les empreses municipals del Grup Fiseres, de Figueres per als anys 2004-2007 (codi 1701513).

⁹⁰ S'entén per productivitat la producció en quantitat o qualitat de treball fixada per unitat de temps. En aquest sentit els complements de productivitat retribueixen a aquells treballadors que superen estàndards mitjans de producció, la qual cosa es constata mitjançant sistemes de mesurament científics, fefaents i objectivables.

⁹¹ L'Acord interprofessional de Catalunya per als anys 2005-2007, signat per la patronal Foment del Treball Nacional i les Confederacions Sindicals de CC.OO i UGT, en fer referència als sistemes retributius assenyalava textualment: "La negociació col·lectiva ha d'atendre en major mesura a la regulació de les retribucions variables, que han de basar-s'en el compliment dels objectius d'empresa i són un factor de millora de la productivitat. Han de racionalitzar-se, de manera negociada, les condicions econòmiques, suprimint models salarials i determinats complements improductius. Quan es reguli en conveni col·lectiu sectorial, d'acord amb la seva realitat específica, es definiran els criteris per a l'aplicació de la retribució variable. Així com les fórmules per a la seva adaptació i aplicació a les empreses".

La negociació col·lectiva a Catalunya

També s'inclouen com a incentius, no subjectes a allò disposat en el paràgraf anterior, aquells complements salarials percebuts en funció de la qualitat del treball realitzat, o a la situació i resultats de l'empresa o una àrea d'aquesta⁹²."

"Retribució variable: s'estableix cada any d'acord amb el compliment d'uns objectius d'empresa i individuals. Es fixa un percentatge sobre el salari base, per a cada categoria o nivell.

Gratificació especial: És un complement de quantitat o qualitat de treball, que s'abona per una sola vegada, sense que tingui caràcter regular i consolidat, per compensar l'esforç o la dedicació extraordinaris en la realització del treball encomanat⁹³."

"Paga per objectius. S'estableix, per a tots aquells treballadors que no tinguin pactat individualment premi de venda/gestió/objectius/bonus/, una paga per objectius igual a una setzena part del sou brut anual (salari base, complement d'antiguitat adquirida i percepcions personals), que es merita en el cas que es compleixin els objectius col·lectius i els de grup que anualment fixi la Direcció. Aquests objectius s'han de comunicar abans del 30 de març de cada any.

No obstant això, es garanteix que els treballadors que tinguin pactat individualment el premi venda/gestió/objectius/bonus/, el que s'ha pactat per aquest concepte serà, com a mínim, equivalent a una setzena part del sou brut anual (salari base, complement d'antiguitat adquirida i percepcions personals)⁹⁴."

d) Hores extraordinàries

La regulació d'aquesta manera habitual d'excedir la jornada laboral està prevista en un nombre significatiu dels convenis col·lectius analitzats amb parella incidència tant en l'àmbit sectorial com en l'empresarial.

Si bé la seva anàlisi detallada pertany a l'apartat corresponent al temps de treball, pel que fa als seus aspectes retributius pot assenyalar-se aquí que quatre són les fórmules majoritàries previstes per al seu abonament en els convenis col·lectius objecte d'anàlisi⁹⁵ i que es concreten en, o bé liquidar-les d'acord amb les quanties pactades i establertes pels negociadors en les corresponents taules salarials com passa, entre d'altres, en el conveni col·lectiu de treball del sector de Transport de Mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona,⁹⁶ quantificar el seu preu en funció d'un tant per cent igual o superior al previst per a l'hora ordinària, podent-se citar a títol d'exemple l'art. 27 del conveni col·lectiu de pastes alimentàries, remetre directament la seva quantificació a allò previst en l'Estatut dels treballadors, com és el cas de l'art. 8 del conveni col·lectiu de xocolates, bombons i caramels de la província de Girona o finalment compensar-les amb temps de descans com és el cas de l'art. 34.1 del conveni col·lectiu de Grans Magatzems.⁹⁷

h) Complementos salarials en funció de la situació i resultats de l'empresa

Es configuren mitjançant partides salarials directament vinculades a l'evolució i marxa econòmica de l'empresa, considerada de manera global, de manera que la seva percepció per part dels treballadors estimuli el seu interès per aquesta mateixa i contribueixi d'aquesta manera a l'increment de la seva productivitat real i globalitzada. No es tracta aquí, per tant, de primes de productivitat o incentius de l'activitat personal, que han quedat compresos en l'apartat anterior.

⁹² Art. 25 del conveni col·lectiu de grans magatzems (codi 9902405).

⁹³ Clàusula X del IV conveni col·lectiu de Telefónica Sistemes, S.A.U, per als anys 2003-2005.

⁹⁴ Art. 16 del conveni col·lectiu de l'empresa Philips Ibèrica S.A. (centre de treball de C/. Balmes de Barcelona (codi 0809491).

⁹⁵ En qualsevol cas s'ha de tenir en compte que l'art. 35.1 del TRET, pel que fa a la retribució de les hores extraordinàries estableix uns mínims de dret necessari tant si aquestes es retribueixen en diners com si es compensen dins el termini. En el primer dels casos el límit està en el valor de l'hora ordinària i en el segon en la compensació pel temps equivalent.

⁹⁶ Art. 17 del conveni col·lectiu de treball del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona (codi 0804295).

⁹⁷ Art. 34.1 del conveni col·lectiu de grans magatzems (codi 9902405).

La fórmula més utilitzada en la negociació col·lectiva analitzada, per configurar aquests complements, és la de paga per beneficis o participació en beneficis⁹⁸ que es recull en un 36,4% dels convenis, principalment d'empresa. La seva regulació és variada però cal advertir que si bé és cert que un 6% dels textos que els estableixen els estructuren i en condicionen l'abonament a la real existència de beneficis, no ho és menys que la major part d'aquests, mantenint els dictats de les derogades Llei de contracte de treball de 1944 i ordenances laborals que estableixen en el mes de març una paga en concepte de beneficis, han modificat substancialment la seva naturalesa jurídica transformant uns complements que haurien de ser variables per la seva pròpia naturalesa, i per tant abonables inicialment sols quan existissin aquells resultats, en autèntics conceptes retributius de caràcter fix amb els més variats règims de funcionament, especialment en relació amb la quantia i moment de liquidació.

Així, el conveni col·lectiu de l'empresa Bassols Energia, S.A. d'Olot, sota la rúbrica de "Beneficis" estableix:

"Sigui quin sigui el benefici obtingut per l'empresa o el dividend dels seus accionistes, els treballadors han de percebre en concepte de beneficis les quantitats establertes en l'annex 1, igual cadascuna d'elles, equiparades al salari base mensual més el plus d'activitat. Les dates de pagament d'aquestes pagues són el 5 de gener i el 5 de maig⁹⁹".

Per la seva part, el conveni col·lectiu de l'empresa Manufactures de Feltres Industrials S.A., per als anys 2002-2005 assenyala:

"Participació en beneficis. Tot el personal gaudeix d'una participació en beneficis que consisteix en 30 dies de salari base, complement consolidat, antiguitat i mitjana diària obtinguda en concepte de prima o incentiu per jornada normal durant els 3 mesos anteriors realment treballats.

Aquesta paga es fa efectiva el dia 10 d'abril de cada any¹⁰⁰".

D'entre els convenis de sector que també institucionalitzen una paga de beneficis sense referent específic al resultat econòmic de les empreses, poden citar-se a títol d'exemple el conveni col·lectiu de xocolates, bombons i caramels de la província de Girona o el conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria metal·logràfica de Catalunya.

Contràriament a allò previst en els casos anteriors, el conveni col·lectiu de l'Empresa Grup General Cable Sistemes, S.A., per al seu centre de treball d'Abrera, sota l'epígraf corresponent a "Gratificació per resultats" regula en efecte, un complement retributiu que es correspon etimològicament al seu títol convencional:

"S'estableix una gratificació variable no consolidable per a cada un dels anys de vigència del conveni, la quantia de la qual es determina segons els resultats de la companya obtinguts en cada exercici. S'aplica als conceptes fixos de salari Abrera, antiguitat i complements "ad personam" percebuts pel treballador durant l'any, segons els barems següents si el percentatge de beneficis de l'empresa, abans d'impostos i interessos sobre els béns anuals, són els següents: B: % benefici; G: % gratificació¹⁰¹".

Altres convenis, no obstant això, donen un tractament transitori a aquest complement perquè entenen que, com va fer l'esmentada Llei de contracte de treball el 1944 en el seu art. 45, el fet procedent és que la participació dels treballadors en els beneficis de les empreses estigui determinada per via legislativa.

Així, el conveni col·lectiu de la Societat General d'Aigües de Barcelona estableix:

"Participació en beneficis. Té el caràcter de complement salarial, d'acord amb el que estableix l'apartat d) de l'article 5 del Decret de 17 d'agost de 1973.

⁹⁸ S'ha d'entendre per benefici, per al supòsit que les parts no ho especifiquin, el saldo positiu del compte de pèrdues i guanys, segon la STS de 24 de setembre de 1996 (RJ 6853/1996).

⁹⁹ Art. 15 del conveni col·lectiu de l'empresa Bassols Energia, S.A. d'Olot (codi 1701282).

¹⁰⁰ Art. 52 del conveni col·lectiu de l'empresa Manufactures de Feltres Industrials S.A., per als anys 2002- 2005 (codi 0802922).

¹⁰¹ Art. 12 del conveni col·lectiu de l'Empresa Grup General Cable Sistemes, S.A., per al seu centre de treball d'Abrera (codi 0808431).

La negociació col·lectiva a Catalunya

Aquest concepte s'abonarà mentre no és legisi amb caràcter general la participació dels treballadors en els beneficis de les empreses ¹⁰²."

6.4.3. CONSOLIDACIÓ DELS COMPLEMENTS SALARIALS

Novament en aquest apartat cal destacar el protagonisme que la Llei atorga a la negociació col·lectiva ¹⁰³ en preveure en l'apartat tercer de l'art. 26 del TRET que, a més de pactar-se els corresponents complements salarials, "Igualment es pactarà el caràcter consolidable o no dels esmentats complements salarials, no tenint el caràcter de consolidables, llevat d'acord en contrari, els que estiguin vinculats al lloc de treball o a la situació i resultats de l'empresa".

D'aquesta manera, la norma fa consolidables inicialment sols els complements personals, mentre que exigeix el pacte clar i exprés perquè també puguin gaudir d'aquest caràcter els vinculats al lloc de treball i a la situació i resultats de l'empresa.

Potser aquesta rotunditat legislativa sobre el caràcter no consolidable dels complements, raonable sens dubte, fa que la negociació col·lectiva analitzada, sigui parca en acords de consolidació, quan aquesta cita és precisament per negar tal caràcter al complement que es tracti, de manera que sols l'1,6% dels convenis col·lectius d'empresa contenen mencions a la mateixa i de manera molt concreta es refereixen a la consolidació d'alguns complements específics.

Com a exemples de negociació de consolidació de plusos, es poden citar, entre d'altres:

El conveni col·lectiu de l'empresa STAR Serveis Auxiliars S.L. per als anys 2003-2005, quan regula el plus de cap d'equip/coordinador, assenyala:

"... El personal que exerceix aquestes funcions percebrà un plus per tal concepte d'un 10% del sou base que per a la seva categoria estableixi el conveni, en tant les tingui assignades i les realitzi, sense que en cap cas pugui considerar-se un plus consolidable ¹⁰⁴."

O el conveni col·lectiu de l'empresa Cespa, S.A. (centre de treball de Valls) per als anys 2002-2005, quan indica:

"Complement específic de lloc de treball. El complement salarial específic del lloc de treball, no consolidable fixat en funció del treball realitzat,..." ¹⁰⁵"

Contràriament als anteriors, el conveni col·lectiu de l'empresa Olis Coosur S.A estableix:

"Complement salarial variable: "La resta de les retribucions que s'obtinguin per qualsevol altre concepte tindran la consideració de complement salarial variable i aquest serà consolidable. Aquest complement seguirà el tractament..." ¹⁰⁶."

6.5. PAGUES EXTRAORDINÀRIES

De manera generalitzada per identificar aquests complements salarials, la negociació col·lectiva utilitza tant l'expressió legal de gratificacions extraordinàries com la de complements salarials de venciment periòdic superior al mes. Es tracta per tant i amb caràcter general d'una retribució fixa, no lligada a cap característica personal del treballador ni a cap exigència especial en relació amb el desenvolupament de l'activitat laboral, que en cap cas poden ser inferior en nombre a dos l'any; en canvi, la quantia, el període que corresponen i la data de percepció pertanyen per remissió legal expressa a la negociació col·lectiva.

¹⁰² Art. 48 del conveni col·lectiu de la Societat General d'Aigües de Barcelona (codi 0804082).

¹⁰³ STS de 28 d'octubre de 1999 (RJ 8510, 1999).

¹⁰⁴ Art. 45.a) del conveni col·lectiu de l'empresa STAR Serveis Auxiliars S.L. per als anys 2003-2005 (codi 9014352).

¹⁰⁵ Art. 26 del conveni col·lectiu de l'empresa Cespa, S.A. (centre de treball de Valls) per als anys 2002- 2005 (codi 4301731).

¹⁰⁶ Art. 13 del conveni col·lectiu de l'empresa Olis Coosur S.A. (codi 9007722).

En efecte, l'art. 31 TRET remet com a mínim quatre qüestions importants en matèria de gratificacions extraordinàries al marc convencional; això és:

- La primera la determinació del nombre d'aquestes, ja que l'obligació legal estableix un mínim de dues, en el període anual, que evidentment pot ser superat.
- La segona, la data d'abonament de les gratificacions instituïdes a excepció del Nadal, que es farà efectiva amb motiu de tal festivitat.
- La tercera, la quantificació de totes aquestes.
- La quarta, el seu possible prorrateig al llarg de tot l'any.

Amb aquest referent legislatiu, és natural que el 78,71% dels convenis sectorials i el 69,98% dels d'àmbit d'empresa estudiats, recullin disposicions relatives a aquestes formes de retribució.

En relació amb la primera de les qüestions legals, cal destacar que si es tenen en compte com a gratificacions extraordinàries de venciment superior al mes, les pagues de beneficis a les quals s'ha fet menció en apartats anteriors, un 54,9% dels convenis col·lectius de la mostra tenen més de dues pagues extraordinàries l'any. A títol d'exemple es poden citar, entre d'altres, el conveni de grans magatzems, que té 4 pagues extraordinàries, el de transport de mercaderies i logística de la província de Barcelona, que en té 3, o també les 3 del conveni de pastes alimentàries.

Quant a la segona i quarta de les qüestions apuntades, cal distingir els diferents àmbits de negociació. Així, de manera majoritària (54,7%), els convenis de sector remetent directament a l'àmbit empresarial la determinació de la data d'abonament de les diferents pagues, així com el seu possible prorrateig, perquè en virtut del costum establert en cada empresa o centre de treball pactin amb la representació dels treballadors el que més convingui als seus interessos.

D'altra banda, en l'àmbit de l'empresa, és pràcticament unànime el criteri dels negociadors, que també és compartit pels sectorials fora dels supòsits previstos en l'apartat anterior, que d'una banda la paga d'estiu s'aboni majoritàriament al mes de juliol, encara que sovintegen també els supòsits que el mes elegit és el de juny i que en aquells supòsits que el nombre de pagues excedeixi de dos, la data d'abonament de la tercera sigui en el mes de març.

L'efectiu prorrateig de les pagues extraordinàries en l'àmbit empresarial se situa només en el 19,17% dels convenis que formen part de la mostra seleccionada i en els convenis amb més de dues pagues és gairebé sempre amb caràcter parcial, i no n'abasta la totalitat.

Quant a la quantificació de les pagues, tres són les fórmules més citades als textos convencionals subjectes a examen:

La primera correspon a aquells supòsits que la quantificació de la paga es fa mitjançant el que podríem denominar conceptes concisos com és, entre d'altres, el que tanca l'expressió "sou mensual" sense més especificacions.

"Amb motiu de les festes de Nadal i al mes de juliol, tot el personal percebrà, en concepte de gratificació extraordinària, una quantitat equivalent a un sou mensual, que s'abonarà abans del dia 20 del mes respectiu"¹⁰⁷.

La segona de les fórmules és la que pretenent tancar la quantificació econòmica de la paga, finalment li afegeix etcèteres o conceptes indeterminats que es contraposen o almenys dificulten el compliment d'aquella voluntat concretitzadora.

¹⁰⁷ Art. 51 del conveni col·lectiu de les caixes d'estalvis (codi 9900785).

La negociació col·lectiva a Catalunya

Exemple d'aquesta situació és el conveni col·lectiu de les indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona:

"Gratificacions extraordinàries. S'abonaran en la quantia d'una mensualitat de salari real, els dies 29 de juny i 15 de desembre com a màxim. Les dues gratificacions s'abonaran en proporció al temps treballat en l'empresa i per semestres. Expressament es pacta que salari real és la suma de salari de conveni, antiguitat i altres complements salarials (primes, plusos, incentius, etcètera)¹⁰⁸".

I el tercer dels supòsits és aquell que engloba aquelles clàusules de convenis que d'una manera certa i segura quantifiquen l'import de les gratificacions extraordinàries, bé perquè les quantifiquen en taules o bé perquè delimiten absolutament els conceptes que les integren.

"Gratificacions extraordinàries. Els treballadors afectats per aquest conveni han de percebre 2 gratificacions anuals als mesos de juny i desembre, amb anterioritat al dia 22 de cadascun d'aquests mesos. L'import de cada paga és el contingut a les taules de l'annex 2¹⁰⁹".

6.6. ALTRES MATÈRIES SALARIALS

Serveixi el present apartat per incorporar a manera de calaix de sastre una miscel·lània sobre el contingut de la negociació col·lectiva catalana en relació amb altres aspectes retributius lligats directament o indirectament al salari, però que en alguns casos no suposen un especial retribució en efectiu i en altres ni tan sols tenen el concepte de retribució, sinó que se situen a l'òrbita, de vegades especialment confusa, de les indemnitzacions o compensacions per despeses, als quals a vegades es veu impel·lit el treballador en la prestació dels seus serveis professionals i que els convenis col·lectius recullen per ordenar de comú acord la seva determinació i quantificació.

6.7. EL SALARI EN ESPÈCIE

No obstant això, aquest concepte¹¹⁰ té, de conformitat amb allò que estableix l'art. 26.1 TRET, naturalesa jurídica de salari en el seu més estricte sentit, amb la particularitat especial que en lloc de pagar-se en efectiu, moneda de curs legal o substitutius d'aquesta com ara xecs o transferències bancàries, es satisfà, en quantia no superior al 30% de la retribució del treballador diu la norma,¹¹¹ mitjançant el reconeixement del dret a determinats productes o serveis.¹¹²

La seva presència en els convenis col·lectius analitzats no supera el 10% d'aquests, sense que hi hagi notables diferències entre els de sector i els d'empresa, si bé en els primers la referència acostuma a ser normalment per limitar-ne la quantia, com és el cas, entre d'altres, del conveni col·lectiu de transports de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona.¹¹³

¹⁰⁸ Art. 14 del conveni col·lectiu de les Indústries Siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona (codi 4300405).

¹⁰⁹ Art. 19 del conveni col·lectiu de treball del sector de comerç de materials de la construcció de la província de Tarragona. (codi 4301475).

¹¹⁰ Vegeu en aquest sentit l'art. 4.2 del conveni 95 de l'OIT.

¹¹¹ Una excepció a aquesta norma general és allò previst en l'art. 6 del Reial decret 1424/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar.

¹¹² Quant al concepte legal de rendes en espècie, la Llei 46/2002 de 18 de desembre sobre modificació de l'IRPF, manté la definició donada per la Llei 40/1998 en el seu art. 43, que assenyala que: "Constitueixen rendes en espècie la utilització, consum o obtenció, per a fins particulars, de béns, drets o serveis de manera gratuïta o per preu inferior al normal de mercat, encara que no suposin una despesa real per a qui les concedeixi".

¹¹³ Art. 19.6 del conveni col·lectiu de transports de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona (codi 0804295).

Sens dubte en l'àmbit de la contractació individual, són conegudes variades fórmules de la retribució en espècie; no obstant això, aquestes disminueixen dràsticament en la contractació col·lectiva al punt que són sols dues les que, d'una manera significativa, hi són presents.

Una primera fórmula és la relativa a la manutenció, sempre que aquesta consisteixi en l'accés a un servei de menjador, totalment o parcial finançat per l'empresa. Els plusos o complements en efectiu inclosos sota una rúbrica semblant, no poden ser considerats salari en espècie.¹¹⁴

Exemple clar d'aquesta manera de retribució és, entre d'altres, el conveni col·lectiu de treball del Sector de Tracció Mecànica de Mercaderies de les Comarques de Lleida, que estableix:

"Prestació directa del Servei de menjador. El treballador a jornada diària igual o superior a 4 hores tindrà dret, en el centre de treball i en el transcurs de la seva jornada laboral, però dintre del període de descans previst a l'article 27 a un àpat a càrrec de l'empresa, que consistirà en un menú regular fet amb productes propis del restaurant"¹¹⁵.

La segona, amb menció expressa a més en l'art. 283 de la Llei de procediment laboral que reforça el seu caràcter de salari en espècie, és la corresponent a l'habitatge i la tercera la relativa als préstecs a baix o nul interès¹¹⁶ i als descomptes en compres de productes de la mateixa empresa.¹¹⁷

6.8. ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ

La funció d'aquesta clàusula, amb presència en el 63,7% dels convenis analitzats, encara que innecessària en molts supòsits, ja que es limita a reproduir el concepte legal contingut en l'art. 26.5 TRET,¹¹⁸ té com a objectiu essencial que les noves condicions estipulades en el text del conveni substitueixin i compensin a les anteriorment existents sempre que, com indica igualment la norma legal: "en el seu conjunt i còmput anual siguin més favorables per als treballadors que els fixats per l'ordre normatiu o convencional a què es fa referència".

Igualment la funció de l'esmentat institut opera a fi que no es puguin acumular o superposar millores salarials procedents de diferents fonts reguladores del salari, de manera que l'increment d'un concepte salarial contingut en una font diferent de la del conveni col·lectiu d'aplicació, sigui convencional o normativa (aquesta és la situació que creen anualment els Reials decrets que estableixen els increments de l'SMI) quedi automàticament neutralitzada, com ja va reconèixer al seu moment el Tribunal Central de Treball i posteriorment ha reconegut d'igual manera el Tribunal Suprem.¹¹⁹

En aquests termes s'expressen, doncs, la immensa majoria de les clàusules analitzades i sols algunes introdueixen matisos en relació amb l'homogeneïtat de les partides comparades o amb complements personals, especialment en matèria d'antiguitat que es declaren no compensables ni absorbibles, per constituir en essència condicions més beneficioses per als treballadors que els posseeixen.

Així, el conveni de l'empresa Repsol Comercial de Productes Petrolífers, S.A estableix:

"Compensació, absorció i garantia personal. Quant a la compensació i absorció, s'estarà a allò legislat sobre la matèria.

¹¹⁴ No s'entra aquí a valorar la problemàtica existent en relació amb el seu tractament fiscal o a efectes de la seva cotització a la Seguretat Social.

¹¹⁵ Art. 26 del conveni col·lectiu de treball del sector de tracció mecànica de mercaderies de les comarques de Lleida (codi 2500355).

¹¹⁶ Conveni col·lectiu de l'empresa IVECO-PEGASO, S.L. (codi 0812232).

¹¹⁷ Art. 45 del conveni col·lectiu de l'empresa Leroy Merlin per als anys 2003-2006 (codi 9006272).

¹¹⁸ Segons la STS de 28 de febrer de 2000 (RJ 2249, 2000), "l'Esmentat Institut opera quan s'aprecii l'existència de dues situacions que permetin la comparació, per la qual cosa no és necessari que la part al·legui de forma expressa la compensació i absorció, sinó que pot ser de manera tàcita amb la invocació de fets dels quals aquesta resulti".

¹¹⁹ STCT 15 d'octubre de 1986 (RTCT 7151/1986) i STS de 10 de novembre de 1998 (RJ 9548, 1998).

La negociació col·lectiva a Catalunya

Es respectaran les situacions personals que, amb caràcter global, excedeixin del pacte, mantenint-se estrictament a títol personal¹²⁰.

Per la seva part, el conveni col·lectiu de la Societat Anònima de gestió de sanitat i serveis socials per als anys 2002- 2006 regula:

"Absorció i compensació. Les millores establertes en aquest conveni compensen els de qualsevol tipus que gaudeixen actualment els treballadors afectats per aquest, i que seran absorbides pels millores econòmiques que poguessin establir-se per disposició legal de general aplicació, exceptuant-se quan considerades en conjunt i en còmput anual superin les d'aquest conveni, també considerades en conjunt i en còmput anual¹²¹".

6.9. CLÀUSULES DE GARANTIA SALARIAL

Com a conseqüència dels repunts inflacionistes dels últims temps i que les previsions d'inflació hagin estat superades any rere any, apareixen en els convenis col·lectius analitzats les denominades clàusules de garantia mitjançant les quals es pretén que els treballadors afectats per la negociació no perdin capacitat adquisitiva actualitzant els seus salaris amb la inflació real abastada a final de any.

Aquestes clàusules, de redaccions molt variades, apareixen en el 51,82% del total de convenis analitzats, i és una mica més gran la seva presència entre els de sector, i especialment en l'àmbit estatal, que en els d'empresa (39,98%).

Dins d'aquesta citada diversitat, resulten significatives per la seva incidència aquelles el contingut de les quals s'articulen d'alguna de les següents formes:

En primer lloc, les que centren la revisió en la diferència entre l'IPC real i l'IPC previst, que suposen el 64,5% dels convenis analitzats que les estableixen.

Es troben, entre d'altres, als textos convencionals del sector d'indústries, captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua, del sector de les empreses organitzadores del joc del bingo o en el sector de cadenes de botigues de conveniència, en què s'assenyala:

"A els efectes anteriors, a 1 de gener de cada any s'aplicarà la previsió governamental sobre el comportament de l'IPC per a aquest any. Una vegada constatat a principis de l'any següent el comportament real de l'IPC de l'any anterior es procedirà, amb efectes d'1 de gener de cada any, a revisar fins a la diferència pactada".

En segon lloc, les que revisen en la diferència entre l'IPC real i l'increment inicialment pactat, el percentatge de les quals abasta el 19,5% dels convenis.

Els seus referents es troben, entre d'altres, en el conveni col·lectiu d'indústries d'aliments compostos per a animals, en el conveni d'autoescoles, en el conveni de contractes ferroviàries i també en el conveni col·lectiu de banca, que en la seva clàusula addicional setena estableix:

"En cas que l'index de preus al consum establert per l'Institut Nacional d'Estadística registrés a 31 de desembre del 2005 una variació acumulada respecte a 31 de desembre del 2004 superior al 2,85%, s'efectuarà una actualització salarial per l'excés sobre la xifra indicada.

L'esmentada revisió salarial serà el resultat d'addicionar a tots els conceptes retributius de l'article 12 del present conveni a 31 de desembre del 2005 l'excés d'IPC abans descrit i es meritara amb efectes econòmics 1 de gener del 2006¹²²".

En tercer lloc, les que operen en la diferència entre l'IPC real i un límit inicialment pactat, que signifiquen el 7,2% dels convenis.

¹²⁰ Art. 6 de l'empresa Repsol Comercial de Productes Petrolífers, S.A. (codi 9007561).

¹²¹ Art. 5 del conveni col·lectiu de la Societat Anònima de gestió de sanitat i serveis socials per als anys 2002- 2006 (codi ET- 7/2003).

¹²² Conveni col·lectiu de banca (codi 9900585).

En quart lloc, aquelles que s'activen si concorren altres circumstàncies, incloent en aquest cas les revisions garantistes que s'efectuen atenent a IPC diferents al de l'Estat (mitjana dels països de la UE, comunitat autònoma, etc.) o aquelles altres que donen lloc a revisions exclusivament de caràcter tècnic, sols es revisen els conceptes salarials per incrementar les seves quanties en taules però no produeixen abonament d'endarreriments, com és el cas, entre d'altres, del conveni col·lectiu del sector de la indústria metal·logràfica de Catalunya:

"La taula salarial i les dietes resultants no donaran lloc a cap liquidació d'endarreriments, encara que serviran com a base de càlcul per a l'increment retributiu del 2004 i per establir-les es prendran com a referència les vigents a 31 de desembre del 2002 –que es contenen en la Taula de Garantia Salarial Global (2000- 2002)¹²³".

Llevat de supòsits com el de l'exemple esmentat en el paràgraf anterior, en el 83,12% dels casos aquestes clàusules de garantia produeixen els seus efectes amb caràcter retroactiu, la qual cosa significa que han d'abonar-se les diferències retributives produïdes com a conseqüència de la seva aplicació.

6.10. AVANÇAMENTS

Constitueix l'avançament una excepció al temps o moment del pagament del salari consistent a abonar part d'aquest abans que arribi el temps convingut per a això.

L'article 29.1 TRET configura l'avançament com un dret del treballador i amb la seva autorització, dels seus representants legals, en relació amb la feina ja realitzada, configurant-lo el Tribunal Suprem, des d'aquest particular punt de vista, com a "mer cobrament anticipat respecte de la data periòdica corresponent¹²⁴". És l'anomenat avançament impropï, que en cap cas procedeix respecte de les retribucions de periodicitat superior al mes i això és degut, entre d'altres raons, que les pagues extraordinàries es paguen en un moment especialment convingut, que en algunes ocasions, quan són per beneficis, el seu import no és conegut fins que no es té finalitzada el compte de pèrdues i guanys i finalment en altres perquè estan prorratejades d'acord amb l'autorització que a aquest efecte preveu l'art. 31 TRET¹²⁵.

Al costat d'aquesta bestreta impròpia, existeix l'eventualitat prevista en el Decret 3084/1974, d'11 d'octubre, d'abonar avançaments a càrrec de salaris futurs quan es tracta d'estimular els treballadors en l'acceptació d'una feina oferta per l'empresari.

Amb tot, el que ara ens interessa és determinar quin és el tractament dels avançaments en la negociació col·lectiva analitzada, resultant que, al marge dels préstecs ja tractats en referir-nos al salari en espècie, en un 23,56% els convenis recullen clàusules relatives a aquests, si bé en la seva major part (69,87 %) els són de caràcter impropï, mentre que la resta estableixen el lliurament de "quantitats en efectiu avançades a títol oneros per un empresari a un treballador¹²⁶", que són els autèntics avançaments i que es diferencien substancialment dels crèdits que aquells es perceben pel treball futur, no tornant-se els diners, mentre que en aquests es rep una quantitat de diners amb l'obligació de retornar-lo en moneda de curs legal.

Normalment la previsió d'aquests avançaments propis és per cobrir necessitats múltiples i normalment urgents dels treballadors.

El supòsit que a títol d'exemple segueix a continuació, el conveni col·lectiu de l'empresa Serveis Ambientals del Vallès Oriental S.A, preveu tant els avançaments propis com els impropis:

¹²³ Art. 44.2 del conveni col·lectiu del sector de la indústria metal·logràfica de Catalunya (codi 7900285).

¹²⁴ STS 10 de gener de 1090 (RJ 1990, 891).

¹²⁵ STS 6 de maig de 1994 (RJ 4001, 1994).

¹²⁶ STS 5 de març del 2003 (RJ 3638, 2003).

La negociació col·lectiva a Catalunya

"Bestretes i avançaments a compte de salaris. Tot el personal de l'empresa té dret a percebre bestretes a compte pel temps treballat.

Avançaments. La Direcció de l'Empresa quan concorrin circumstàncies d'urgència i provada necessitat, i prèvia justificació per escrit, concedirà al personal que ho sol·liciti, amb un mínim d'antiguitat d'1 any, avenços individuals a compte de retribucions. Per aquests efectes, es disposarà d'una bossa anual de 4.800 euros.

La gestió per a la concessió d'aquests avançaments als treballadors i treballadores correspon a la Comissió Mixta d'Interpretació, Estudi i Seguiment...¹²⁷".

6.11. CLÀUSULES D'INAPLICACIÓ DEL CONVENI (LA INAPLICACIÓ SALARIAL)

L'art. 85.3.c) en relació amb l'art. 82.3, els dos de l'Estatut dels treballadors, disposen amb caràcter de contingut mínim que en els convenis col·lectius de sector s'estableixin les condicions i procediments pels quals podria no aplicar-se el règim salarial previst en aquest a les empreses, l'estabilitat econòmica de les quals es poguessin danyar com a conseqüència d'aquesta aplicació.

Sense entrar ara a discutir sobre l'efectivitat o no de la imperativitat del mandat legal, respecte a la inclusió de la clàusula als textos convencionals d'àmbit superior al d'empresa, ni tampoc la seva real dimensió, és a dir, què significa l'expressió règim salarial, és cert que a la mostra de convenis analitzats aquesta clàusula apareix en el 61,17% dels casos, adoptant diverses formulacions i procediments que normalment fan referència a les següents qüestions:

- Situacions en què és possible la no-aplicació dels creixements salarials.
- Terminis i tràmits que s'han de complir.
- Documentació que ha de lliurar-se als representants dels treballadors o a la Comissió Paritària, en el seu cas, amb la finalitat d'acreditar la situació econòmica de l'empresa.
- El període que tindrà vigència la inaplicació del règim salarial.

Es ressenyen a continuació, com a exemple, tres clàusules de desvinculació les formulacions i exigències de les quals posen de manifest la seva autèntica diversitat:

"Clàusula especial d'inaplicació. Les caixes d'estalvis que, segons el parer de la Comissió Mixta Interpretativa, no puguin aplicar les clàusules del present conveni a causa de la situació econòmica negativa acreditada fefaentment i de manera oficial, podran acordar amb la representació laboral l'adequació dels increments pactats a la seva situació, a fi que s'ajustin als postulats de justícia i a la millor utilització per al bé de les caixes i el seu personal¹²⁸".

"Clàusula de desvinculació. Les empreses que objectivament puguin acreditar que han tingut 2 anys seguits de pèrdues podran sol·licitar a la Comissió Paritària que estudiï un tractament salarial diferenciat per a elles, dins dels 30 dies següents a la publicació d'aquest conveni o de les taules que anualment es pactin. La Comissió Paritària té l'obligació de resoldre aquest tema en el termini màxim de 15 dies des de la recepció de la petició per part de l'empresa. El tractament que s'acordi tindrà validesa per al temps de durada de les taules salarials corresponents.

Tot això amb independència dels acords que puguin establir directament entre les empreses i els representants dels treballadors¹²⁹".

"Clàusula d'inaplicació salarial. Les empreses que a l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu es trobin en situació econòmica de pèrdues substancials, de tal forma que l'aplicació del règim salarial previst en el present conveni en pogués perjudicar greument l'estabilitat econòmica, es podran desvincular del règim salarial pactat en el present conveni, una vegada reconeguda i constatada aquesta situació per les parts signants d'aquest conveni, en la forma i manera que s'assenyala en aquesta clàusula, amb la condició prioritària de garantir el manteniment dels actuals nivells d'ocupació de l'empresa.

El procediment serà el següent:

1.- Les empreses que vulguin acollir-se a la clàusula de no-vinculació salarial hauran de comunicar-ho a la Comissió Paritària del conveni dins del mes següent a la seva publicació al BOP (si és conveni provincial o interprovincial). En

¹²⁷ Art. 21 del conveni col·lectiu de l'empresa Serveis Ambientals del Vallès Oriental S.A (codi 0811852).

¹²⁸ Art. 56 del conveni col·lectiu de caixes d'estalvis (codi 9900875).

¹²⁹ Art. 23 del conveni col·lectiu de xocolates, bombons i caramels de la província de Girona.

aquest últim cas, el termini es compta des de la publicació en el BOP (de la seva província), en el DOGC (si és d'àmbit autonòmic) o en el BOE (si és d'àmbit estatal).

2.- En l'empresa haurà d'existir la figura del representant legal dels treballadors, és a dir, delegats de personal, comitès d'empresa o delegats sindicals. En el cas d'empreses de menys de 6 treballadors és requerirà l'acord unànime de tots ells, pres en assemblea convocada a aquest efecte.

3.- Les empreses hauran de lliurar a la representació legal dels treballadors i a la Comissió paritària del conveni col·lectiu la documentació acreditativa de la situació que motiva la necessitat de no-vinculació.

4.- En aquesta documentació hauran de constar, com a mínim, els balanços i comptes de resultats auditats dels últims 5 anys, així com les provisions anuals, la cartera de comandes, la situació financera i el pla de viabilitat i futur de l'empresa, en cas d'aplicar-se la mesura sol·licitada.

5.- Una vegada constatada la situació de l'empresa, la Comissió Paritària, per majoria absoluta, acordarà l'aplicació quantitativa de la present clàusula de no-vinculació, és a dir, el règim salarial a aplicar en l'esmentada empresa.

6.- En els casos de disconformitat en la Comissió Paritària que intentarà arribar a un acord en 10 dies, ambdues parts se sotmetran als tràmits de mesurament i/o arbitratge del TLC.

7.- Els acords en aquestes empreses hauran de fer constar el règim salarial que no serà aplicat i les formes i els terminis de recuperació. En qualsevol cas, siguin quins siguin els terminis de recuperació que es pactin, les taules salarials per a l'any següent es calculen amb l'increment salarial establert en el conveni per al present any aplicat, per la qual cosa aquestes empreses subscriuran automàticament les taules que en aquest moment estiguin en vigor.

8.- L'aplicació d'aquesta clàusula suposarà el manteniment de la totalitat de la plantilla de l'empresa durant la vigència del conveni. En cas de no respectar aquest punt, l'empresa estaria obligada a aplicar el règim salarial del conveni des del primer dia que entri en vigor¹³⁰.

6.12. PERCEPCIONS EXTRASALARIALS

Es tracta de quantitats de diners que de manera esporàdica o permanent pot percebre el treballador, però que no retribueixen el que constitueix per a aquest l'objecte del seu contracte de treball, és a dir la prestació laboral, sinó altres coses. En el seu referent normatiu, contingut en l'art. 26.2 TRET es tracta de "quantitats percebudes pel treballador en concepte d'indemnitzacions o bestretes per les despeses realitzades com a conseqüència de la seva activitat laboral, les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social i les indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions o acomiadaments".

Des del punt de vista de l'anàlisi de la negociació col·lectiva, sols tenen interès aquelles que poden ser objecte de transacció col·lectiva i no aquelles altres que es perceben com a conseqüència de l'afiliació del treballador al Règim General de la Seguretat Social. Són doncs, des d'aquesta perspectiva, les corresponents a indemnitzacions o bestretes per despeses realitzades com a conseqüència de la seva activitat laboral i en menys grau, en el seu cas, les corresponents a trasllats, suspensions o acomiadaments.

Amb caràcter general cal assenyalar que l'art. 109.2 de la Llei general de la Seguretat Social, exclou aquestes partides extrasalarials de la seva integració en les bases de cotització, tenint a més un règim fiscal més avantatjós que les rendes del treball; d'aquí la seva majoritària presència en els convenis col·lectius analitzats, que supera el 90%, amb resultats molt semblants, tant en els de sector com en els d'empresa.

Cal advertir de la dificultat d'enquadrament jurídic d'alguns dels conceptes analitzats que titllats d'extrasalarials bé poguessin tenir una naturalesa jurídica salarial, malgrat el seu nomen iuris sens dubte extrasalarial, en no correspondre a bestretes o indemnitzacions en els termes que estableix la llei.

Per posar un exemple, pot portar-se a col·lació el IV conveni estatal d'empreses de treball temporal que estableix:

"De les quantitats que les empreses satisfacin al personal d'estructura per damunt del que s'ha pactat en el present conveni col·lectiu, es podrà abonar fins a un màxim mensual de 60 euros en cadascuna de les dotze pagues ordinàries, en concepte de plus extrasalarial de transport i distància¹³¹".

¹³⁰ Art. 37 del conveni col·lectiu de treball de la indústria vinícola de Vilafranca del Penedès (codi 0802384).

¹³¹ Art. 31 del IV conveni estatal d'empreses de treball temporal (codi 9909525).

La negociació col·lectiva a Catalunya

D'entre els conceptes apareguts en la negociació col·lectiva sotmesa a examen, tres són els que es repeteixen amb una major insistència, això és:

1) Desplaçaments i dietes

Es tracta de despeses que es produeixen quan el treballador ha de desplaçar-se provisionalment, seguint ordres de l'empresari, per desenvolupar la seva activitat professional o laboral en lloc diferent d'aquell on habitualment presta els seus serveis o on radica el seu centre de treball.

Són presents en el 52,17% dels convenis que estableixen aquest tipus de complements, entre els quals s'inclouen els desplaçaments en els termes previstos en l'art. 40.4 TRET, així com les dietes internacionals, els nacionals en les seves versions completa o mitjana i el preu per quilòmetre en els desplaçaments sense permanència. D'aquests, en el 96,7% dels casos o bé tenen una quantitat prefixada en el conveni o bé el que s'estableix és un límit màxim de despesa, normalment a justificar amb el corresponent rebut pels serveis utilitzats.¹³²

Amb el propòsit d'ajustar al màxim aquest tipus de despeses, alguns convenis col·lectius contenen una minuciosa regulació d'aquests, com és per exemple, el conveni col·lectiu de Nissan Motor Espanya, S.A, per als anys 2004-2007.¹³³

Normalment la dieta per despeses de manutenció se separa dels de desplaçament (quilometratge), encara que tampoc és infreqüent regular els dos aspectes a la mateixa clàusula convencional.

Aquest és el cas, entre d'altres, del conveni col·lectiu de l'empresa Serveis Ambientals del Vallès Oriental, S.A:

"Dietes i Desplaçaments. Si per necessitats de l'empresa el treballador/a hagués de prestar els seus serveis en un altre centre de treball diferent del primer que li va ser assignat, se li abonarà en concepte de desplaçament la quantitat de 0,22 euros (38 pessetes) per quilòmetre. La distància es calcularà comptant des del primer centre de treball que li va ser assignat, anada i tornada pel camí més curt. S'exceptuen d'aquest acord els canvis de centre de treball que es produeixin dintre del mateix municipi, així com els desplaçaments que afectin els operaris de deixalleries que tenen contracte de 32 hores i que tenen assignats més d'un centre de treball.

La quantia de les dietes és per a totes les categories igual, es liquidin prèvia la presentació dels justificants de la despesa i per un import màxim de: (mitja dieta; sencera; allotjament; manutenció i allotjament)¹³⁴."

2) Menyscapte de diners

És un concepte econòmic de pagament, ordenat a compensar riscos i en el seu cas perjudicis derivats de la realització d'operacions amb diners com poden ser els errors en cobraments i pagaments o les pèrdues involuntàries que assumeix el treballador,¹³⁵ on la seva presència se situa en el 14,32% dels convenis analitzats.

Exemple d'aquest tipus de clàusules és, entre d'altres, el contingut en el conveni col·lectiu de caixes d'estalvis:

"Menyscapte de diners. Estalvi en les institucions que les diferències d'efectiu de caixa vagin a càrrec de l'entitat, la compensació econòmica per menyscapte de diners al personal que efectui pagaments i cobraments en finestreta i suport al seu propi risc i compte les diferències econòmiques per errors en la seva feina, quan l'empleat manegui directament i físicament diners en efectiu, seran les següents...¹³⁶."

Bé és veritat que l'abonament d'aquest complement pot evitar-se exonerant de tota responsabilitat el treballador quan realitza tasques com les descrites, fent-se càrrec l'empresa de les diferències d'efectiu com anuncia

¹³² Emparant-se en sentències del Tribunal Suprem, existeix una àmplia doctrina judicial sobre el seu concepte i naturalesa jurídica, entre les quals cal fer esment de la STS 23 de febrer de 1974 (RJ 1001, 1974), STS 25 de setembre de 1986 (RJ 5173, 1885) i STS 28 de març de 1989 (RJ 1923, 1989).

¹³³ Annex 5 del conveni col·lectiu de Nissan Motor Espanya, S.A. (centre de treball de Barcelona) per als anys 2004-2007 (codi 0808181).

¹³⁴ Art. 37 del conveni col·lectiu de l'empresa Serveis Ambientals del Vallès Oriental, S.A. (codi 0811852).

¹³⁵ STS de 4 de novembre de 1994 (RJ 8591, 1994).

¹³⁶ Art. 54 del conveni col·lectiu de caixes d'estalvis (codi 9900785).

l'exemple anterior. No obstant això, sols l'1,08 % dels convenis analitzats contenen clàusules d'aquest estil, entre ells el de la indústria vinícola de Vilafranca del Penedès:

"Pèrdua de diners. El conductor i el seu ajudant, quan manipulin diners per cobrament de factures, no seran responsables de les quantitats que per error involuntari manquen del total percebut¹³⁷".

3) Vestidor

L'obligació empresarial de lliurament als treballadors de la corresponent roba de treball és recollida en el 64,34%, dels convenis analitzats, corresponent al 71,81% d'aquests a l'àmbit empresarial. Deriva la inclusió en la negociació d'aquest tipus de clàusules principalment, de l'exigència empresarial d'uniformitat en els seus treballadors, per això la utilització d'aquests vestidors no sigui (en la majoria de casos) potestativa d'aquests sinó obligatòria, en uns supòsits per raó d'imatge, en d'altres per qüestions estrictament higièniques, com és per exemple l'ús de les còfies en el sector d'alimentació, entre d'altres.

A més del lliurament de les peces de roba pactades per a cada temporada, els convenis col·lectius inclouen en el 35,26 % de els casos un plus, igualment extrasalarial, per a quan es prevegi que el treballador hagi de fer-se càrrec del manteniment, en condicions, del vestidor en qüestió. Per a la correcta utilització d'aquest plus i amb la finalitat que compleixi amb els seus objectius i no es converteixi en una percepció de diferent naturalesa jurídica, el Tribunal Suprem exigeix que es donin les següents circumstàncies:¹³⁸

- L'empresa, d'acord amb el conveni col·lectiu aplicable, ha de tenir l'obligació de lliurar la roba de treball.
- La quantitat del plus sigui adequada al fi perseguit; és a dir, al manteniment en condicions del vestidor.
- Només rebin el plus aquells treballadors que realment hagin rebut la roba de treball, perquè hi tinguin dret.

Qüestió important a destacar és que, encara que a vegades es fan coincidir en les mateixes clàusules, és clar que no té res a veure aquesta uniformitat, amb el vestidor exigít per raons de seguretat d'acord amb les normes corresponents en matèria de prevenció de riscos laborals, que exigeixen a vegades, calçat o roba especialment dissenyada (sabates antilliscants, granotes ignífugues, etc.) per evitar aquells.

Com a exemples de les diferents regulacions d'aquests complements, es poden citar, entre d'altres, les següents.

La fórmula simple recollida, entre d'altres, en el conveni col·lectiu de l'empresa Municipal de Serveis Públics de Tortosa, que assenyalava:

"Dotació de roba de treball. Anualment es dotarà el personal d'un parell de botes de treball, així com un uniforme per l'estiu i un altre per a l'hivern. El personal administratiu rebrà una compensació econòmica per un import equivalent al valor de les peces de roba que es facilitin a la resta dels treballadors¹³⁹".

O el conveni col·lectiu de l'empresa Leroy Merlin:

"Peces de treball. L'empresa facilitarà anualment als treballadors dos uniformes i peces l'ús dels quals serà obligatori¹⁴⁰".

O la més desenvolupada, recollida en el conveni col·lectiu de l'empresa Manufactures de Feltres Industrials S.A. per als anys 2002-2005:

"Roba de feina

Art. 89. Al personal dels grups A i B de l'Àrea Industrial se li subministrarà la roba de feina que s'indica a continuació:

A) Personal masculí de fabricació: 2 conjunts de jaqueta i pantalons cada any.

¹³⁷ Art. 14 del conveni de la Indústria vinícola de Vilafranca del Penedès (codi 0802384).

¹³⁸ STS 11 d'octubre de 1994 (RJ 7436, 1994) i STS 22 de desembre de 1994 (RJ 10144, 1994).

¹³⁹ Art. 25 del conveni col·lectiu de l'empresa municipal de Serveis Públics de Tortosa (codi 4302152).

¹⁴⁰ Art. 44 del conveni col·lectiu de l'empresa Leroy Merlin (codi 9006272).

La negociació col·lectiva a Catalunya

B) Personal del taller mecànic i de fabricació de teles metàl·liques: 3 conjunts cada any.

C) Personal femení de fabricació: 2 bates o 2 conjunts de jaqueta i pantaló per any.

D) Per al subministrament del mes de maig, la jaqueta ha de ser substituïda per una camisa de màniga curta.

E) A tot el personal de l'empresa se li facilitaran les peces, equips i materials de seguretat que siguin preceptius.

Art. 90. Per tal que en tot moment els interessats puguin disposar d'una d'aquestes peces de roba en les condicions de neteja i presentació degudes, aquells als quals els segueixen lliurades per primera vegada, n'han de rebre 2.

Art. 91. Per tal d'aconseguir un major ordre en aquests subministraments, els lliuraments s'han d'efectuar en els mesos de juny i desembre.

Art. 92. Cal lliurar les peces al personal de nou ingrés el dia del seu ingrés.

Art. 93. En els centres de treball o llocs de treball, els treballadors han d'utilitzar ineludiblement la roba que se'ls hagi proporcionat a aquest efecte¹⁴¹”.

6.13. ESTRUCTURA NEGOCIAL

La definició legal de salari és assumida per la majoria de convenis, i per tant, no solen oferir una definició pròpia d'aquest concepte. Quant al model retributiu i estructura salarial, els convenis presenten una doble estructura: per una part, les taules salarials, que és molt majoritària tant als convenis de sector com d'empresa, i per una altra part, la massa salarial bruta.

Són molts els convenis que regulen qüestions relatives als complements salarials, així com altres matèries com les pagues extraordinàries, els avançaments o algunes referències a percepcions extrasalarials, principalment dirigides a regular les dietes.

¹⁴¹ Articles 89 a 93 del conveni col·lectiu de l'empresa Manufactures de Feltres Industrials S.A. per als anys 2002- 2005 (codi 0802922).