

X

EL SALARIO EN LA RECIENTE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CASTILLA Y LEÓN

Laurentino Javier DUEÑAS HERRERO
Julia FERNÁNDEZ DE LA MORA
Universidad de Valladolid

SUMARIO

| | <u>Página</u> |
|--|---------------|
| I. LA NEGOCIACIÓN DEL SALARIO | 232 |
| II. LA CLÁUSULA DE REVISIÓN POR GARANTÍA SALARIAL | 240 |
| III. LA ESTRUCTURA DEL SALARIO | 242 |
| 1. El salario base de grupo | 243 |
| 2. Complementos salariales por circunstancias personales: especial referen- cia a la antigüedad | 247 |
| 3. Complementos salariales por trabajo realizado | 251 |
| IV. LA INAPLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL | 254 |
| V. EL SALARIO PACTADO EN CASTILLA Y LEÓN ENTRE 2004 Y 2008 ... | 259 |

RESUMEN

Los interlocutores sociales negocian la estructura retributiva en los convenios colectivos: el salario base y los distintos complementos salariales. Además, la contratación colectiva también regula otros aspectos relativos al salario, entre los que

destacan las cláusulas de revisión y la inaplicación del régimen salarial. El estudio que se presenta analiza la negociación colectiva del salario en el ámbito territorial de Castilla y León durante los primeros años del nuevo milenio, especialmente durante 2005, transcribiendo algunas cláusulas convencionales de interés.

ABSTRACT

In Spain the right of collective autonomy means that bargaining parties have total freedom to arrange working and economic conditions via collective agreements. The social partners are the ones who sit at the negotiating table and decide the necessary structure of payments: wages and wages complements. At the same time, the representatives of the workers and of the employers have autonomy in the collective agreements to improve the law. In this way, the social agents in Castilla y León also have regulated the wages and wages complements in their own collective agreements. The present essay deals with stipulated wages in the agreements signed, or rather, registered in the last years.

Palabras clave: *Interlocutores sociales, negociación colectiva, convenio colectivo, estructura retributiva, salario base, complementos salariales.*

Key words: *Social partners, collective bargaining, collective agreement, structure of payments, wages, salary complements.*

I. LA NEGOCIACIÓN DEL SALARIO

En el *Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005* (Resolución de 7 de marzo de 2005, BOE del 16) se apostó por un «modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la mejora de la competitividad de las empresas y en el incremento de la productividad» y se establecieron dos criterios para la determinación de los incrementos salariales por los que se debía optar en la negociación salarial: 1) Tomar como primera referencia el objetivo o previsión de inflación del Gobierno (fijado para el año 2005 en el 2%). 2) Posibilitar incrementos superiores a la inflación prevista dentro de los límites derivados del incremento de la productividad, el crecimiento del empleo en las empresas, el favorecimiento de las inversiones productivas y la mejora del poder adquisitivo de los salarios.

Por su parte, en el *Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007*, se manifiesta que la confianza que ha generado la asunción de las responsabilidades contenidas en los distintos acuerdos sobre negociación colectiva «ha contribuido a mantener el crecimiento de la economía española, a mejorar el poder adquisitivo de los salarios en un contexto de moderación y a mantener y crear empleo». Por ello, en este mismo acuerdo, de naturaleza obligacional, se dice que «la previsión u objetivo de inflación cifrada en el 2% por el Gobierno para 2007 con-

tenida en los Presupuestos Generales del Estado constituye un referente necesario para homologar el crecimiento de los precios con los de nuestros socios comunitarios, para la competitividad de las empresas y para la mejora del poder adquisitivo de los salarios».

En definitiva, la negociación colectiva de nuestro país utiliza el IPC como principal herramienta para la actualización o revisión salarial, además de otras formas más flexibles de remuneración como las relacionadas con los resultados de la empresa y el propio desarrollo del trabajo. Al mismo tiempo, desde la negociación colectiva se ayuda a la moderación y flexibilidad salarial, además de conseguir una menor dispersión entre los trabajadores sujetos a los convenios colectivos firmados en España. Por otra parte, y como ya sucediera en años anteriores, los agentes sociales especifican las tablas de todos los conceptos retributivos en los convenios de ámbito inferior, sin contravenir los mínimos ordenados en el sectorial.

El convenio colectivo es la fuente normativa en la que se delimita la remuneración de cada grupo profesional y se fija el nivel salarial individual del trabajador, normalmente con carácter mensual y anual. En este primer apartado se analizan los incrementos salariales por tramos, considerando también los empresarios y trabajadores afectados, el ámbito territorial y el pulso temporal de la negociación del salario durante la concreta anualidad de 2005; por ello, en este estudio sólo se transcribirán cláusulas de convenios colectivos cuya delimitación geográfica es Castilla y León (ya sea en su ámbito regional, provincial o de empresa), de cualquier sector de producción y registrados durante 2005.

En los convenios de nuestra Comunidad Autónoma, cuando se regula la estructura retributiva se recoge tanto el salario base de grupo como los pluses o complementos salariales o, incluso, también las partidas extrasalariales; por ejemplo, se indica que «el trabajador que no tenga concedida herramienta adecuada y/o la habitualmente usada para desarrollar su labor, por su respectiva empresa, percibirá por concepto de desgaste de herramienta la cantidad de 0,31 euros para 2004 y de 0,32 para 2005 por día efectivo de trabajo» (desgaste de herramienta, que aparece en el artículo 22 del *Convenio Colectivo de la Minería de Antracita y Hulla*, Palencia). Por otra parte, cada vez son más los convenios, principalmente de empresa, en los que se establece que lo importante es que todas las cantidades devengadas figuren luego correctamente en los recibos salariales, especificando el concepto, la cantidad y su precio unitario (artículo 15 del *Convenio Colectivo de la «Corporación Española de Transporte, SA»*, Ávila).

En Castilla y León, en el año 2004, hubo dos convenios colectivos registrados que duplicaron el IPC real y tres convenios tuvieron un incremento de más del doble del 3%. Esto sucedió en menor medida durante 2005, porque sólo hubo 13 convenios que superaron el 4% (situados entre el 4,05% del *Convenio Colectivo agropecuario* de la provincia de Burgos y el 6,76% del *Convenio Colectivo del personal laboral del Centro de Hemoterapia y Hemodonación de Castilla y León*). En el cuadro 1 se observa que 8 convenios son de empresa y 5 son de sector.

CUADRO 1
CONVENIOS CON MAYOR INCREMENTO SALARIAL PACTADO EN 2005

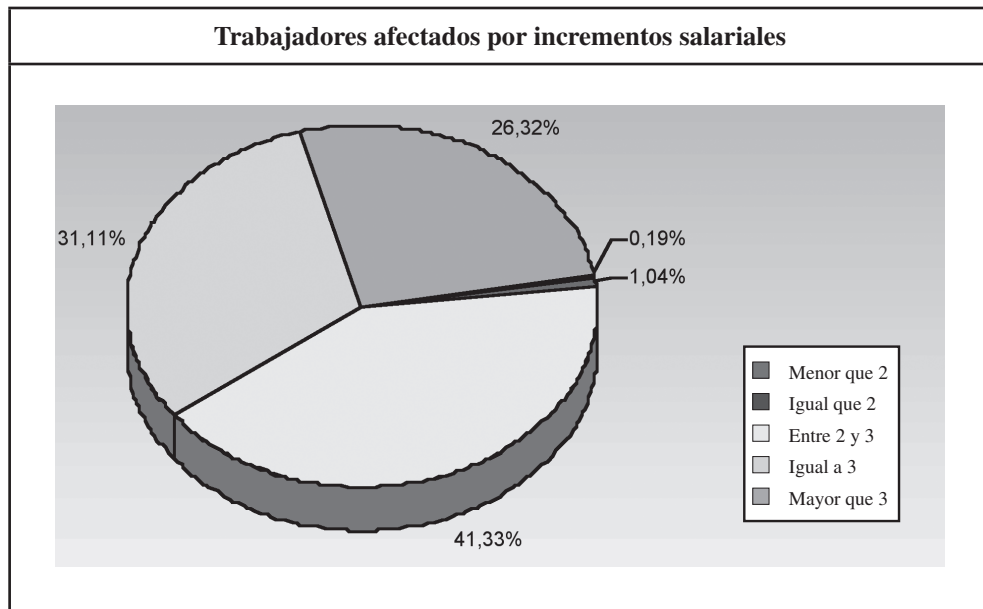
| Convenio | | Ámbito territorial de aplicación | Trabajadores afectados | Incremento salarial pactado |
|----------|--|----------------------------------|------------------------|-----------------------------|
| 1 | Personal laboral del Centro de Hemoterapia y Hemodonación de Castilla y León | Castilla y León | 120 | 6,76 |
| 2 | Transporte de Viajeros por Carretera y Servicios Urbanos de Ávila | Ávila | 100 | 5,70 |
| 3 | Fundación Formación y Empleo de Castilla y León | Castilla y León | 177 | 5,50 |
| 4 | Industria de la Madera | Salamanca | 2.000 | 5,50 |
| 5 | CC del Sector de Oficinas y Despachos | Zamora | 410 | 5,00 |
| 6 | CC de Empresa «PRIDESA, Proyectos y Servicios, SA» | Soria | 33 | 4,60 |
| 7 | CC de la UTE Planta de Tratamiento de Valladolid | Valladolid | 65 | 4,50 |
| 8 | «Gonvarri Industrial, SA» | Burgos | 281 | 4,36 |
| 9 | «Severiano Gestión, SL» | Salamanca | 20 | 4,25 |
| 10 | CC Confeitería, Bollería, Repostería Artesanal y Platos Precocinados | Valladolid | 452 | 4,20 |
| 11 | CC de Empresa «Arroyo, SA» 2005-2006 | Valladolid | 77 | 4,20 |
| 12 | CC de Empresa «Valladolid Automóvil» 2005-2006 | Valladolid | 86 | 4,20 |
| 13 | CC Agropecuario de la provincia de Burgos | Burgos | 1.450 | 4,05 |

Fuente: Datos de la Consejería de Economía y Empleo (JCyL) y elaboración propia.

Si en los convenios registrados de 2004 la mayoría de los trabajadores (36,22%) estuvieron afectados por incrementos salariales iguales al 3%, en 2005 este porcentaje bajó al 31,11% y para el 41,33% de los trabajadores se negoció un incremento entre 2 y 3 (ver gráfico 1).

GRÁFICO 1

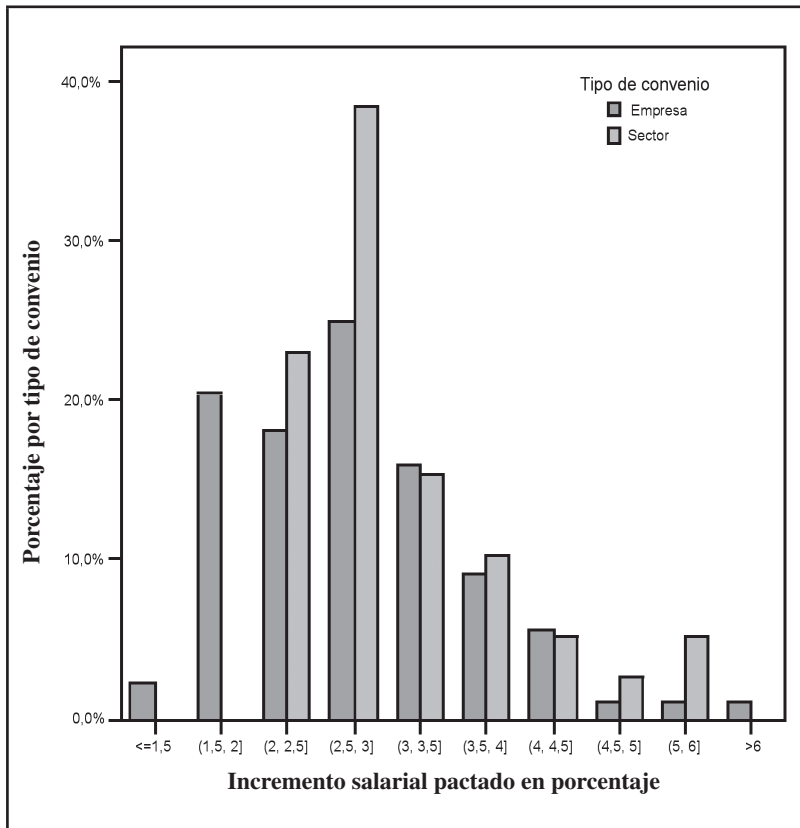
PORCENTAJE DE TRABAJADORES AFECTADOS SEGÚN TRAMOS DE INCREMENTOS SALARIALES DURANTE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 2005



Fuente: Datos de la Consejería de Economía y Empleo (JCyL) y elaboración propia.

Si se considera el incremento salarial pactado según el ámbito funcional del convenio, se constata que la mayoría de los convenios, tanto de sector como de empresa, se movieron en una franja entre 2% y 3,5% (gráfico 2). Si se tiene en cuenta el conjunto de convenios registrados durante 2005, en el Gráfico 3 se puede leer que en el 34,92% de los convenios examinados se negociaron incrementos salariales que superaron el 3% de incremento, seguido por el 27,78% en los que se pactaron incrementos entre 2 y 3%. Por tanto, fueron pocos los convenios donde se acordó un incremento inferior o igual al IPC previsto del 2% (1,59% y 14,29%, respectivamente).

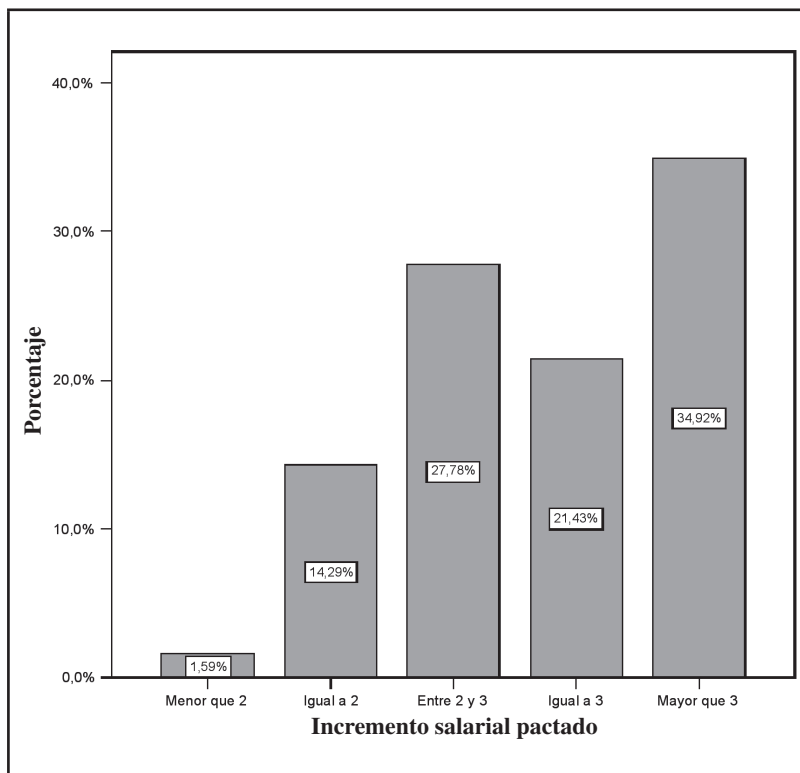
GRÁFICO 2
INCREMENTO SALARIAL PACTADO SEGÚN EL ÁMBITO FUNCIONAL
DEL CONVENIO EN 2005



Fuente: Datos de la Consejería de Economía y Empleo (JCyL) y elaboración propia.

GRÁFICO 3

INCREMENTOS PACTADOS POR EL TOTAL DE CONVENIOS REGISTRADOS DURANTE 2005



Fuente: Datos de la Consejería de Economía y Empleo (JCyL) y elaboración propia.

Aunque la regla general es que el incremento salarial medio del sector supera al de la empresa, en 2005 el único incremento salarial pactado por encima del 6% se corresponde con un convenio de empresa (*Convenio Colectivo para el personal laboral del Centro de Hemoterapia y Hemodonación de Castilla y León*); incluso, se puede confirmar que, de los 13 convenios en los que se estableció un mayor incremento, 8 fueron de empresa y 5 de sector. La mayoría de los convenios de empresa (25%) y de sector (38,5%) pactaron incrementos entre 2,5 y 3% (ver cuadro 2).

CUADRO 2

INCREMENTO SALARIAL PACTADO EN 2005 POR TRAMOS SEGÚN EL ÁMBITO FUNCIONAL, EMPRESAS Y TRABAJADORES AFECTADOS

| Incremento salarial pactado en porcentaje | | Empresa | | | Sector | | |
|---|------------|-----------|--------------------|------------------------|-----------|--------------------|------------------------|
| | | Convenios | Empresas afectadas | Trabajadores afectados | Convenios | Empresas afectadas | Trabajadores afectados |
| Menor que 1,5 | Número | 2 | 2 | 208 | — | — | — |
| | Porcentaje | 2,3% | 2,3% | 2,8% | 0% | 0% | 0% |
| (1,5-2) | Número | 18 | 18 | 1.130 | — | — | — |
| | Porcentaje | 20,5% | 20,5% | 15,0% | 0% | 0% | 0% |
| (2-2,5) | Número | 16 | 16 | 1.928 | 9 | 3.305 | 12.228 |
| | Porcentaje | 18,2% | 18,2% | 25,7% | 23,1% | 11,7% | 12,1% |
| (2,5-3) | Número | 22 | 22 | 1.694 | 15 | 19.767 | 62.764 |
| | Porcentaje | 25,0% | 25,0% | 22,5% | 38,5% | 70,2% | 62,1% |
| (3-3,5) | Número | 14 | 14 | 1.183 | 6 | 2.998 | 15.063 |
| | Porcentaje | 15,9% | 15,9% | 15,7% | 15,4% | 10,7% | 14,9% |
| (3,5-4) | Número | 8 | 8 | 513 | 4 | 863 | 6.533 |
| | Porcentaje | 9,1% | 9,1% | 6,8% | 10,3% | 3,1% | 6,5% |
| (4-4,5) | Número | 5 | 5 | 529 | 2 | 931 | 1.902 |
| | Porcentaje | 5,7% | 5,7% | 7,0% | 5,1% | 3,3% | 1,9% |
| (4,5-5) | Número | 1 | 1 | 33 | 1 | 125 | 410 |
| | Porcentaje | 1,1% | 1,1% | 0,4% | 2,6% | 0,4% | 0,4% |
| (5-6) | Número | 1 | 1 | 177 | 2 | 159 | 2.100 |
| | Porcentaje | 1,1% | 1,1% | 2,4% | 5,1% | 0,6% | 2,1% |
| Mayor que 6 | Número | 1 | 1 | 120 | — | — | — |
| | Porcentaje | 1,1% | 1,1% | 1,6% | 0% | 0% | 0% |
| Total | Número | 88 | 88 | 7.515 | 39 | 28.148 | 101.000 |
| | Porcentaje | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fuente: Datos de la Consejería de Economía y Empleo (JCyL) y elaboración propia.

Desde el ámbito geográfico, si en 2004 sólo Segovia —3,25%— presentaba un incremento salarial medio pactado a nivel de empresa por encima del 3%, en 2005

esto vuelve a suceder en Segovia (3,46%), Valladolid (3,21%) y Castilla y León (5,25%). Sin embargo, para 2004 en el ámbito sectorial se superó el incremento del 3% en las provincias de Ávila, Burgos, León, Palencia, Salamanca, Soria y Valladolid, estando precisamente Segovia y Zamora por debajo de éste, y durante 2005 sólo el incremento medio de los convenios sectoriales de Segovia (2,50%) no llegó al 3%.

CUADRO 3

INCREMENTO SALARIAL PACTADO POR PROVINCIAS EN 2005

| Ámbito territorial | Tipo de convenio | | | |
|--------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| | Empresa | | Sector | |
| | Número de convenios | Incremento salarial | Número de convenios | Incremento salarial |
| | Número | Media | Número | Media |
| Ávila | 5 | 2,54 | 3 | 3,70 |
| Burgos | 20 | 2,77 | 3 | 3,30 |
| León | 13 | 2,53 | 5 | 3,00 |
| Palencia | 5 | 2,40 | 5 | 3,00 |
| Salamanca | 11 | 2,89 | 6 | 3,47 |
| Segovia | 6 | 3,46 | 1 | 2,50 |
| Soria | 4 | 2,42 | 1 | 4,00 |
| Valladolid | 19 | 3,21 | 8 | 3,09 |
| Zamora | 2 | 2,75 | 6 | 3,31 |
| Castilla y León | 3 | 5,25 | 1 | 3,20 |
| Total | 88 | 2,93 | 39 | 3,23 |

Fuente: Datos de la Consejería de Economía y Empleo (JCyL) y elaboración propia.

Los dos primeros convenios que se registraron en 2005 fueron de empresa y ambos tuvieron un incremento salarial superior al 3%, pero la mayoría de los convenios colectivos, tanto de empresa como de sector, se registraron entre los meses de mayo y agosto, con unos porcentajes de incremento entre 2,5% y 3,5%.

CUADRO 4

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PACTADO POR MESES DURANTE 2005

| Mes de registro del convenio | Incremento salarial | Convenios | Empresas afectadas | Trabajadores afectados |
|------------------------------|---------------------|------------|--------------------|------------------------|
| | Media | Número | Número | Número |
| Enero | 3,40 | 1 | 1 | 21 |
| Febrero | 4,25 | 1 | 1 | 20 |
| Marzo | 2,91 | 8 | 2.064 | 10.456 |
| Abril | 3,38 | 6 | 6 | 186 |
| Mayo | 2,81 | 17 | 7.295 | 18.059 |
| Junio | 2,85 | 22 | 4.159 | 23.822 |
| Julio | 3,34 | 18 | 5.234 | 20.913 |
| Agosto | 3,10 | 15 | 5.081 | 12.956 |
| Septiembre | 3,18 | 12 | 2.424 | 11.544 |
| Octubre | 3,12 | 12 | 805 | 6.392 |
| Noviembre | 2,56 | 8 | 1.159 | 3.245 |
| Diciembre | 2,74 | 7 | 7 | 901 |
| Total | 3,02 | 127 | 28.236 | 108.515 |

Fuente: Datos de la Consejería de Economía y Empleo (JCyL) y elaboración propia.

II. LA CLÁUSULA DE REVISIÓN POR GARANTÍA SALARIAL

Las cláusulas de salvaguarda o revisión por garantía salarial tienen como finalidad corregir las desviaciones en el IPC real respecto al incremento acordado, de ahí su carácter retroactivo y el hecho de que el salario debidamente actualizado sirva como referencia para la negociación de las próximas tablas. Los salarios aplicables a los trabajadores afectados por un convenio colectivo se calculan aplicando a las tablas del convenio anterior un incremento del IPC previsto para el año en que el nuevo convenio inicia su vigencia. Cuando se conocía el IPC real, y cuando superaba al previsto (algo que ocurría normalmente hasta el momento presente), las tablas salariales se incrementaban en esa diferencia, abonándose con efectos retroactivos desde el uno de enero de cada año y manteniéndose de esta forma el poder adquisitivo del conjunto de los trabajadores. En muchas ocasiones, para evitar confusiones en el cálculo de las cuantías finales, se precisa de la reunión de la Comisión Negociadora a los solos efectos de aprobar y publicar las tablas correspondientes a cada año, sobre todo cuando el convenio es plurianual.

Del total de 131 convenios colectivos de empresa registrados en Castilla y León en 2005, cuando los agentes sociales respondieron a la pregunta sobre la regulación en su texto convencional de cláusula de revisión de garantía salarial, 87 contestaron afirmativamente y 44 de forma negativa, moviéndonos en términos casi iguales que en 2004, ya que entonces las respuestas afirmativas fueron 136, de las cuales 88 eran de empresa. De aquí se deduce que prácticamente dos terceras partes de los convenios de ámbito empresarial recogen esta cláusula (ver cuadro 5).

CUADRO 5
CLÁUSULA DE REVISIÓN POR ÁMBITO FUNCIONAL

| Cláusula de revisión de garantía salarial | Tipo de convenio | | | | | | | |
|---|--------------------|-------|------------------------|-------|--------------------|-------|------------------------|-------|
| | Empresa | | | | Sector | | | |
| | Empresas afectadas | | Trabajadores afectados | | Empresas afectadas | | Trabajadores afectados | |
| | Número | % | Número | % | Número | % | Número | % |
| Sí | 87 | 66,4 | 7.944 | 64,1 | 27.647 | 81,4 | 99.503 | 79,8 |
| No | 44 | 33,6 | 4.447 | 35,9 | 6.303 | 18,6 | 25.202 | 20,2 |
| Total | 131 | 100,0 | 12.391 | 100,0 | 33.950 | 100,0 | 124.705 | 100,0 |

Fuente: Datos de la Consejería de Economía y Empleo (JCyL) y elaboración propia.

Los datos del Cuadro 6 indican que, en los convenios de empresa, el 95,3% de los registrados en 2005 tomaron como referencia el IPC real para aplicar la cláusula de salvaguarda, frente al 81,8% que lo hizo en 2004. Por otra parte, en los convenios de sector, aunque no se ha llegado al 100% como en 2004, se ha alcanzado un 97%, pero en 2005 ha afectado a más empresas (26.337) y a un menor número de trabajadores (86.643, que son un 87,8%).

CUADRO 6
CLÁUSULA EN FUNCIÓN DEL IPC

| Aplicación cláusula según IPC | Tipo de convenio | | | | | | | |
|-------------------------------|--------------------|-------|------------------------|-------|--------------------|-------|------------------------|-------|
| | Empresa | | | | Sector | | | |
| | Empresas afectadas | | Trabajadores afectados | | Empresas afectadas | | Trabajadores afectados | |
| | Número | % | Número | % | Número | % | Número | % |
| Sí | 82 | 95,3 | 7.270 | 96,2 | 26.337 | 97,0 | 86.643 | 87,8 |
| No | 4 | 4,7 | 291 | 3,8 | 810 | 3,0 | 12.010 | 12,2 |
| Total | 86 | 100,0 | 7.561 | 100,0 | 27.147 | 100,0 | 98.653 | 100,0 |

Fuente: Datos de la Consejería de Economía y Empleo (JCyL) y elaboración propia.

En el Cuadro 7 se muestra que la cláusula de salvaguarda se aplicó con carácter retroactivo en 75 de los 82 convenios colectivos de empresa que la contenían (91,5% frente al 80,7% de 2004); a esto se debe añadir que la cláusula se aplicó al 91,5% de las empresas y al 94,4% de los trabajadores afectados por convenios de empresa. La retroactividad también afectó al 95,2% de las empresas y al 82,4% de los trabajadores en los convenios de sector. En conclusión, las revisiones sobre la masa salarial toman como última referencia el IPC real con efectos retroactivos desde el primer día del año.

CUADRO 7

APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE SALVAGUARDA CON CARÁCTER RETROACTIVO

| Cláusula con carácter retroactivo | Tipo de convenio | | | | | | | |
|-----------------------------------|--------------------|-------|------------------------|-------|--------------------|-------|------------------------|-------|
| | Empresa | | | | Sector | | | |
| | Empresas afectadas | | Trabajadores afectados | | Empresas afectadas | | Trabajadores afectados | |
| | Número | % | Número | % | Número | % | Número | % |
| Sí | 75 | 91,5 | 6.949 | 94,4 | 25.851 | 95,2 | 81.293 | 82,4 |
| No | 7 | 8,5 | 410 | 5,6 | 1.296 | 4,8 | 17.360 | 17,6 |
| Total | 82 | 100,0 | 7.359 | 100,0 | 27.147 | 100,0 | 98.653 | 100,0 |

Fuente: Datos de la Consejería de Economía y Empleo (JCyL) y elaboración propia.

III. LA ESTRUCTURA DEL SALARIO

Conforme se establece en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, la estructura del salario comprende el salario base y los complementos salariales, aunque podemos encontrarnos con algún convenio que se remite al derogado Decreto 2380/1973, como en el artículo 38 del *Convenio Colectivo de «Galletas Siro»*, Zamora, donde se dice que «todas las retribuciones a percibir por el personal afectado por este convenio quedan encuadradas de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, en la Orden de 27 de diciembre de 1994 y las disposiciones complementarias en alguno de los epígrafes y apartados enumerados a continuación». En los convenios colectivos de Castilla y León se hace mención a la estructura del salario con distintas denominaciones, para diferenciar todas las partidas retributivas, ya sean de naturaleza salarial o, a veces, también extrasalarial. Cada vez hay un mayor cuidado en ordenar debidamente la estructura, diferenciando y definiendo correctamente el salario base y los complementos, por un lado, y las percepciones no salariales por otro. En este sentido, en el artículo 42 del *Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento del Barco*, Ávila, dentro del salario legal se incluye al salario base y al resto de complementos salariales, ya sean perso-

nales (antigüedad) o de puesto de trabajo (plus convenio, plus municipal, plus actividad o plus nocturnidad), y después se detallan las percepciones no salariales (dietas y desplazamientos e indemnizaciones por cese o despido); más adelante, en su artículo 43 se definen todas las partidas de la estructura salarial. Aunque también podemos encontrarnos con algún convenio que saca de la estructura lo que realmente sí tiene naturaleza de salario, por ejemplo, y dentro del capítulo correspondiente al régimen asistencial se recoge lo que más bien parece remuneración en especie y denomina «bonificación recibos de agua», diciéndose que «a los empleados de la empresa, que se encuentren en activo y que hayan superado el período de prueba, se les abonará en la nómina como retribución agua, el equivalente a 19 metros cúbicos mensuales de agua de la tarifa oficial del centro donde presten su actividad laboral (...). De igual modo las empresas abonarán a todos los trabajadores en aquellos casos en que exista, las cantidades que se correspondan con el importe del alcantarillado o saneamiento y el IVA por los ya mencionados 19 metros cúbicos de consumo mensual» (artículo 45 del *Convenio Colectivo de captación, elevación, conducción y tratamiento de aguas*, Zamora).

CUADRO 8

ESTRUCTURA SALARIAL POR ÁMBITO FUNCIONAL

| Estructura salarial | Tipo de convenio | | | |
|---------------------|------------------|------------|-----------|------------|
| | Empresa | | Sector | |
| | Convenios | | Convenios | |
| | Número | Porcentaje | Número | Porcentaje |
| Sí | 107 | 77,0 | 28 | 50,0 |
| No | 32 | 23,0 | 28 | 50,0 |
| Total | 139 | 100,0 | 56 | 100,0 |

Fuente: Datos de la Consejería de Economía y Empleo (JCyL) y elaboración propia.

Si partimos del hecho de que el ámbito funcional donde debe ordenarse la estructura del salario es el sectorial, para luego dejar su desarrollo a los niveles inferiores, llama la atención que, en 2004, en un 59% de los convenios sectoriales registrados no se manifestara expresamente una estructura salarial como tal, dado que son el referente para la negociación de las distintas partidas salariales y no salariales en las empresas. En el año actual la mitad de los convenios ya lo recogen. Sin embargo, los convenios de empresa en los que sí se establece la estructura salarial son el 77%, coincidiendo exactamente con el mismo porcentaje que en 2004 (ver cuadro 8).

1. EL SALARIO BASE DE GRUPO

De una forma escueta se puede definir el salario base como «la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo en función de su categoría» (ar-

título 20 del *Convenio Colectivo de «Aqualia Gestión Integral del Agua, SA»*, Ávila) y, como también se manifiesta en algún convenio, los complementos salariales son «las cantidades que en su caso deban adicionarse al salario base de grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual de trabajo y en adscripción a un grupo profesional» (artículo 11 del *Convenio Colectivo «Gómez Vallejo, SA»*, Segovia). No obstante, la retribución también puede fijarse por unidad de obra, como, por ejemplo, el «destajo puro», propio de las explotaciones mineras, para «aquellos grupos que se viniera descontando la percepción básica mínima, se negociará el “destajo puro” de forma que la absorción de ese concepto tenga un efecto económico neutro para la empresa. De esta forma la no aplicación del descuento de la percepción básica se llevará a cabo una vez aplicados los correspondientes destajos puros aludidos que se negociarán con el comité de cada centro de trabajo o explotación» (artículo 45 del *Convenio Colectivo de la minería de antracita y hulla*, Palencia).

Además de la remuneración en metálico por el trabajo realizado, se puede pactar la retribución en especie, ya sea como parte del salario base o bien como un complemento; por ejemplo, en el artículo 11 del *Convenio Colectivo de «Mendiguchia, CB»*, Palencia, se dice que «todos los trabajadores recibirán un kilo de pan por cada día trabajado, así como en los descansos semanales, días de fiestas no recuperables y días de vacaciones anuales reglamentarias. En el supuesto de ILT por enfermedad común o accidente laboral acaecido en la empresa, no se recibirá el kilo de pan. Este kilo de pan deberá ser de cualquiera de las piezas normales y comerciales que la empresa fabrique, y nunca elaborado especialmente para los trabajadores». En términos semejantes lo encontramos en el artículo 38 del *Convenio Colectivo de «Gas Natural de Castilla y León, SA»*, que concede a los empleados en activo que tuvieran en su domicilio contratado el suministro de gas con «*Gas Natural de Castilla y León, SA*» «80% de bonificación de la facturación de la empresa. Esta bonificación sólo es aplicable en el domicilio particular del empleado y para usos domésticos».

A esto debe añadirse que el denominado complemento de salario en especie puede acordarse como una parte del salario base, de forma tal que el empresario y sus trabajadores podrán acordar el abono en especie de parte del salario, que en ningún caso podrá superar el 25% de las percepciones salariales del trabajador, si bien el descuento no podrá efectuarse en las gratificaciones extraordinarias ni en el mes de vacaciones, en el caso de que durante éstas el trabajador no desee percibir en especie parte de sus salarios. Así, en el artículo 16.5 del *Convenio Colectivo de trabajos agropecuarios*, Palencia, se indica que por el concepto de «manutención completa y alojamiento», es decir, cuando la alimentación y alojamiento corran a cargo del empresario, sólo podrá descontarse al trabajador un máximo del 25% del salario correspondiente. Esto mismo se puede pensar del denominado «concepto de manutención», gracias al cual «todos los trabajadores percibirán en concepto de manutención la cantidad de 32,79 euros mensuales para el 2004, salvo que opten por la manutención en especie. En los establecimientos que no dispongan de servicio de comedor no será posible la opción referenciada, debiendo abonar la empresa las cantidades estipuladas por manutención. La cantidad total de manutención será de 393,48 euros anuales prorrateadas en doce mensualidades» (artículo 28 del *Convenio Colectivo de industrias de hostelería*, Palencia).

Otra modalidad de salario base es el denominado «salario a la parte», que es «la retribución convenida mediante la asignación previa al trabajador de una fracción determinada del producto o del importe obtenido. Esta modalidad deberá garantizar el salario convenio» (artículo 16.3 del *Convenio Colectivo de trabajos agropecuarios*, Palencia).

En definitiva, el salario base de grupo o nivel retributivo es la retribución fijada por unidad de tiempo, correspondiente al trabajador en función de las tareas desarrolladas y con referencia a un grupo profesional y/o nivel retributivo regulado en el convenio. El salario es objeto de pacto para conocer la cuantía concreta a recibir por cada trabajador y normalmente «se fijan por unidad de tiempo, atendiendo a la jornada de trabajo establecida y al rendimiento normal en la actividad y la categoría profesional correspondiente» (artículo 5 del *Convenio Colectivo de «ALRESA»*, Segovia). Una definición más completa suele aparecer en convenios de sector, donde se repite lo establecido en la legislación estatutaria y se define como salario «la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario. Todas estas percepciones deberán ir incluidas en la nómina de cada trabajador, así como el concepto por el que se devengan», y a continuación se opta por el carácter consolidable o no, que permite el número 3 del artículo 26 del ET, al desarrollar la estructura del salario, manifestando que los complementos personales tienen carácter consolidable, pero no los complementos del puesto de trabajo (pueden verse los artículos 20 a 26 del *II Convenio Colectivo de transportes de mercancías por carretera*, Soria).

CUADRO 9

CLÁUSULA DE SALARIO MÍNIMO DE CONVENIO POR ÁMBITO FUNCIONAL

| ¿Se establece cláusula de salario mínimo de convenio? | | Tipo de convenio | | | | | |
|---|------------|------------------|--------------------|------------------------|-----------|--------------------|------------------------|
| | | Empresa | | | Sector | | |
| | | Convenios | Empresas afectadas | Trabajadores afectados | Convenios | Empresas afectadas | Trabajadores afectados |
| Sí | Número | 16 | 16 | 1.075 | 7 | 16.229 | 48.372 |
| | Porcentaje | 11,5% | 11,5% | 8,5% | 12,5% | 47,6% | 38,8% |
| No | Número | 123 | 123 | 11.591 | 49 | 17.848 | 76.417 |
| | Porcentaje | 88,5% | 88,5% | 91,5% | 87,5% | 52,4% | 61,2% |
| Total | Número | 139 | 139 | 12.666 | 56 | 34.077 | 124.789 |
| | Porcentaje | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fuente: Datos de la Consejería de Economía y Empleo (JCyL) y elaboración propia.

En 2005 se registraron más convenios en los que se incluía una cláusula de salario mínimo, 16 de empresa frente a 14 de 2004, y 7 de sector frente a sólo 3 del año pasado. No hay que olvidar que el salario mínimo garantizado se establece para cada categoría y es un mínimo de obligado cumplimiento (ver cuadro 9).

Es positivo que la mayoría de los complementos que no tengan una concausa claramente definida —suele suceder más con los de carácter personal— desaparezcan por su inclusión en el salario base, de ahí el compromiso que se recoge en algunos convenios de negociar la homogeneización de los salarios, integrando algún complemento determinado en el salario base de cada categoría (artículo 33 del *Convenio Colectivo de la Fundación Centro Nacional del Vidrio*, Segovia). En sentido contrario, a veces se define como complemento salarial lo que pertenece al salario base, si bien repartido a lo largo de todo el año; así sucede con la denominada «paga de beneficios», que tiene el carácter de complemento salarial y, sin embargo, «consistirá en el 15% de la suma del salario base más la antigüedad y se percibirá en las doce mensualidades» (artículo 20 del *Convenio Colectivo de «Aqualia Gestión Integral del Agua, SA»*, de Medina del Campo, Valladolid). En ocasiones reciben una peculiar denominación y su definición está más cerca de un complemento salarial, es el caso de la gratificación extraordinaria de «promoción cultural», que se abonará anualmente —más bien, parece querer decir, que se devengará anualmente— a los trabajadores, que equivale a media mensualidad y cuyo cálculo se hará sobre el salario base más plus de antigüedad consolidada, y su distribución será mensual, debiendo especificar en el recibo de salarios que es en concepto de «promoción cultural» (artículo 22 del *Convenio Colectivo del sector de comercio de alimentación*, Zamora).

En realidad, las pagas extraordinarias pueden verse como complementos salariales ordinarios de vencimiento periódico superior al mes, de ahí su carácter consolidable y el hecho de que se puedan prorratear en los 12 meses del año; así se dice en el artículo 32 del *Convenio Colectivo de transportes de mercancías por carretera*, Soria, donde se llama a las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad y la participación en beneficios o paga de marzo, «complementos de vencimientos periódicos superior al mes, de carácter consolidable», fijando el importe de cada una de ellas en 30 días de sueldo o salario base más, en su caso, los complementos personales, por cada año completo de servicios (si el tiempo de servicios es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados); además, se añade que «las empresas que lo deseen podrán prorratear en los 12 meses del año, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, todos o algunos de los complementos de vencimiento periódico superior al mes». En nuestra opinión, más bien se trata de un salario base de carácter plurianual.

No es habitual encontrarse con convenios en los que se perciban anualmente hasta cuatro gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de su salario base más antigüedad y plus de convenio, y en los que, además, se establezca una participación en beneficios que «será el importe de aplicar el 15% sobre el salario base más antigüedad y será liquidado conjuntamente con el salario mensual que perciba cada trabajador» (artículos 22 y 23 del *Convenio Colectivo de captación, elevación, conducción y tratamiento de aguas*, Zamora). O bien, se dice que «todos los trabajadores afectados por dicho convenio tendrán pagas

extraordinarias del salario base más antigüedad que se percibirán en marzo, junio, septiembre y diciembre» (artículo 20 del *Convenio Colectivo de «Aqualia Gestión Integral del Agua, SA»*, de Medina del Campo, Valladolid). Incluso, en el artículo 39 del *Convenio Colectivo de la empresa «Tableros Tradema, SL»*, Valladolid, se dice que «los trabajadores percibirán, en tanto en cuanto no se vean afectados por el artículo 4, un total de seis pagas extraordinarias en los meses siguientes: febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre. Las correspondientes a los meses de junio y diciembre serán de una mensualidad de 30 días y estarán compuestas por los siguientes conceptos de la nómina: salario o sueldo convenio, antigüedad y plus convenio. Las pagas de febrero, abril, agosto y octubre serán de una mensualidad de 30 días y estarán compuestas por los siguientes conceptos de la nómina: salario o sueldo convenio y antigüedad. Dichas pagas extraordinarias serán abonadas junto con la nómina del mes natural inmediatamente anterior».

A veces nos encontramos con mejoras aplicables sobre las pagas extraordinarias, como el hecho de que también se perciban por el personal de baja por incapacidad temporal, en la parte que les corresponda, como si estuviese en activo a todos los efectos (artículo 19 del *Convenio Colectivo de «ALRESA»*, Segovia).

Para finalizar este apartado, sólo queda decir que el 75,8% de los convenios de empresa registrados en 2005 recogieron complementos salariales y los criterios para el cálculo de su cuantía; sin embargo, en el caso de los convenios de sector, la mayoría (57,1%) no lo hizo (ver cuadro 10).

CUADRO 10
COMPLEMENTOS SALARIALES Y CRITERIOS DE CÁLCULO

| Complementos salariales y criterios de cálculo | Tipo de convenio | | | |
|--|------------------|------------|-----------|------------|
| | Empresa | | Sector | |
| | Convenios | | Convenios | |
| | Número | Porcentaje | Número | Porcentaje |
| Sí | 97 | 75,8 | 24 | 42,9 |
| No | 31 | 24,2 | 32 | 57,1 |
| Total | 128 | 100,0 | 56 | 100,0 |

Fuente: Datos de la Consejería de Economía y Empleo (JCyL) y elaboración propia.

2. COMPLEMENTOS SALARIALES POR CIRCUNSTANCIAS PERSONALES: ESPECIAL REFERENCIA A LA ANTIGÜEDAD

Los complementos salariales personales se retribuyen en atención a las circunstancias inherentes al trabajador y se recogen como tales en los convenios colectivos, siempre que no se hayan tenido en cuenta a la hora de fijar el salario base. A pesar de la sucesiva desaparición del complemento personal de antigüedad, en 56 conve-

nios colectivos —43 de empresa (36,8%) y 13 de sector (23,2%)— se recogieron complementos personales atendiendo a las circunstancias personales del trabajador. Esto supone un significativo incremento sobre 2004, cuando fueron 31 convenios de empresa (23,0%) y 12 de sector (19,7%) los que contenían este tipo de complementos (ver cuadro 11).

CUADRO 11

COMPLEMENTOS SALARIALES POR CIRCUNSTANCIAS PERSONALES

| Complementos salariales por circunstancias personales | Tipo de convenio | | | |
|---|------------------|------------|-----------|------------|
| | Empresa | | Sector | |
| | Convenios | | Convenios | |
| | Número | Porcentaje | Número | Porcentaje |
| Sí | 43 | 36,8 | 13 | 23,2 |
| No | 74 | 63,2 | 43 | 76,8 |
| Total | 117 | 100,0 | 56 | 100,0 |

Fuente: Datos de la Consejería de Economía y Empleo (JCyL) y elaboración propia.

El complemento personal más conocido y que se resiste a desaparecer es la antigüedad, que trae su causa del hecho positivo de la permanencia en la empresa por el trabajador, sin exigencia de ningún otro requisito. El resto de complementos personales apenas tiene acogida por los convenios colectivos de nuestra región, con excepción de algunos sectores específicos como hostelería o comercio. Por ejemplo, en el artículo 23 del *Convenio Colectivo para el comercio en general*, Segovia, se recoge un «plus de idioma», «en el supuesto de que por los empresarios se exigiese a los trabajadores el conocimiento práctico de algún idioma distinto del español, se les abonará un plus especial, consistente en el 10% del salario base que le corresponda por su categoría». Otro ejemplo curioso de este mismo convenio lo encontramos en el denominado «plus por formación», para «los trabajadores que realicen formación continua promovida por la Agrupación de Comerciantes Segovianos (...) no será consolidable a ningún efecto, ni servirá para cómputo de otros conceptos salariales. Se computará exclusivamente sobre el salario base» (artículo 14 del *Convenio Colectivo para el comercio en general*, Segovia). A veces nos encontramos con un concepto salarial denominado sin más como «complemento personal», que nos recuerda la antigüedad porque se dice que sólo será percibido por los trabajadores que en el momento de entrada en vigor del convenio ya lo tuvieran, que no es compensable ni absorbible por otros conceptos y que se revaloriza en la misma cuantía que el salario del convenio (artículo 10 del *Convenio Colectivo de la «Empresa Mendiguchia, CB»*, Palencia).

La paulatina eliminación del complemento personal de antigüedad fue un compromiso adquirido por los agentes sociales a raíz del cambio normativo sucedido en

el ET; por este motivo, aunque la regla general es la tendencia hacia su desaparición, hay convenios que pasan a constituirlo *ex novo*, diferenciando incrementos distintos según se trate primero de bienios y más tarde de quinquenios, y se manifiesta que el artículo «entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2005, siendo la fecha de referencia para efectuar el cómputo de la citada antigüedad la del inicio de la relación laboral» (artículo 21 del *Convenio Colectivo de «CESPA, SA» y trabajadores de limpieza de la Mancomunidad del Bajo Tiétar*, Ávila). O bien, simplemente, se mantiene en sus propios términos, por ejemplo, definiéndolo exactamente igual que antes «el personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de quinquenios en cuantía del 5% del salario base del convenio correspondiente a la categoría en la que esté clasificado profesionalmente» (artículo 13 del *Convenio Colectivo de «Talleres Castaño Fernández-Vega, SL»*, Segovia). O se dice que «la antigüedad: se aplicará según la Ordenanza Laboral. Se percibirá en las 12 mensualidades y en las 4 pagas extras» (artículo 20 del *Convenio Colectivo de «Aqualia Gestión Integral del Agua, SA»*, de Medina del Campo, Valladolid).

Como ya sucediera durante la negociación del año 2004, la mecánica más utilizada en los convenios registrados en 2005 consistió en regular su desaparición pero consolidando la antigüedad adquirida a una fecha concreta, de tal forma que se mantienen como consolidadas las cantidades individuales que a 31 de diciembre se tengan reconocidas a cada trabajador por este concepto, que en muchos convenios ha pasado a denominarse «complemento personal de antigüedad consolidada». Además, se añade que este complemento no podrá ser absorbible ni compensable, y se incrementará todos los años en el porcentaje de subida del convenio (artículo 23 del *Convenio Colectivo para el comercio en general*, Palencia). Asimismo, en el artículo 7 del *Convenio Colectivo de pastelería, confitería, repostería y bollería*, Palencia, se consolida a 31 de diciembre de 1998, prorrateándose los períodos cumplidos individualmente a esa fecha y se añade que «esa cantidad individual no será absorbible ni compensable y se incrementa con la subida salarial del Convenio». En otras ocasiones se señalan unas reglas muy específicas y se establecen distintas fechas para su consolidación, cálculo y desaparición, así en el artículo 26 del *Convenio Colectivo de las industrias de hostelería*, Palencia, se dice que se seguirá la escala que figura en el artículo 69 de la *vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria de Hostelería* del 28 de febrero de 1974, si bien a partir del 1 de enero de 1985, los porcentajes se calcularán sobre el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento; se mantendrán como consolidadas las cantidades individuales que a 31 de diciembre de 1984 se tengan reconocidas a cada trabajador; los contratos antiguos siguen rigiéndose por la regulación de la antigüedad del Convenio y los contratos posteriores al 1 de enero de 1997 no generan antigüedad. En definitiva, la forma de proceder más habitual consiste en la creación de un plus personal consolidado, el cual tendrá un valor individual para cada trabajador, igual al que le correspondiera de acuerdo con la tabla de plus personal consolidado anexa al convenio, de forma que para los años 2006 y sucesivos se incrementará con los mismos criterios de revisión que el resto de conceptos (artículo 7 del *Convenio Colectivo de transporte de viajeros por carretera y servicios urbanos*, Ávila).

De cualquier modo, consolidado o no, se trata de un complemento personal de naturaleza salarial y, por tanto, este plus que se consolida individualmente en una fecha determinada, «a efectos de cotización a la Seguridad Social, tendrá el mismo tratamiento que las cantidades que se venían percibiendo en concepto de antigüedad hasta la firma del presente Convenio» (artículo 17 del *Convenio Colectivo de transportes de mercancías por carretera*, Palencia).

A veces no se entiende muy bien la opción que se toma, ya que se sustituye la antigüedad en la categoría profesional por la antigüedad de ingreso en la empresa, pero se mantiene como tal «con el fin de premiar la continuidad temporal de los trabajadores al servicio de una misma empresa»; además se marca el derecho a la percepción de estos aumentos por años de servicio a contar desde el día de ingreso en la empresa, con independencia del período de prueba, baja por incapacidad temporal o accidente de trabajo, o bien por licencias o excedencias que no tengan carácter voluntario (artículo 24 del *Convenio Colectivo de captación, elevación, conducción y tratamiento de aguas*, Zamora).

En algunos convenios, a pesar de su modificación, se pacta con especial detenimiento para que todos los empleados, sin excepción de categoría, «disfruten, además de su sueldo, aumentos por años de servicio, como premio a su vinculación a la empresa respectiva. Desde el 1.º de enero de 1986, estos aumentos consistirán en bienios del 5% del IPREM. Se mantendrán como consolidadas las cantidades individualizadas que al 31 de diciembre de 1985 se tengan reconocidas a cada trabajador. Los bienios se computarán en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar el día 1 de enero del año en que se cumpla el bienio. Esta bonificación por años de antigüedad forma parte integrante del salario, computándose para el abono de las horas extraordinarias y las gratificaciones señaladas en los artículos 11 y 12 del presente Convenio. Los contratos anteriores a 31 de diciembre de 1996 siguen rigiéndose por la regulación de la antigüedad del Convenio, sin embargo una vez alcancen el 35% del salario base las cantidades que individualmente correspondan a cada trabajador en concepto de antigüedad, éstas quedarán consolidadas a todos los efectos, sin que puedan ser absorbidas y compensadas y sin que les afecten los incrementos que se pacten en los sucesivos convenios colectivos. Esta cantidad individualmente consolidada se abonará igualmente en las pagas extraordinarias. En todo caso esta consolidación tendrá efectos desde el momento en que se devengue el bienio en curso. Hasta tanto se alcance el 35% del salario base, la antigüedad se seguirá devengando y se calcularán los bienios según el IPREM, como se viene realizando en la actualidad. Los contratos que se firmen a partir de 1 de enero de 1997 no generan antigüedad» (artículo 8 del *Convenio Colectivo de oficinas y despachos*, Palencia).

En muchas ocasiones el acuerdo ha consistido en la eliminación del concepto retributivo de antigüedad y el abono de un plus como compensación a su supresión (artículo 9 del *Convenio Colectivo de la empresa «GAMAR automoción, SL»*, Zamora). La mayoría de los convenios han dado por terminado el devengo de este concepto, pero no así el derecho a percibirlo por los trabajadores que lo hayan devengado y consolidado (artículo 21 del *Convenio Colectivo de la empresa «IBERGEL, SA»*, Zamora), estableciéndose que los trabajadores que hasta una fecha concreta lo cobra-

ban pasen a percibir un plus de antigüedad consolidado, que se abonará también en las gratificaciones extraordinarias, no siendo compensable ni absorbible por incrementos salariales establecidos en el convenio (artículo 18 del *Convenio Colectivo del sector industrial de la panadería, Zamora*). Hay convenios en los que casi se mantiene la cláusula de antigüedad en recuerdo del momento de su desaparición como complemento personal, ya que sucedió hace mucho tiempo, «a partir del 1 de enero de 1996 las nóminas contendrán una nueva casilla con la denominación de “antigüedad consolidada”, en la que se consignará este importe y a partir de dicha fecha no se devengará más antigüedad» (artículo 12 del *Convenio Colectivo de la «Clínica Santa Teresa, SA», Ávila*). La antigüedad consolidada no significa otra cosa que el que «los trabajadores que tengan reconocido el plus de antigüedad consolidada lo seguirán percibiendo, manteniendo el régimen y naturaleza de dicho plus, quedando consolidado a nivel personal, y por tanto, fijo en su importe» (artículo 24.9 del *Convenio Colectivo de «Aqualia Gestión Integral del Agua, SA», Ávila*). La técnica negociadora empleada en muchas ocasiones consiste en alcanzar un acuerdo para compensar la congelación de las antigüedades, de forma que cada trabajador percibirá anualmente un plus, en la cantidad que figuraba en la tabla y que se prorrateará en catorce pagas [artículo 10 del *Convenio Colectivo del sector de oficinas y despachos, Zamora*; en parecidos términos puede leerse en el artículo 22, apartado B), del *Convenio Colectivo del sector de la industria del metal, Zamora*; y en el artículo 22, apartado B), del *Convenio Colectivo del sector del comercio del metal, Zamora*; o en el artículo 19 del *Convenio Colectivo del comercio de alimentación, Zamora*].

3. COMPLEMENTOS SALARIALES POR TRABAJO REALIZADO

Como se define detalladamente en el artículo 36.3 del *Convenio Colectivo de «Gas Natural de Castilla y León, SA»*, «son complementos funcionales de puesto de trabajo las cantidades que puedan asignarse a los trabajadores por razón de los requerimientos específicos de las funciones que ejerzan o de las circunstancias de tiempo o lugar en que éstas deban desarrollarse. Dado su carácter de índole funcional, su compensación o percepción dependerá exclusivamente del ejercicio efectivo de las funciones o desempeño del puesto para las que están reguladas, por lo que no tienen carácter consolidable y en consecuencia el derecho a su devengo, por el día efectivamente trabajado, cesará automáticamente para el trabajador en cuanto le dejen de afectar los requerimientos exigidos o las circunstancias de tiempo, lugar y condición de trabajo predeterminadas para su percepción. Los complementos funcionales no se perciben en vacaciones ni en pagas extraordinarias». Por ello, son complementos que se remuneran cuando se realizan efectivamente, por ejemplo, el denominado «transporte de correspondencia», que sólo recibirá «el personal que realice recepción o entrega de correspondencia del servicio de Correos, que percibirá por este concepto la cantidad de 1,97 euros diarios. Para el año 2006 y sucesivos se incrementará con arreglo a los mismos criterios que el resto de conceptos» (artículo 12 del *Convenio Colectivo de transporte de viajeros por carretera, Ávila*). No obstante, a pesar de su naturaleza puede que también se perciban en período vacacional, porque en el artículo 26.3 del ET se permite este tipo de acuerdos, por ejemplo, en el artículo 14 del *Convenio Colectivo para el comercio en general, Segovia*, se indica que el plus

de asistencia «se percibirá por día efectivo de trabajo, se abonará proporcionalmente en función de la jornada realizada, sin que proceda su abono en el supuesto de no asistencia al trabajo, sea cual fuese la causa», si bien se añade que «durante el período de vacación anual del trabajador, se percibirá el plus de asistencia en la cuantía que resulte de computar la media que hubiere percibido de plus en los tres meses inmediatos anteriores al disfrute de la vacación».

Los complementos de puesto de trabajo más comunes en la negociación colectiva de 2005, como ya sucediera en 2004, son los de penosidad, toxicidad, peligrosidad, nocturnidad o trabajo a turnos. Estos complementos son de naturaleza funcional y como regla general no tienen carácter consolidable —a no ser que se pacte lo contrario—, por lo que su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado. En todo caso, son complementos siempre que las causas de su contraprestación no se hayan considerado para fijar el salario base.

Como se indica en el artículo 25 del *Convenio Colectivo de industrias siderometalúrgicas*, Palencia, el plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad:

- 1.º) No se devengará cuando se haya tenido en cuenta en el momento de valorar los puestos de trabajo y en la fijación del salario correspondiente. Si por mejora de las instalaciones o procedimientos de trabajo desaparecieran las citadas condiciones, una vez confirmada dicha desaparición por el órgano de vigilancia en materia de seguridad y salud, dejará de abonarse el citado complemento.
- 2.º) Se fija por unidad de tiempo y por importe del 20% del salario base, devengable los días en que el trabajador realice tareas así calificadas por la autoridad judicial o administrativa correspondiente. En caso de que dichas tareas se realicen por un período superior a 1 hora por jornada de trabajo sin exceder de 4 horas, el complemento será del 10% del salario base. Para el caso de que dichas tareas se realicen por período igual o inferior a 1 hora, no se devengará complemento alguno.
- 3.º) En aquellos supuestos en que singularmente concurriesen de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad, superior al riesgo normal de la industria, el 20% pasará a ser el 25% si concurriesen dos de estas circunstancias y el 30% si concurriesen las tres.

De esta misma naturaleza es el denominado «plus medioambiental», para quienes presten servicios de forma continuada en la EDAR, la ETAP con cloro gas y/o ozono o el camión de saneamiento, consistente en un suplemento del salario diario del 20% (artículo 31 del *Convenio Colectivo de captación, elevación, conducción y tratamiento de aguas*, Zamora).

Como ya sucediera en 2004, más de la mitad de los convenios de empresa que responden a esta pregunta (67) tienen cláusulas donde se regulan complementos salariales por trabajo realizado y tan sólo 10 (17,9%) de los convenios de sector. Por tanto, parece que el ámbito idóneo para el establecimiento de estos complementos es inferior al sectorial (ver cuadro 12).

CUADRO 12

COMPLEMENTOS SALARIALES POR TRABAJO REALIZADO

| Complementos salariales por trabajo realizado | Tipo de convenio | | | |
|---|-------------------|------------|------------------|------------|
| | Empresa Convenios | | Sector Convenios | |
| | Número | Porcentaje | Número | Porcentaje |
| Sí | 67 | 55,4 | 10 | 17,9 |
| No | 54 | 44,6 | 46 | 82,1 |
| Total | 121 | 100,0 | 56 | 100,0 |

Fuente: Datos de la Consejería de Economía y Empleo (JCyL) y elaboración propia.

Todos los complementos salariales deben estar claramente definidos para que no haya dudas sobre su naturaleza, aunque para su calificación se puede acudir a la jurisdicción competente para que delimite qué labores son tóxicas, penosas o peligrosas, y que, como no pueden ser sustituidas por medidas correctoras, percibirán un incremento equivalente a un porcentaje del salario que viniera percibiendo el trabajador (ver el artículo 13 del *Convenio Colectivo de Limpieza del Hospital General, Segovia*); además, el plus por trabajo realizado siempre va paralelo al salario base, de ahí que si éste se recibe en proporción al tiempo trabajado, esto mismo sucede con dicho complemento y «los trabajadores que no teniendo la jornada completa trabajen parte de ésta realizando trabajos calificados como tóxicos y peligrosos, cobrarán el 20% del salario que viniera percibiendo con relación al tiempo trabajado en este concepto» (de nuevo, artículo 13 del *Convenio Colectivo de limpieza del Hospital General, Segovia*).

CUADRO 13

RETRIBUCIONES ESPECÍFICAS POR TRABAJO NOCTURNO

| Retribuciones específicas para el trabajo nocturno | Tipo de convenio | | | |
|--|-------------------|------------|------------------|------------|
| | Empresa Convenios | | Sector Convenios | |
| | Número | Porcentaje | Número | Porcentaje |
| Sí | 73 | 52,5 | 22 | 39,3 |
| No | 66 | 47,5 | 34 | 60,7 |
| Total | 139 | 100,0 | 56 | 100,0 |

Fuente: Datos de la Consejería de Economía y Empleo (JCyL) y elaboración propia.

Para cobrar el complemento de nocturnidad se requiere que esta circunstancia no haya sido tenida en cuenta al fijar el sueldo base. El complemento por nocturnidad se abonará salvo que ya se encuentre integrado en el contrato específico. Las cifras de 2004 en Castilla y León mostraban que, de 101 convenios colectivos donde se había respondido, más de la mitad tenían retribuciones específicas para el trabajo nocturno (51,5%), de ellos 77 fueron de empresa y 24 de sector. Durante 2005, de los 139 convenios que se consideraron, también más de la mitad (52,5%) de los de empresa lo tenían establecido (73) y un 39,3% de los convenios de sector (en 22 de un total de 56 se pactan retribuciones específicas por trabajo nocturno) (ver cuadro 13). Como se ha indicado, el plus de nocturnidad no se recibirá cuando el salario base hubiera sido establecido atendiendo al carácter nocturno inherente al trabajo realizado, si bien en algún convenio se consolida el complemento de nocturnidad si hay una continuidad en dicho turno y «se acuerda el pago de 54,09 euros (cincuenta y cuatro euros con nueve céntimos de euro) mensuales a todos los trabajadores que lleven de forma continuada nueve meses en dicho turno de noche. Este pago se hará efectivo en el noveno mes de servicio denominándolo como Plus de Continuidad» (artículo 8 del *Convenio Colectivo de «Galletas Gullón, SA»*, Palencia).

Por último, cabe decir que los complementos salariales en función de la situación y resultados de la empresa debieran estar directamente vinculados con su marcha económica o la productividad real en su conjunto, más que con la individual de cada trabajador. A veces reciben tal denominación algunos que más bien son de cantidad o calidad de trabajo. En la negociación colectiva de 2004 apenas tuvieron acogida, ya que sólo aparecieron en 13 convenios de empresa, y algo similar ocurrió en 2005: tan sólo 14 convenios de empresa recogen este tipo de complementos salariales.

CUADRO 14

COMPLEMENTOS SALARIALES POR RESULTADOS DE EMPRESA

| Complementos salariales por resultados de empresa | Tipo de convenio | | | |
|---|------------------|------------|-----------|------------|
| | Empresa | | Sector | |
| | Convenios | | Convenios | |
| | Número | Porcentaje | Número | Porcentaje |
| Sí | 14 | 12,4 | — | 0,0 |
| No | 99 | 87,6 | 56 | 100,0 |
| Total | 113 | 100,0 | 56 | 100,0 |

Fuente: Datos de la Consejería de Economía y Empleo (JCyL) y elaboración propia.

IV. LA INAPLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL

El establecimiento de la cláusula especial de descuelgue en la negociación colectiva de ámbito superior a la empresa significa que no será de necesaria u obligada

aplicación la tabla salarial anexa al correspondiente convenio colectivo de la empresa concreta, siempre que acredite fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas, por ejemplo, en los dos últimos ejercicios contables; asimismo, también se tendrán en cuenta las previsiones para el año en que se pretenda el descuelgue. «En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios (...) y las empresas que acrediten fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas para descolgarse bastará con comunicarlo por escrito a la Comisión Paritaria acompañando la documentación económica, financiera y contable, así como las actas de las reuniones en que se adoptasen los acuerdos con los representantes sindicales o en su defecto con los trabajadores y que demuestre la situación deficitaria alegada» (artículo 42 del *Convenio Colectivo del sector de comercio de alimentación, Zamora*). En algunos convenios se da especial importancia al acuerdo voluntario, y se precisa que «empresa y trabajador lleguen voluntariamente al establecimiento de los pactos que correspondan en el seno de cada empresa» (artículo 45 del *Convenio Colectivo del sector de la industria del metal, Zamora* y 44 del *Convenio Colectivo del sector del comercio del metal, Zamora*). Sin embargo, otras veces sólo se dice que las circunstancias que pueden dar lugar a la inaplicación «se deberán exponer a los trabajadores de la empresa afectada y a los sindicatos firmantes del convenio. Dichos representantes están obligados a guardar la mayor reserva de la información facilitada» (artículo 35 del *Convenio Colectivo de la industria de la panadería, Zamora*).

Normalmente se exige en el convenio colectivo sectorial que las empresas que aleguen las circunstancias que den lugar a la exclusión de las tablas salariales del convenio presenten ante la representación de los trabajadores la documentación precisa que justifique el tratamiento salarial diferenciado, y se establece expresamente la reducción máxima de que será objeto el incremento salarial previsto, haciéndose especial hincapié en el momento en que debe notificarse la intención de la empresa a la Comisión Paritaria: «El incremento salarial que en este convenio se pacta, será objeto de una reducción de hasta el 1,5%, como máximo, en aquellas empresas que acrediten pérdidas en el ejercicio económico de 2004, considerando además las previsiones del 2005. Todas las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del convenio deberán notificar a la Comisión Paritaria en el plazo de 30 días a partir de la fecha en que se publique en el Boletín Oficial de la Provincia» (disposición final tercera del *Convenio Colectivo del Comercio de Ávila y su provincia, Ávila*). Otras veces, y «para los casos en que no exista acuerdo en el seno de la empresa, la Comisión paritaria del Convenio provincial remitirá el conflicto al Comité paritario del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC)» (Cláusula de inaplicación salarial del *Convenio Colectivo de transporte de viajeros por carretera y servicios urbanos, Ávila*); seguramente esto sucede por exigencias del Convenio Colectivo estatal, porque la discrepancia muy bien podía ser objeto de remisión en el ámbito del SERLA. Así, por ejemplo, en el artículo 7 del *Convenio Colectivo para la Minería de Antracita y hulla, Palencia*, se manifiesta que «si la Comisión Paritaria del Convenio no lograra un acuerdo, se someterá la cuestión a arbitraje del ASACL (*sic.*)».

Las cláusulas de descuelgue deben preverse en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, por ello en el cuadro 15 se toman los 56 convenios sectoriales y se comprueba que fueron 35 (62,5%) los que pactaron esta cláusula, lo que supone una mejora respecto a lo sucedido en 2004 (26 que representaban un 42,6%).

CUADRO 15
CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL

| Cláusula de inaplicación del régimen salarial | Convenios | | Empresas afectadas | | Trabajadores afectados | |
|---|-----------|--------------|--------------------|--------------|------------------------|--------------|
| | Número | Porcentaje | Número | Porcentaje | Número | Porcentaje |
| Sí | 35 | 62,5 | 25.794 | 75,7 | 91.782 | 73,5 |
| No | 21 | 37,5 | 8.283 | 24,3 | 33.007 | 26,5 |
| Total | 56 | 100,0 | 34.077 | 100,0 | 124.789 | 100,0 |

Fuente: Datos de la Consejería de Economía y Empleo (JCyL) y elaboración propia.

En 2004 casi todos los convenios que incluían la cláusula de inaplicación salarial regulaban las condiciones para acogerse a ella, 23 de los 26. En 2005 también fueron la mayoría los que establecieron el procedimiento para acogerse a la cláusula de inaplicación del régimen salarial, en concreto 26 de los 35 (74,3%, que como puede observarse en el cuadro 16 afectaron a más del 80% de empresas y trabajadores).

CUADRO 16
PROCEDIMIENTO PARA ACOGERSE A LA CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN

| Procedimiento para acogerse a la cláusula de inaplicación del régimen salarial | Convenios | | Empresas afectadas | | Trabajadores afectados | |
|--|-----------|--------------|--------------------|--------------|------------------------|--------------|
| | Número | Porcentaje | Número | Porcentaje | Número | Porcentaje |
| Sí | 26 | 74,3 | 21.427 | 83,1 | 74.892 | 81,6 |
| No | 9 | 25,7 | 4.367 | 16,9 | 16.890 | 18,4 |
| Total | 35 | 100,0 | 25.794 | 100,0 | 91.782 | 100,0 |

Fuente: Datos de la Consejería de Economía y Empleo (JCyL) y elaboración propia.

Si se parte del hecho de que en ningún caso la dirección de la empresa puede establecer unilateralmente la reducción del salario, en el cuadro 17 se observa que, de los 26 convenios que regularon un procedimiento para acogerse a la cláusula de descuelgue, 24 decidieron que fuera la Comisión Paritaria el órgano decisorio de

inaplicación del régimen salarial (prácticamente el 100% si consideramos que uno no contesta y el otro se remite al ámbito de la empresa). Esto mismo sucedía en 2004, ya que de los 25 que regulaban un procedimiento para acogerse a la cláusula de descuelgue, casi todos autorizaban expresamente a la Comisión Paritaria su aprobación (21 convenios, lo que significa un 84,0%).

CUADRO 17

ÓRGANO DECISORIO DE INAPLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL

| Órgano decisorio de inaplicación del régimen salarial | Convenios | | Empresas afectadas | | Trabajadores afectados | |
|---|-----------|------------|--------------------|------------|------------------------|------------|
| | Número | Porcentaje | Número | Porcentaje | Número | Porcentaje |
| Aprobación por Comisión paritaria | 24 | 92,3 | 20.912 | 97,6 | 71.997 | 96,1 |
| Aprobación en el ámbito de la empresa | 1 | 3,8 | 495 | 2,3 | 2.790 | 3,7 |
| Otra instancia | — | 0,0 | — | 0,0 | — | 0,0 |
| No sabe/No contesta | 1 | 3,8 | 20 | 0,1 | 105 | 0,1 |
| Total | 26 | 100,0 | 21.427 | 100,0 | 74.892 | 100,0 |

Fuente: Datos de la Consejería de Economía y Empleo (JCyL) y elaboración propia.

La interesante posibilidad de acogerse de nuevo a los salarios pactados para recuperar el coste sufrido por los trabajadores y proceder a actualizarlos debidamente, es decir, recuperar los salarios anteriores tras el plazo de inaplicación (recuelgue), sólo se admite en 2 convenios (exactamente igual que en 2004).

CUADRO 18

ACTUALIZACIÓN/RECUPERACIÓN DE SALARIOS TRAS LA INAPLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL

| Actualización/recuperación de salarios tras inaplicación del régimen salarial | Convenios | | Empresas afectadas | | Trabajadores afectados | |
|---|-----------|------------|--------------------|------------|------------------------|------------|
| | Número | Porcentaje | Número | Porcentaje | Número | Porcentaje |
| Actualización | — | 0,0 | — | 0,0 | — | 0,0 |
| Recuperación | 2 | 40,0 | 5.028 | 53,4 | 8.601 | 33,0 |
| Ambas | — | 0,0 | — | 0,0 | — | 0,0 |
| No sabe/No contesta | 3 | 60,0 | 4.380 | 46,6 | 17.500 | 67,0 |
| Total | 5 | 100,0 | 9.408 | 100,0 | 26.101 | 100,0 |

Fuente: Datos de la Consejería de Economía y Empleo (JCyL) y elaboración propia.

El convenio colectivo puede recoger una variada gama de condiciones para que no se aplique la regulación salarial del convenio superior a la empresa afectada, incluso exigir que las empresas que se acojan a la cláusula de inaplicación salarial deban mantener, como mínimo, los niveles de empleo existentes al momento de su solicitud (artículo 56 del *Convenio Colectivo de industrias siderometalúrgicas*, Palencia), pero las más comunes son: la insolvencia provisional o definitiva, sin llegar al expediente de regulación de empleo; el déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los años inmediatamente anteriores, o insuficiente nivel de producción y venta; como ejemplo puede verse el artículo 7 del *Convenio Colectivo para la minería de antracita y hulla*, Palencia⁽¹⁾.

(1) «Artículo 7. *Cláusula de descuelgue*.—El incremento salarial pactado en el presente Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva, tácita y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los años inmediatamente anteriores. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para el ejercicio en curso. En estos casos, se trasladará a las partes la fijación del aumento del salario. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y venta y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas atendiendo a las circunstancias y dimensiones de las empresas.

Para acogerse a dicha inaplicabilidad, la empresa deberá formular por escrito la petición ante los representantes de los trabajadores y la Comisión Paritaria del Convenio, o ante la totalidad de los trabajadores, si no existiesen representantes, todo ello en el plazo de treinta días desde la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la provincia acompañando la siguiente documentación:

- a) Memoria justificativa de la solicitud.
- b) Documentación que acredite fehacientemente la causa invocada, entre la que, necesariamente, figurará la presentada por la empresa ante los Organismos Oficiales: Ministerio de Hacienda y en el Registro Mercantil, referida a los dos ejercicios inmediatamente anteriores, así como las previsiones para el ejercicio presente.
- c) Propuesta alternativa en materia de salarios.

Las partes podrán alcanzar acuerdo en el plazo de quince días, que deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio para adquirir eficacia plena.

En caso de no alcanzar acuerdo, la cuestión se elevará a la Comisión Paritaria del Convenio, que será la competente para resolver en definitiva, y en su caso, fijar las condiciones salariales.

Si la Comisión Paritaria del Convenio no lograra un acuerdo, se someterá la cuestión a arbitraje del ASACL.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por los representantes de los trabajadores y la empresa, ratificados por la Comisión Paritaria, los alcanzados por la Comisión Paritaria y los laudos arbitrales serán irrecurribles y ejecutivos.

Los representantes legales de los trabajadores y los miembros de la Comisión Paritaria de este Convenio estarán obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente y respecto de todo ello, el mayor sigilo profesional».

V. EL SALARIO PACTADO EN CASTILLA Y LEÓN ENTRE 2004 Y 2008

Es preciso indicar que en un análisis de la situación de la negociación colectiva no basta con describir el incremento salarial medio, sino que se requiere ahondar en la gestión del salario pactado, donde también deben considerarse variantes como las cláusulas de revisión, la propia estructura retributiva o las actuaciones de las Comisiones Paritarias sobre la inaplicación de los incrementos salariales en función de la situación de la empresa. Sin olvidar esto, los datos que se ofrecen en el Boletín de Estadísticas Laborales actualizados a 1 de marzo de 2009, manifiestan que en España hubo un incremento salarial medio pactado en 2008 del 3,57%, con mayor incremento en los convenios de ámbito superior (3,61%) que en los de empresa (3,16%). Para Castilla y León, el incremento salarial medio pactado en 2008 fue del 3,52%, y también hubo un incremento inferior en los convenios de empresa (3,12%) que en los de sector (3,56%). De aquí se deduce que en nuestra región se negociaron salarios con incrementos algo inferiores a la media nacional. En cualquier caso, todos los incrementos mencionados se sitúan por debajo del 4,00% y son inferiores a los que tuvieron lugar en 2007. Por otra parte, en nuestra Comunidad Autónoma se mantiene la constante de que los salarios se incrementan en menor medida en el ámbito funcional de empresa (ver cuadro 19).

CUADRO 19

INCREMENTO SALARIAL PACTADO, 2004-2008 (PORCENTAJE) ⁽¹⁾

| Años | España | | | Castilla y León | | |
|------|--------|---------|-------------|-----------------|---------|-------------|
| | Total | Empresa | Otro ámbito | Total | Empresa | Otro ámbito |
| 2004 | 3,60 | 3,14 | 3,65 | 3,75 | 2,95 | 3,88 |
| 2005 | 4,04 | 3,61 | 4,09 | 4,06 | 3,16 | 4,21 |
| 2006 | 3,59 | 3,15 | 3,65 | 3,52 | 3,09 | 3,58 |
| 2007 | 4,21 | 3,57 | 4,29 | 4,63 | 4,08 | 4,69 |
| 2008 | 3,57 | 3,16 | 3,61 | 3,52 | 3,12 | 3,56 |

(1) Datos actualizados a 1 de marzo de 2009.

Fuente: *Boletín de Estadísticas Laborales* (MTAS).

Por Comunidades Autónomas, se comprueba que los incrementos salariales medios más altos pactados en 2008 se produjeron en el País Vasco (4,94%), Baleares (4,85%), Ceuta y Melilla (4,72%), Galicia (4,26%), Madrid (4,25%) y Canarias (4,06%), donde se superó el 4,00%. En definitiva, el incremento medio de Castilla y León en 2008 fue del 3,52% (menor que el 4,63% de 2007 y prácticamente igual que el 3,50% de 2006), situándose muy cerca del 3,57% de media del conjunto de España, a diferencia de lo ocurrido en 2007, cuando nuestra región tuvo un incre-

mento salarial pactado del 4,63%, superior a la media nacional (4,21%) (ver cuadro 20).

CUADRO 20

**INCREMENTO SALARIAL PACTADO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS,
2007-2008 (PORCENTAJE) ⁽¹⁾**

| Comunidad Autónoma | 2007 | | | 2008 | | |
|------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Total | Empresa | Otro ámbito | Total | Empresa | Otro ámbito |
| Andalucía | 4,78 | 3,47 | 4,89 | 3,49 | 3,01 | 3,54 |
| Aragón | 4,73 | 3,95 | 4,88 | 3,68 | 2,96 | 3,79 |
| Asturias | 4,56 | 3,82 | 4,74 | 3,34 | 2,56 | 3,48 |
| Baleares | 3,68 | 3,48 | 3,69 | 4,85 | 3,39 | 4,88 |
| Canarias | 3,83 | 3,65 | 3,85 | 4,06 | 3,28 | 4,12 |
| Cantabria | 4,43 | 4,37 | 4,44 | 2,98 | 2,94 | 2,98 |
| Castilla-La Mancha | 4,87 | 3,35 | 4,97 | 3,54 | 2,90 | 3,57 |
| Castilla y León | 4,63 | 4,08 | 4,69 | 3,52 | 3,12 | 3,56 |
| Cataluña | 3,76 | 3,76 | 3,75 | 3,99 | 3,04 | 4,07 |
| Comunidad Valenciana | 4,52 | 3,88 | 4,55 | 3,55 | 3,07 | 3,57 |
| Extremadura | 4,55 | 2,74 | 4,70 | 3,48 | 2,87 | 3,50 |
| Galicia | 4,95 | 3,81 | 5,11 | 4,26 | 3,45 | 4,37 |
| Madrid | 4,09 | 3,39 | 4,17 | 4,25 | 3,22 | 4,31 |
| Murcia | 3,74 | 4,01 | 3,73 | 3,68 | 4,00 | 3,67 |
| Navarra | 4,54 | 4,00 | 4,65 | 3,64 | 3,78 | 3,61 |
| País Vasco | 4,18 | 4,01 | 4,22 | 4,94 | 4,01 | 5,13 |
| La Rioja | 4,74 | 3,54 | 4,96 | 3,81 | 2,94 | 3,89 |
| Ceuta y Melilla | 3,68 | 2,65 | 3,93 | 4,72 | 3,41 | 4,89 |
| Inter CCAA | 4,02 | 3,42 | 4,13 | 2,97 | 3,14 | 2,95 |
| España | 4,21 | 3,57 | 4,29 | 3,57 | 3,16 | 3,61 |

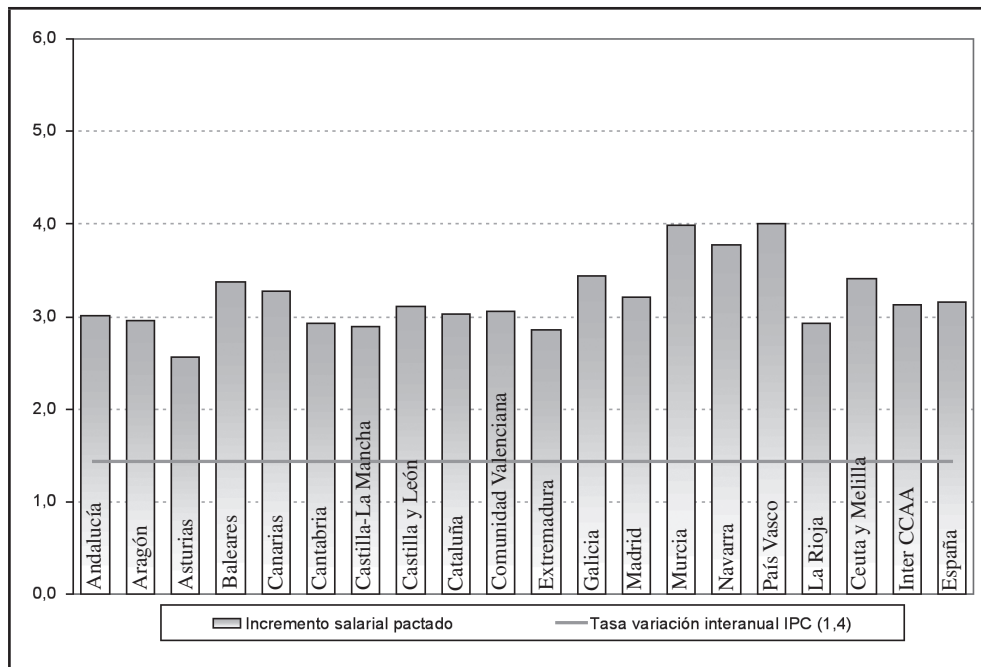
(1) Datos actualizados a 1 de marzo de 2009.

Fuente: *Boletín de Estadísticas Laborales* (MTAS).

Es muy significativo el hecho de que, en 2007, sólo en la Comunidad Autónoma de Cantabria (4,37) el incremento salarial medio en los convenios de empresa fue superior a la tasa de variación interanual (4,20); sin embargo, como puede observarse en el gráfico relativo al incremento salarial pactado en convenios de empresa por Comunidades Autónomas, durante 2008 en todas se superó la tasa de variación interanual del IPC (1,40%).

GRÁFICO 4

**INCREMENTO SALARIAL PACTADO EN CONVENIOS DE EMPRESA
POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 2008**

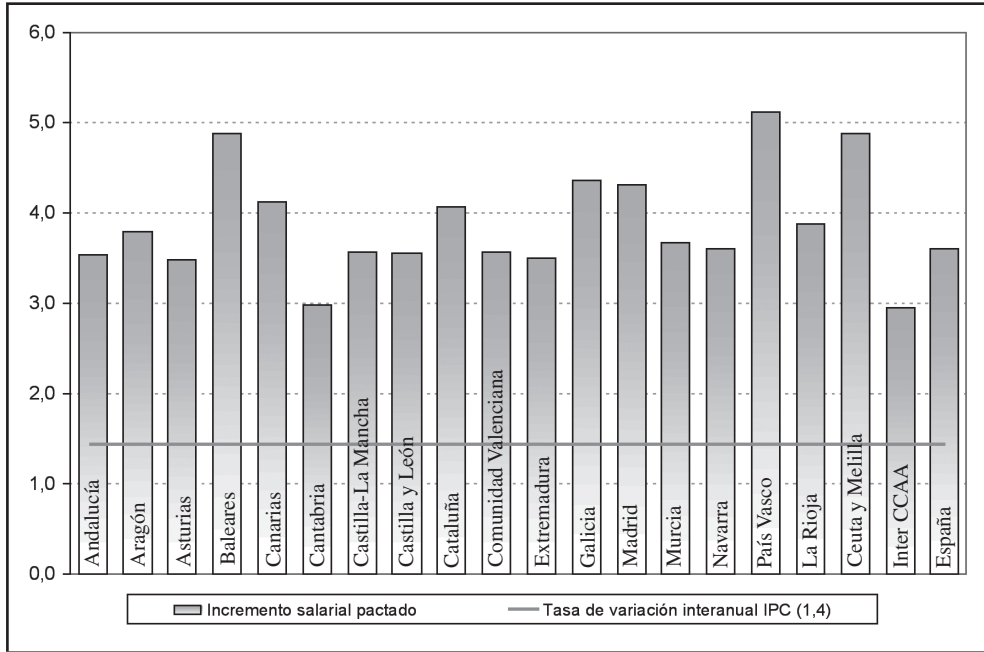


Fuente: Datos INE y MTAS, *Boletín de Estadísticas Laborales*.

Por último, como ya sucediera en 2006, cuando en todos los convenios de otro ámbito el incremento salarial pactado superó la tasa de variación interanual del IPC, en 2008 en todas las Comunidades Autónomas se ha superado dicha media de tasa de variación interanual.

GRÁFICO 5

INCREMENTO SALARIAL PACTADO EN CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 2008



Fuente: Datos INE y MTAS, *Boletín de Estadísticas Laborales*.