

Biblioteca Ciencias Sociales

# La negociación colectiva en España: Un enfoque interdisciplinar

Coordinador General:  
Ricardo Escudero Rodríguez

Observatorio de la Negociación Colectiva



**CCOO**  
confederación sindical  
de comisiones obreras

**S**  
Ediciones  
Cinca

# La negociación colectiva en España: Un enfoque interdisciplinar

Observatorio de la Negociación Colectiva

**CCOO**  
confederación sindical  
de comisiones obreras

  
Ediciones  
Cinca

## Colección Biblioteca Ciencias Sociales

Esta publicación del Observatorio de la Negociación Colectiva se hace en colaboración con el **Proyecto SEJ2005-07750-C02-01** que está subvencionado por el **Ministerio de Educación y Ciencia**.

Primera edición: febrero de 2008

© De los autores

© Para esta edición:  
**Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.)**  
**Ediciones Cinca**

Reservados todos los derechos.

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros medios, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en las obras editadas por Ediciones Cinca, S.A., incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que Ediciones Cinca, S. A., se identifique con las mismas.

Diseño cubierta: **Juan Vidaurre**

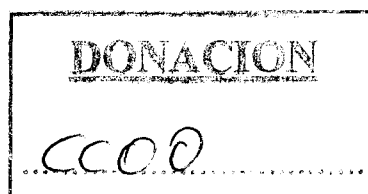
Producción editorial,  
coordinación técnica e impresión:  
**Grupo editorial Cinca, S. A.**  
Avda. Doctor Federico Rubio y Galí, 88  
28040 Madrid  
Tel. 91 553 22 72. Fax 91 554 37 90  
grupoeditorial@edicionescinca.com

Depósito legal: M. 5.137-2008  
ISBN: 978-84-96889-12-5

# La negociación colectiva en España: Un enfoque interdisciplinar

---

Coordinador General:  
Ricardo Escudero Rodríguez



Observatorio de la Negociación Colectiva



**CCOO**  
confederación sindical  
de comisiones obreras

**§**  
Ediciones  
Cinca

## INVESTIGADORES DEL OBSERVATORIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Alameda Castillo, M.<sup>a</sup> Teresa (Universidad Carlos III de Madrid)  
Alfonso Mellado, Carlos L. (Universidad de Valencia)  
Almendros González, Miguel Ángel (Universidad de Granada)  
Álvarez del Cuvillo, Antonio (Universidad de Cádiz)  
Aragón Gómez, Cristina (Universidad Carlos III de Madrid)  
Cebrian López, Inmaculada (Universidad de Alcalá)  
Ceínos Suárez, Ángeles (Universidad de Oviedo)  
De la Flor Fernández, M.<sup>a</sup> Luisa (Universidad de Cádiz)  
De Sande Pérez-Bedmar, María (Universidad Autónoma de Madrid)  
Escudero Rodríguez, Ricardo (Universidad de Alcalá)  
Espín Saéz, Maravillas (Universidad Autónoma de Madrid)  
Estévez González, Carmen (Universidad de Las Palmas de Gran Canaria)  
Fabregat Monfort, Gemma (Universidad de Valencia)  
Fernández Sánchez, Sonia (*Università degli studi di Cagliari*)  
Gimeno Díaz de Atauri, Pablo (Universidad Carlos III de Madrid)  
González-Del Rey Rodríguez, Ignacio (Universidad de Oviedo)  
Mendoza Navas, Natividad (Universidad de Castilla-La Mancha)  
Menéndez Calvo, Remedios (Universidad de Alcalá)  
Mercader Uguina, Jesús (Universidad Carlos III de Madrid)  
Molina Martín, Amparo María (Universidad de Granada)  
Morillo Balado, Rosario (Gabinete Interfederal Comisiones Obreras)  
Muñoz Ruiz, Ana Belén (Universidad Carlos III de Madrid)  
Nieto Rojas, Patricia (Universidad Carlos III de Madrid)  
Otaegui Jáuregui, Amaia (Confederación Sindical Comisiones Obreras)  
Pitarch Higuera, Joaquín (Universidad de Alcalá)  
Roldán Martínez, Aranzazu F. (Universidad Europea de Madrid)  
Sanguineti Raymond, Wilfredo (Universidad de Salamanca)  
Serrano García, Juana M.<sup>a</sup> (Universidad de Castilla-La Mancha)  
Soler Arrebola, José A. (Universidad de Almería)  
Torrents Margalef, Jorge (Universidad Complutense de Madrid).

# ÍNDICE

	<u>Págs.</u>
PRESENTACIÓN, <i>Ricardo Escudero Rodríguez</i> .....	17
<b>CAPÍTULO I. SALARIOS</b>	
I.I. INTRODUCCIÓN, <i>Jesús Mercader Uguina e Inmaculada Cebrián López</i> .....	23
I.II. ESTRUCTURA SALARIAL, <i>María de Sande Pérez-Bedmar</i> .....	25
I.II.1. Introducción .....	25
I.II.2. La estructura del salario en la negociación colectiva. Perspectivas dinámica y estática .....	26
I.II.2.1. Grado de precisión en el tratamiento de la estructura retributiva y en la denominación de los diferentes conceptos salariales.....	27
I.II.2.2. Tablas salariales .....	28
I.II.2.3. Tratamiento del salario base .....	29
I.II.2.4. Tratamiento de los complementos salariales.....	31
I.III. COMPLEMENTOS SALARIALES POR MAYOR TRABAJO REALIZADO Y COMPLEMENTOS VINCULADOS A RESULTADOS DE LA EMPRESA, <i>Amparo M.<sup>a</sup> Molina, Maravillas Espín Sáez y Patricia Nieto Rojas.</i>	33
I.III.1. Rendimiento y productividad .....	33
I.III.1.1. Significado: los conceptos de rendimiento y productividad en la negociación colectiva.....	33
I.III.1.2. Alcance: polivalencia y diversificación en el tratamiento convencional de la productividad y del rendimiento .....	34
I.III.1.3. El protagonismo de la organización del trabajo.	35
I.III.1.4. Rendimiento y productividad en el ámbito salarial.	37
I.III.1.5. Rendimiento, productividad y complementos de calidad y cantidad de trabajo.....	39
I.III.2. Evaluación del desempeño y cumplimiento de objetivos: estrategia salarial y gestión empresarial .....	43
I.III.2.1. Elementos en común.....	43
I.III.2.2. Evaluación del desempeño: salario y motivación y formación del trabajador .....	46
I.III.2.3. Cumplimiento de objetivos: salario y resultados prefijados.....	50

	<i>Págs.</i>
I.III.3. Complementos salariales vinculados al cumplimiento de objetivos grupales y a los resultados de la empresa .....	53
I.III.3.1. Introducción .....	53
I.III.3.2. Los complementos retributivos variables en el ordenamiento laboral .....	55
I.III.3.3. La participación de los trabajadores en el capital social.....	68
I.IV. PERCEPCIONES EXTRASALARIALES,	
<i>Ana Belén Muñoz Ruiz</i> .....	69
I.IV.1. Tendencias más significativas .....	69
I.IV.1.1. El crecimiento de los beneficios accesorios o <i>fringe benefits</i> en la negociación colectiva.....	69
I.IV.1.2. Identificación de elementos retributivos en algunas partidas extrasalariales .....	72
I.IV.1.3. La protección de inversiones en formación y reducción de los costes de reclutamiento y formación: Los criterios de antigüedad y fijeza como condición necesaria de su percibo.....	77
I.IV.1.4. Las transformaciones del escenario de trabajo y las percepciones extrasalariales .....	80
I.V. FLEXIBILIDAD EN EL TIEMPO DE TRABAJO Y RETRIBUCIÓN,	
<i>María Teresa Alameda Castillo</i> .....	84
I.V.1. Introducción .....	84
I.V.2. Gestión flexible del tiempo de trabajo a favor de la empresa o vinculada a la producción.....	86
I.V.3. Vías de flexibilidad en el tiempo de trabajo a favor del trabajador.....	92
I.V.3.1. Formas de flexibilidad justificadas por razones de conciliación de la vida personal, familiar y profesional .....	96
I.V.3.2. Formas de flexibilidad dirigidas a la conciliación trabajo-formación .....	100
I.VI. EL COSTE ECONÓMICO DE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA,	
<i>Cristina Aragón Gómez</i> .....	103
I.VI.1. Introducción .....	103
I.VI.2. La mejora de los subsidios de la Seguridad Social. La protección de la incapacidad temporal, de la maternidad y de la situación de riesgo durante el embarazo.....	104
I.VI.3. La asunción de los compromisos por pensiones. La protección de la jubilación, de la incapacidad permanente y del fallecimiento del trabajador.....	108
I.VI.3.1. La protección de la jubilación.....	108

	<i>Págs.</i>
I.VI.3.2. La protección de la incapacidad permanente y de las situaciones de muerte y supervivencia.....	112
I.VI.4. Otras medidas de previsión social .....	117
I.VII. CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA.....	126
I.VII.1. El empleo, las condiciones de trabajo y la negociación colectiva del sector químico, <i>Inmaculada Cebrián López y Joaquín Pitarch Higuera....</i>	126
I.VII.1.1. Introducción.....	126
I.VII.1.2. El sector químico en las cuentas nacionales de España.....	127
I.VII.1.3. Empleo y condiciones de trabajo en el sector químico .....	131
I.VII.1.4. Tamaño de la empresa media en el sector químico .....	140
I.VII.1.5. Datos generales de la negociación colectiva del sector químico .....	141
I.VII.1.6. Conclusiones.....	150
I.VII.1.7. Bibliografía.....	152
I.VII.2. El sistema retributivo del convenio de la industria química <i>Jesús Mercader Uguina y Pablo Gimeno Díaz de Atauri ..</i>	152
I.VII.2.1. La instrumentación de la Masa Salarial .....	152
I.VII.2.2. Salario mínimo garantizado (SMG).....	155
I.VII.2.3. Incrementos salariales .....	156
I.VII.2.4. Estructura salarial.....	163
I.VII.2.5. Inaplicación del Incremento Pactado.....	172

## **CAPÍTULO II. IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

II.I. INTRODUCCIÓN, <i>Natividad Mendoza Navas y Remedios Menéndez Calvo.....</i>	177
II.II. MÁRGENES Y RETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRAS LA LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES, <i>Ricardo Escudero Rodríguez .....</i>	178
II.II.1. Planteamiento general: las reformas directas de la Ley 3/2007 en materia de igualdad trato en el ámbito laboral ..	178
II.II.2. Los márgenes dejados a la autonomía colectiva por la Ley Orgánica de igualdad: las menciones puramente posibilistas a la negociación colectiva .....	181
II.II.3. La obligación de negociar medidas o planes de igualdad entre mujeres y hombres .....	184
II.II.3.1. El desigual deber legal de negociar medidas y planes de igualdad .....	184
II.II.3.2. Supuestos posibles de planes de igualdad .....	185
II.II.3.3. Cuestiones comunes a los planes de igualdad..	188



	<i>Págs.</i>
II.II.4. Posibilidades y responsabilidades de la negociación colectiva en materia de igualdad en un nuevo escenario legal ...	192
II.II.5. Reflexiones finales: obstáculos y retos de la negociación colectiva en materia de igualdad.....	194
<b>II.III. LOS DERECHOS DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA LEY ORGANICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRÉS,</b>	
<i>Natividad Mendoza Navas</i> .....	200
II.III.1. Introducción.....	200
II.III.2. Los derechos de participación en materia de igualdad del artículo 64 ET.....	202
II.III.2.1. Derechos de información .....	203
II.III.2.2. Vigilancia del respeto del principio de igualdad de trato.....	207
II.III.2.3. Colaboración en el establecimiento de medidas de conciliación.....	208
II.III.2.4. Garantías de los representantes de los trabajadores.....	209
II.III.3. La participación de los trabajadores en la elaboración y aplicación de los planes de igualdad: derechos de consulta y negociación.....	212
II.III.3.1. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.....	213
II.III.3.2. Concepto y contenido de los planes de igualdad.	215
II.III.4. Participación de los trabajadores en la prevención del acoso sexual en el trabajo .....	215
<b>II.IV. CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD,</b>	
<i>Juana M.<sup>a</sup> Serrano García</i> .....	217
II.IV.1. Introducción .....	217
II.IV.2. Elementos que condicionan el contenido del plan.....	218
II.IV.3. Modalidades de cláusulas susceptibles de incluirse en un plan de igualdad: más allá de las acciones positivas.....	221
II.IV.3.1. Cláusulas correctoras de situaciones discriminatorias presentes .....	221
II.IV.3.2. Cláusulas preventivas de las situaciones discriminatorias .....	224
II.IV.4. Materias laborales abordables en un plan de igualdad ....	226
II.IV.4.1. El acceso al empleo y la contratación.....	228
II.IV.4.2. La formación y promoción .....	230
II.IV.4.3. Tiempo de trabajo: conciliación de la vida personal, laboral y familiar .....	232
II.IV.4.4. Salario y clasificación profesional.....	235
II.IV.4.5. Acoso sexual y acoso por razón de sexo .....	236

	<i>Págs.</i>
II.V. EL TRATAMIENTO DEL GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO. BALANCE DE SITUACIÓN, <i>Carmen Estévez González</i> .....	238
II.V.1. Generalidades.....	238
II.V.2. Compromisos de igualdad y cláusulas antidiscriminatorias ..	241
II.V.3. Propuestas y articulación de medidas de acción positiva ...	246
II.V.4. Otras previsiones y contenidos de género .....	249
II.VI. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL, <i>M.<sup>a</sup> Luisa de la Flor Fernández, Remedios Menéndez Calvo y Amaia Otaegui Jáuregui</i> .....	252
II.VI.1. Premisa .....	252
II.VI.2. Convenios sectoriales: estatales, autonómicos y provinciales .....	253
II.VI.2.1. Tratamiento legal y/o convencional de la cuestión.....	253
II.VI.2.2. Distribución de la jornada.....	255
II.VI.2.3. Festivos y vacaciones.....	256
II.VI.2.4. Permisos, licencias y excedencias .....	256
II.VI.2.5. Balance general .....	260
II.VI.3. Convenios de empresa.....	261
II.VI.3.1. Medidas que flexibilizan la relación laboral ..	262
II.VI.3.2. Mejoras sobre la legislación legal vigente .....	264
II.VI.3.3. Conclusiones.....	268
II.VI.4. Los acuerdos en materia de conciliación de la vida familiar, personal y profesional.....	269
II.VI.4.1. Derechos de conciliación que no implican abandono de la relación laboral.....	270
II.VI.4.2. Derechos de conciliación que implican el abandono de la relación laboral .....	277
II.VI.5. Reflexiones finales. Propuesta para la negociación .....	279
II.VII. VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL, <i>Aranzazu F. Roldán Martínez y Jorge Torrents Margalef</i> .....	282
II.VII.1. Introducción.....	282
II.VII.2. Repercusiones en la relación laboral de la violencia de género que se manifiesta fuera de la empresa .....	283
II.VII.2.1. Consideraciones generales sobre el ámbito de aplicación de la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.....	283
II.VII.2.2. El papel de la negociación colectiva.....	284
II.VII.2.3. Derechos laborales reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género .....	288

	<i>Págs.</i>
II.VII.3. Acoso sexual en el ámbito laboral .....	300
II.VII.3.1. El nuevo marco normativo y la función encomendada a la negociación colectiva .....	300
II.VII.3.2. Los nuevos conceptos legales y el alcance de la noción prevista en los Convenios .....	301
II.VII.3.3. Las medidas preventivas y de actuación frente al acoso sexual adoptadas por los convenios colectivos.....	305
 II.VIII. COMISIONES ESPECÍFICAS DE IGUALDAD, ATRIBUCIÓN PUNTUAL DE COMPETENCIAS A LA ‘CIVEA’ O CREACIÓN DE OTRO TIPO DE COMISIONES, <i>Natividad Mendoza Navas, Remedios Menéndez Calvo y Amaia Otaegui Jáuregui</i> .....	 314
II.VIII.1. Introducción.....	314
II.VIII.2. Balance sobre los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal .....	315
II.VIII.2.1. Comisiones de igualdad.....	315
II.VIII.2.2. La comisión paritaria.....	318
II.VIII.2.3. Competencias de los representantes legales en materia de igualdad .....	318
II.VIII.3. Balance sobre los convenios colectivos autonómicos y provinciales .....	320
II.VIII.4. Balance sobre los convenios colectivos de empresa.....	323
 II.IX. LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN LAS EMPRESAS AGROALIMENTARIAS, <i>Rosario Morillo Balado</i> .....	 326
II.IX.1. Introducción y metodología .....	326
II.IX.2. Las condiciones de empleo de hombres y mujeres.....	329
II.IX.3. Las condiciones de trabajo de hombres y mujeres .....	334
 II.X. MEDIDAS SOCIALES EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO EN ITALIA, <i>Sonia Fernández Sánchez</i> .....	 339
II.X.1. Notas introductorias al trabajo de la mujer como sujeto doblemente débil.....	339
II.X.2. La protección del trabajo femenino: la mujer como madre trabajadora .....	341
II.X.3. La igualdad del trabajo femenino: “tanto monta, monta tanto” la mujer como el hombre.....	345
II.X.3.1. El principio de no discriminación.....	346
II.X.3.2. La promoción del trabajo femenino.....	348
II.X.3.3. La excepción a la máxima: algunas diferencias de trato entre sexos.....	349
II.X.4. El papel de la negociación colectiva italiana en materia de género .....	352
II.X.5. Bibliografía .....	358

	<i>Págs.</i>
<b>CAPÍTULO III. CUALIFICACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>	
III.I. INTRODUCCIÓN, <i>Miguel Ángel Almendros González</i> .....	363
III.II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, CUALIFICACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, <i>Miguel Ángel Almendros González</i> .....	364
III.II.1. Estructura profesional y estructura técnico-organizativa .	364
III.II.1.1. La organización del trabajo como facultad empresarial.....	364
III.II.1.2. Organización del trabajo y sistema de clasificación profesional .....	366
III.II.1.3. Estrategias de adecuación de la clasificación profesional a la estructura técnica y organizativa .....	370
III.II.2. Estructura profesional y sistema de cualificaciones.....	379
III.II.3. Renovación de los sistemas de clasificación profesional	386
III.III. LA EFICACIA DE LOS SISTEMAS CLASIFICATORIOS: EXAMEN PARTICULAR DEL SECTOR DEL METAL, <i>Antonio Álvarez del Cuvillo</i> .....	388
III.III.1. Introducción y metodología .....	388
III.III.2. Funciones y disfunciones de los sistemas clasificatorios..	390
III.III.3. El “fantasma” de la ordenanza laboral.....	392
III.III.4. Los acuerdos en el ámbito estatal.....	395
III.III.5. Clasificación y promoción en los convenios provinciales .	398
III.III.6. Aproximación a la clasificación en los convenios de empresa.....	402
III.III.7. La experiencia concreta de los trabajadores.....	404
III.III.8. Conclusiones generales .....	410
Anexo: Muestra de convenios utilizada .....	412
III.IV. MOVILIDAD FUNCIONAL, <i>Gemma Fabregat Monfort</i> .....	415
III.IV.1. La ausencia de regulación de la movilidad funcional ....	415
III.IV.2. Convenios que regulan la movilidad funcional por razones organizativas .....	416
III.IV.2.1. La regulación de la movilidad funcional como mera ratificación de lo legalmente establecido .....	416
III.IV.2.2. La regulación detallada de la movilidad funcional en convenio .....	417

	<i>Págs.</i>
III.IV.3. Otras regulaciones de la movilidad funcional.....	423
III.IV.3.1. La movilidad funcional producida por motivos de salud de los trabajadores.....	423
III.IV.3.2. La movilidad funcional que deriva de la voluntad del trabajador.....	424
III.V. CLASIFICACIÓN Y RETRIBUCIÓN: LOS ABANICOS SALARIALES, <i>Carlos L. Alfonso Mellado</i> .....	424
III.V.1. La relación entre las retribuciones y la cualificación profesional: los abanicos salariales.....	424
III.V.2. Los problemas para el estudio de los abanicos salariales...	426
III.V.3. Las estrategias sindicales en materia de abanicos salariales y sus problemas.....	427
III.V.4. La necesidad de unos abanicos salariales equilibrados....	429
III.V.5. El análisis de los convenios.....	431
III.V.5.1. Abanicos absolutos.....	431
III.V.5.2. Abanicos relativos.....	435
III.V.6. Conclusiones.....	440

**CAPÍTULO IV. GLOBALIZACIÓN Y REGULACIÓN COLECTIVA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO: LOS DERECHOS BÁSICOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS SECTORES DESLOCALIZADOS**

IV.I. LA TUTELA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO EN LAS CADENAS DE PRODUCCIÓN DE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES, <i>Wilfredo Sanguineti Raymond</i> .....	443
IV.I.1. Una realidad paradójica: la empresa multinacional como agente corrosivo de la soberanía estatal y sujeto socialmente responsable.....	443
IV.I.2. Peculiaridades del espacio de regulación transnacional: el control de la cadena de producción como herramienta clave..	447
IV.I.3. La aptitud de los instrumentos emergentes de regulación: posibilidades y límites los códigos de conducta y los acuerdos marco internacionales.....	454
IV.I.4. Una clara línea de tendencia: la consolidación de un nuevo ámbito y de formas nuevas de regulación.....	465
IV.II. GLOBALIZACIÓN DEL TRABAJO Y CÓDIGOS DE CONDUCTA DE EMPRESAS MULTINACIONALES DEL SECTOR TEXTIL, <i>Ángeles Ceinos Suárez e Ignacio González-Del Rey Rodríguez</i> .....	466
IV.II.1. Marco normativo institucional.....	466
IV.II.1.1. Globalización de la producción, localización del trabajo y nacionalidad del Derecho.....	466

	<i>Págs.</i>
IV.II.1.2. Iniciativas internacionales de regulación del trabajo globalizado .....	469
IV.II.2. Marco de regulación empresarial.....	472
IV.II.2.1. Acuerdos Marco y Códigos de Conducta de empresas multinacionales.....	472
IV.II.2.2. Relocalización textil y Códigos de Conducta corporativos .....	474
IV.II.3. Los Códigos de Conducta como fuentes de regulación...	476
IV.II.3.1. Carácter y denominación .....	476
IV.II.3.2. Estructura y obligatoriedad.....	477
IV.II.4. Derechos y principios fundamentales del trabajo .....	480
IV.II.4.1. Trabajos prohibidos.....	480
IV.II.4.2. Libertad sindical y negociación colectiva .....	482
IV.II.4.3. Igualdad y no discriminación.....	483
IV.II.5. Condiciones de trabajo y otras materias no laborales.....	484
IV.II.5.1. Tiempo de trabajo y descansos.....	484
IV.II.5.2. Salario.....	485
IV.II.5.3. Seguridad y salud en el trabajo .....	486
IV.II.5.4. Materias no laborales .....	487
 IV.III. ESTRUCTURA Y CONTENIDO DE LOS ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES DEL SECTOR DEL METAL, <i>José A. Soler Arrebola</i> .....	 488
IV.III.1. Introducción.....	488
IV.III.2. Líneas básicas de su configuración formal y contenidos..	489
IV.III.2.1. Esquema estructural .....	489
IV.III.2.2. Denominación .....	489
IV.III.2.3. Sujetos firmantes.....	491
IV.III.2.4. Ámbito de aplicación.....	492
IV.III.2.5. Preámbulo.....	495
IV.III.2.6. Contenido material.....	496
IV.III.2.7. Medidas de control del cumplimiento del Acuerdo .....	505
 IV.IV. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, <i>Amparo María Molina Martín</i> .....	 508
IV.IV.1. Delimitación conceptual de la responsabilidad social empresarial en la negociación colectiva.....	508
IV.IV.2. La limitada presencia de cláusulas convencionales sobre responsabilidad social empresarial.....	510
IV.IV.3. Ámbito y contenido de la responsabilidad social empresarial en los convenios colectivos .....	514
IV.IV.3.1. Localización de las referencias.....	514
IV.IV.3.2. Contenido de las cláusulas .....	515
IV.IV.4. Consideraciones y propuestas.....	519

En cuanto a la capacidad de control de este sistema de retribución por los representantes de los trabajadores, tanto en sus contenidos como en su aplicación, la STS 17.9.2004 (RJ 2121) reconoce a éstos un derecho a ser informados por la empresa acerca de los criterios aplicados a la cuantificación de la retribución del cumplimiento de los objetivos<sup>115</sup>, pero no la facultad de ser consultados o de negociar los mismos.

Algunos convenios colectivos no fijan los objetivos, que habrán de ser establecidos de forma personal en cada contrato de trabajo, pero sí establecen la necesidad de que los trabajadores aprueben una entrevista de valoración personal anual, debiendo reunir, además, una serie de requisitos. Entre ellos, la permanencia durante más de un año en la empresa con objetivos personales pactados de carácter anual", así como que su retribución no supere la establecida para el tramo en que se encuentren de política retributiva. De otro lado, el derecho al cobro de la prima se extingue en el momento en que el trabajador esté dado de baja de la empresa.

Igualmente, en algunos convenios colectivos se recoge la cuantía de la retribución". Otros, acogen una doble función a cumplir por el sistema de gestión por objetivos: orientar el desempeño de los trabajadores y complementar el desarrollo de competencias a través de la identificación de posibles acciones formativas y asignar una cantidad anual en concepto de retribución variable (art. 58 CC. AENA).

### 1.111.3. COMPLEMENTOS SALARIALES VINCULADOS AL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS GRUPALES Y A LOS RESULTADOS DE LA EMPRESA

#### 1.111.3.1. Introducción

Los cambios productivos y la superación de un modelo de economía industrial donde primaban estructuras salariales igualitaristas ha dado paso a modelos productivos que valoran la aportación del individuo a la organización".

<sup>115</sup> Del mismo modo, se reconoce el derecho del comité de empresa a ser oído en materia de distribución de un plus de mayor actividad, en el art. 2.6 CC Agricultores de la Vega de Valencia, División Recogida y Limpieza.

<sup>116</sup> De nuevo, art. 20 CC Mercadona. Se trata de una nueva muestra del efecto individualizador de este sistema, así como del protagonismo del contrato individual a la hora de concretar los objetivos y, con ello, la parte variable de la retribución de cada trabajador.

<sup>117</sup> Art. 20 CC Mercadona: «una mensualidad del salario de su grupo profesional y correspondiente al mes de enero del año evaluado, excluyendo las compensaciones personales... La empresa procederá al pago de la prima durante el primer trimestre del año siguiente al valorado».

<sup>118</sup> Sobre el tema puede consultarse: MERCADER UGUINA, J.R., MARTÍN JIMÉNEZ, R., «Retribución variable y gestión del rendimiento», en AA.VV. (coord. Ricardo Escudero Rodríguez), *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, op. cit., pp. 365-413.

En este contexto, la retribución no es sólo la contraprestación monetaria del trabajo realizado, sino que está cumpliendo un papel prominente en la captación y retención de los empleados más valiosos'.

Históricamente las estructuras retributivas eran diseñadas para que sirviesen a toda la organización con independencia de la contribución de cada trabajador. Este modelo no sirve en el mercado de trabajo actual donde la competitividad empresarial está directamente relacionada con la creación de valor por los empleados. Por ello, el diseño de una política eficiente de compensación y beneficios supone un elemento de diferenciación empresarial, máxime cuando los sistemas igualitaristas han quedado relegados a los trabajadores con menos poder de negociación. Con esta finalidad, las empresas pueden establecer dos estrategias en la fijación de su política retributiva':

a) Establecer salarios de eficiencia', así, las empresas pagarían salarios superiores a los del mercado y, por tanto, con un componente de renta superior al salario de oportunidad.

b) Introducir incentivos variables que vinculen la retribución de los trabajadores con los beneficios, la consecución de objetivos o la obtención de una determinada rentabilidad. Entre estas nuevas fórmulas, enmarcadas dentro de los principios de gestión participativa, y en lo atinente a nuestro trabajo', encontramos:

1. Fórmulas de participación de los trabajadores en los resultados empresariales: esta institución salarial consiste en la distribución de un porcentaje de los beneficios entre los empleados de la compañía.

2. Sistemas que vinculan la retribución del trabajador a la obtención del cumplimiento de unos objetivos grupales que impliquen una mejora en la productividad colectiva (*gain sharing*).

<sup>119</sup> Sobre la función que debe desempeñar la retribución, puede consultarse: DELGADO PLANÁS, C., *Mucho más que salario*, Editorial Mc Graw Hill, Pricewaterhouse Coopers, Madrid, 2003, p. 44 y ss.

<sup>120</sup> Un objetivo altamente deseable sería que las estrategias retributivas implantadas en una determinada empresa siguiesen la estrategia corporativa, pero, los estudios empíricos realizados en España muestran «que las decisiones sobre retribución se toman con independencia de la estrategia genérica (...) lo cual pone de manifiesto una discrepancia». SANCHEZ MARIN, G., ARAGÓN SÁNCHEZ, A., «La relación entre la estrategia empresarial y la estrategia retributiva y su efecto en los resultados de la empresa», *Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (CEF)*, n.º 48, 2000, p. 185.

MILGRON, P. ROBERTS, J., *Economía, organización y gestión de la empresa*, Editorial Ariel Economía, Barcelona, 1993, p. 297.

<sup>121</sup> Sólo incluimos fórmulas referenciadas a la obtención de beneficios y mecanismos de participación accionarial grupales, no estudiando otros como los *bonus* o las primas que retribuyen las mejoras de productividad individuales, cuyo análisis se ha abordado en los epígrafes anteriores.



Ambos sistemas son diseñados para distribuir una bonificación obtenida como consecuencia de la mejora del desempeño colectivo de un grupo de empleados". Con ellos, la empresa persigue que el trabajador se identifique con los fines generales de la organización, consiguiendo así su efectiva integración y un mayor compromiso que redunde en incrementos en la productividad colectiva, y el trabajador puede incrementar su retribución en función de la marcha general de la empresa. Estos mecanismos, además, no suponen un coste excesivo en tanto que quedan autofinanciados por el logro de determinados beneficios, sólo cuando éstos se logran se distribuirá esta partida entre los empleados.

### 1.111.3.2. Los complementos retributivos variables en el ordenamiento laboral

La profunda reforma legislativa abordada con la Ley 11/1994 tenía como objetivo básico racionalizar la estructura salarial como un mecanismo clave para conseguir la anhelada creación de empleo'. Como es sabido, esta norma remite a la negociación colectiva o, en su defecto, al contrato individual la fijación de la estructura del salario y de los complementos salariales y la determinación de su carácter consolidable (art. 26.3 ET). Entre estos complementos se incluyen los vinculados a la marcha y resultados de la empresa, que si bien, todavía escasos en la práctica negocial española", permiten que un porcentaje del salario se determine en función de algún parámetro económico (beneficios, resultados).

Todos los informes comunitarios realizados sobre la participación financiera de los trabajadores en la empresa resaltan la escasa atención que han recibido estos complementos en la negociación colectiva española. Según la información proporcionada por el Gobierno para la elaboración del segundo Informe PEPPER (*Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results*), en el año 1994 el número de convenios colectivos con cláusulas de participación en beneficios eran 1087, que cubrían a 1,8 millones de trabajadores. Un estudio más reciente, impulsado por la Fundación Euro-

<sup>123</sup> OSSORIO, M., TOVAR, P., FORNIELES, A., «Participación en los beneficios: como vincular los intereses de los accionistas y empleados mediante la retribución variable», *Boletín AEDIPE*, junio 1997, p. 35.

<sup>24</sup> Ley 11/1994 de 19 de mayo. Excede de los objetivos de este trabajo abordar todos los aspectos modificados mediante esta reforma legal, véase, por todos, MONEREO PÉREZ, J. L., *El salario y su estructura después de la reforma laboral de 1997*, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 1998, del mismo autor: «Régimen legal y estructura del salario: el modelo de regulación jurídica», *Tribuna Social*, n.º 29, 1998.

<sup>15</sup> Como ha sido puesto de manifiesto en los estudios convencionales realizados periódicamente por el Observatorio de la Negociación Colectiva dirigido por el Profesor ESCUDERO RODRÍGUEZ. Pueden consultarse: AA.VV. *Observatorio de la Negociación Colectiva*, CCOO, Madrid, 2002, p. 116, MERCADER UGUINA, J.R (coord.), Salarios, en AA.VV. *La negociación colectiva en España: una visión cualitativa*, op. cit., p. 435, MERCADER UGUINA, J.R (coord.), Salarios, en AAVV., *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, op. cit, p. 402. También, ALFONSO MELLADO, C. L., «Salarios y negociación colectiva», en AA.VV., *Estudios sobre el salario*, op. cit.

pea de Mejora de Condiciones de Vida y Trabajo de Dublín, destaca que en España el 84% de las empresas encuestadas no disponen de ninguna fórmula de participación financiera y de las empresas que sí que lo tienen, el 6% ha implantado un complemento de participación en los beneficios, frente a un 8% que ha impulsado algún esquema de participación en la propiedad'.

No obstante lo anterior, desde hace algunos años la utilización de estos mecanismos ha experimentado un significativo crecimiento en las estrategias retributivas de las principales empresas españolas". La *ratio iuris* que sub-yace en estas fórmulas es la de favorecer la integración patrimonial del trabajador con el objetivo de mejorar su implicación en la empresa y asegurar, de esta forma, la competitividad en el mercado. En la misma dirección, se han manifestado los interlocutores sociales que, conscientes de la necesidad de impulsar el crecimiento económico con el fin de garantizar la pervivencia de las empresas y de mantener el empleo, asumen que la competitividad está directamente vinculada con la productividad, de ahí que valoren positivamente que en la retribución de los trabajadores se incluyan complementos salariales que tengan en cuenta la aportación de cada individuo a la organización".

Esta tesis también es asumida en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, AINC en adelante", que expresamente remite al convenio colectivo como el instrumento idóneo para la fijación de la estructura salarial e insta a la inclusión de complementos variables que adecuen la retribución de los trabajadores a la situación general de la empresa o sector. Si bien, establece ciertas garantías para los trabajadores, así, la fijación de estos complementos deberá realizarse utilizando criterios objetivos y claros y teniendo en cuenta las realidades específicas de cada ámbito productivo.

Esta exigencia también se manifiesta en los criterios para la negociación colectiva aprobados por la Confederación Sindical de CCOO, en los que se invita a pactar cláusulas retributivas que vinculen el salario de los trabajadores con los beneficios empresariales', entendiéndose que «las empresas que año tras año acumulan cuantiosos beneficios, deben abrir camino a fórmulas de reversión a los trabajadores y trabajadoras de parte del beneficio generado con su trabajo». Contrasta esta posición con la mantenida por la CEOE, que no hace ninguna referencia a esta materia en los criterios para la negociación colectiva aprobados por su Ejecutiva Federal".

<sup>126</sup> POUTSMA, E, *Recent trends in employee financial participation in the European Union*, Editorial Oficina de Publicaciones Oficiales de la Unión Europea, Luxemburgo, 2001, p. 50 y p. 80

AA.VV. Garrigues&Andersen, *Factbook, Retribuciones*, Thomson-Aranzadi, Pamplona, p. 278.

<sup>128</sup> MERCADER UGUINA, J., MARTÍN JIMÉNEZ, R, *op. cit.*, p. 367

<sup>129</sup> Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, BOE 24.2.2007

<sup>130</sup> Cuadernos de información sindical. *Orientaciones y criterios para la negociación colectiva de 2007*. Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Madrid, p. 17.

<sup>131</sup> CEOE. *Criterios para la negociación colectiva 2007*. Documento aprobado en febrero de 2007, pp. 34-37. El texto puede consultarse en: [www.ceoe.es](http://www.ceoe.es)

No obstante lo anterior y a pesar de la declaración programática sobre la inclusión de complementos variables contenida en el AINC, lo cierto es que las referencias que hemos encontrado en los convenios ólectivos analizados son todavía escasas.

#### 1.111.3.2.1. *Complementos vinculados a la participación en beneficios. Su recepción por la negociación colectiva*

La propia remisión legal (art. 26.3 ET) a la negociación colectiva o al acuerdo individual para la fijación de los complementos salariales incluida en la reforma de 1994 no ha supuesto un avance cualitativamente importante en la adopción de complementos de participación económica en la práctica negociadora española. Todavía existen demasiados convenios colectivos que incluyen una paga denominada de beneficios que, en realidad, es una tercera gratificación extraordinaria; la desconexión de esta partida con los beneficios realmente obtenidos reconduce esta paga al concepto de salario base<sup>132</sup>.

En otros convenios se han pactado complementos de participación en los resultados cuya fijación y cuantía está desconectada de éstos, la diferencia respecto a las cláusulas que integran la participación en beneficios como una tercera paga extraordinaria está en que en estos supuestos se pactan unos porcentajes fijos vinculados a la retribución global de los trabajadores<sup>133</sup>. Como paradigmáticos de esta tendencia, el convenio de la empresa Fujitsu que establece una paga lineal de beneficios en cuantía de 500 euros anuales

<sup>132</sup> Como ejemplo de esta desconexión pueden verse: CC Empresas de Seguridad, CC Industria Azucarera, CC Industria Turrón y Mazapán, CC Fabricantes de yesos, cal y escayolas, CC Comercio de flores y plantas, CC Contratas Ferroviarias, CC Transporte de Mercancías Carretera, CC Comercio Metal Valencia, CC Productos dietéticos y preparados alimenticios, CC Limpieza de Edificios y Locales Cataluña, CC Comercio textil Barcelona, CC Comercio Murcia, CC Empresas cosecheras-exportadoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas, CC Supermercados y autoservicios de Valencia, CC Limpieza de Edificios y Locales de Asturias, CC Limpieza de Edificios y Locales Madrid, CC Comercio Alimentación Toledo, CC Limpieza de Edificios y Locales Málaga, CC Comercio Girona, CC Limpieza de Edificios y Locales Sevilla, CC Limpieza de Edificios y Locales Zaragoza, CC Limpieza de Edificios y Locales Barcelona, CC Comercio Ciudad Real, CC Campo Huelva, CC Campo Córdoba: el art. 7 de dicho convenio prevé una 3.ª paga denominada de beneficios *consistente* «en una paga de 15 días de salario bruto», CC Laboratorios Prótesis dental Cataluña, CC Tragsa, CC TRW Automóviles España, CC Diario El País, CC Thyssenkrupp Elevadores, CC Radio Popular-COPE, CC Pirelli Neumáticos, cuyo artículo 14 prevé una paga de beneficios correspondiente a 24 días de salario base, CC Loterías y Apuestas del Estado, cuyo artículo 9 establece una paga de beneficios en el concepto de gratificación extraordinaria correspondiente al salario de 1 mensualidad real o el CC Oerlikoen Soldadura que incluye un complemento denominado de participación en beneficios, cuya cuantía será de 30 días de salario base más complemento de permanencia.

<sup>133</sup> Entre otros, pueden verse los siguientes convenios: CC Tejas y Ladrillos, el art. 60 de este convenio prevé que los trabajadores cobren en el primer trimestre del año una prima consistente en el 6% del salario bruto como participación en beneficios, CC Marroquinería, Cueros y Repujados, cuyo art. 23 establece que «la participación en beneficios se fija en un 9% sobre las cantidades que en cada momento constituyan el salario base convenio, gratificaciones extraordinarias y antigüedad»; CC Industria Metalúrgica Cataluña, cuyo art. 39 establece el derecho de los trabajadores a una participación en beneficios en cuantía del 10% respecto a las retribuciones que hubiesen recibido sobre el año natural, CC Captación, Elevación y Distribución Aguas Extremadura, CC Piel y Marroquinería Castellón, CC Viticultura

que podrá ser aumentada en 100? si realmente se obtienen beneficios<sup>134</sup>. O el convenio de la empresa Sociedad General de Aguas que también establece un complemento salarial denominado «participación en beneficios», cuya regulación se vincula con una norma ya derogada, el Decreto de Ordenación Salarial y totalmente desvinculada de los resultados empresariales; su cuantía consistirá en un 15% de la suma del salario base mensual y la antigüedad, no obstante, se establece que este concepto se abonará en tanto no se legisle con carácter general la participación de los trabajadores en los beneficios empresariales. En la misma dirección se pronuncia el artículo 16 del CC Repsol Butano: «la participación en beneficios del personal quedará establecida, cualquiera que sean los resultados de la empresa, de forma invariable, en el 10% sobre sus emolumentos anuales».

En otros convenios, generalmente de sector, se localiza una remisión a los convenios de ámbito inferior, aunque se pacta que la participación en beneficios sea, al menos, una mensualidad del salario base<sup>135</sup>.

No obstante lo anterior, se observa un fenómeno emergente en algunos convenios colectivos: la fijación de complementos salariales que realmente están vinculados a la obtención de beneficios. Entre los decanos, el sector de la Banca Privada que históricamente ha incluido esta partida<sup>136</sup>; así, en el art. 18 CC Bancos Privados se establece este complemento que será determinado en función del montante del dividendo líquido abonado a los accionistas; esta prima nunca podrá superar la cantidad resultante de 3,75 pagas extraordinarias y se considerará devengada el 31 de diciembre en la cuantía de una paga completa, el exceso que sobre esta cantidad pudiese corresponder se hará efectivo en el primer semestre del ejercicio siguiente.

También en el CC de Cajas de Ahorro para los años 2003-2006 se prevé una participación en los beneficios, cuya cuantía será determinada tomando como base la mitad de la suma de los saldos de imponentes y reservas de balance; en cualquier caso, todos los trabajadores percibirán por este concepto, al menos, una mensualidad y media. Del mismo modo, en el CC para las Sociedades Cooperativas de Crédito se establece una participación en los excedentes empresariales, calculada en aplicación de lo dispuesto en el art. 8 de la Ley 13/1989 de cooperativas de crédito y de lo pactado en el art. 28 CC. También en el CC Industria Textil y Confección se incluye una partici-

---

Cádiz en el que se ha previsto una paga *de* beneficios de un 4% del SMI, el CC Repsol, cuyo art. 40 prevé que todos los trabajadores percibirán como compensación de beneficios la cantidad equivalente al 1,4 de su sueldo base mensual o el CC ONCE que fija la participación en beneficios en un 15% del salario base más la antigüedad consolidada.

<sup>134</sup> Cuya cuantía, antes de impuestos, debe ser superior al 110% de los objetivos prefijados en el CC. <sup>o</sup>A título meramente ejemplificativo: CC Auto-taxis, CC Comercio Islas Baleares, CC Comercio Albacete, CC Comercio Textil Alicante y CC Comercio de Muebles de Valencia.

<sup>135</sup> Incluida por primera vez en la Reglamentación Nacional de Banca Privada —OM 3.3.1950—, cuyo art. 30 establecía una participación en beneficios consistente en 1 o 2 mensualidades, según si los dividendos eran inferiores al 6% o llegaban a superar el 12%.

pación en los beneficios, referenciada ésta al índice de absentismo de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación".

Aunque en algunos convenios sectoriales se han pactado fórmulas de participación en beneficios, los estudios económicos demuestran que la, introducción de estas fórmulas es más común en los convenios de ámbito empresarial". El análisis de la muestra confirma esta tesis, así, en numerosas empresas se están incluyendo partidas retributivas que vinculan el salario de los trabajadores con la rentabilidad obtenida, medidas de desempeño grupales o la consecución de determinados beneficios.

El tratamiento de estos complementos en la negociación colectiva supone un valioso instrumento para conocer cuáles pueden ser las líneas básicas en el diseño de una eficiente política de compensación. Del mismo modo que en la mayoría de los convenios analizados se prevén cláusulas de descuelgue salarial, dirigidas a paliar o reducir los efectos negativos de una crisis empresarial, sería deseable la negociación de complementos salariales que favorezcan una mayor correlación entre la rentabilidad empresarial y la retribución de los trabajadores. En este sentido, pueden tomarse como punto de referencia las siguientes cláusulas convencionales:

En la empresa Getronics España se ha pactado un premio especial por resultados que se establece para toda la plantilla a cobrar una vez conocidos los resultados anuales y cuya cuantía estará determinada en función del salario de cada uno de los trabajadores afectados. También encontramos un esquema de participación en los resultados en la empresa Printer Industria que será determinado en función del beneficio neto obtenido por la empresa, su percepción esta condicionada a estar de alta el 1 de marzo en el año anterior y en la fecha en la que se realice el pago.

En la empresa Saint Gobain Vicasa se ha pactado una prima variable anual (PVA), cuya lógica es hacer partícipes a los trabajadores afectados por el convenio de los beneficios obtenidos. Este complemento se pacta como no consolidable, es fijado anualmente y calculado en función del nivel de resultados de explotación alcanzados. Sólo se devengará por quienes hayan prestado servicios durante el ejercicio de referencia, habida cuenta que este complemento está determinado en función del tiempo trabajado, deduciéndose, en su caso, los tiempos de no prestación de servicios (IT, huelgas y permisos retribuidos).

En Gestevisión Telecinco también se contempla una participación de los trabajadores en los beneficios empresariales siempre que el resultado conso-

---

<sup>137</sup> Artículo 13 CC Industria Textil y Confección.  
~ PÉREZ INFANTE, J.I., «La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España», RM-TAS, n.º 46, 2003, pp. 73-74. En la misma dirección OLIVARRI FERNÁNDEZ, R., LÓPEZ FERNÁNDEZ, C., «Una aproximación empírica a los criterios que orientan la determinación del salario y las diferencias salariales», en AA.VV., *El contenido económico de la negociación colectiva*, op. cit., p. 32.

lidad del grupo sea superior al obtenido en el año 2004. El convenio establece las cuantías de dicha gratificación, que serán para el año 2005 de 900 € y para 2006 de 300 €. Su abono se efectuará al finalizar cada ejercicio pero sólo podrán devengarlos aquellos empleados que se encuentren de alta y que hayan trabajado al menos ocho meses al año «ya que en caso de haber prestado servicios por tiempo inferior no habrán contribuido en los resultados empresariales de dicho año».

En otras empresas, como Unidad Editorial, el incremento salarial de los trabajadores se ve corregido y aumentado en un 0.35%, siempre que el beneficio consolidado de las actividades ordinarias del grupo antes de impuestos sea superior a una determinada cantidad. Otra compañía donde se contempla una participación de los trabajadores en los resultados empresariales es Finanzauto que establece que dicho complemento será equivalente a un 10% del beneficio disponible, entendiéndose por tal el que resulte de las cuentas anuales<sup>139</sup>; esta partida se distribuirá en igual cuantía para todos los trabajadores, sin distinción de categoría, de forma proporcional al tiempo de permanencia en la empresa y se devengará exclusivamente por el personal que se encuentre en alta en el momento del abono.

Otra compañía que impulsado una participación de los trabajadores en los resultados ha sido Cepsa, cuyo convenio prevé que los trabajadores puedan percibir anualmente ingresos adicionales vinculados a los beneficios, determinados en función de la evolución económica de la empresa y del cumplimiento de objetivos que, en su caso, puedan establecerse en cada uno de los centros de referencia. También en el I CC del Grupo Eroski se incluye una declaración programática del modelo empresarial que define al Grupo, donde la participación de los trabajadores es un aspecto esencial, inherente y diferenciador.

De ahí que en el Plan Estratégico se defina como un objetivo prioritario «lograr un modelo socio-empresarial participado en todos sus ámbitos por las personas trabajadoras en calidad de propietarios y protagonistas». La tradición cooperativista del Grupo Eroski es el origen de esta integración patrimonial, así, desde el año 1998 se ha implantado un sistema de participación de los trabajadores en la estructura societaria, esta experiencia inédita en España «traslada a una sociedad anónima la voluntad de sus trabajadores de ser propietarios de la empresa.»<sup>140</sup>. Para el año 2005 esta participación se cifraba en 17.995 propietarios trabajadores, aunque en el convenio no se establece cómo se va articular esta participación retributiva y sólo se incluye una remisión al programa PARET (participación efectiva en el trabajo).

<sup>139</sup> El beneficio será calculado minorando de este montante la cantidad destinada al pago del impuesto de sociedades, rendimientos atípicos y las pérdidas netas relacionadas con las empresas participadas. Dichas cifras serán acreditadas mediante la Memoria Anual de la empresa.

<sup>140</sup> Véase más en: <http://www.grupoeroski.es/eroski/serylet/Eroski.do?cat id=212>

Especialmente reseñable es la opción asumida en el convenio de la empresa Danone en el que se ha incluido un Acuerdo sobre Participación en Beneficios (APB en lo sucesivo) que surge con la finalidad de hacer partícipes a los empleados de la marcha de la empresa. El espíritu que inspiró tal esquema es recogido en el preámbulo del propio acuerdo: «Cuando en la empresa se crea prosperidad y riqueza, es justo y deseable que el conjunto de personal que con su esfuerzo han contribuido a ello, reciba anualmente parte del incremento de riqueza generada». Este acuerdo va a ser aplicable a todos los centros de trabajo de la empresa (art. 1 APB) y su ámbito subjetivo estará formado por todos los trabajadores que cuenten con una antigüedad de, al menos, 9 meses continuos en el ejercicio de referencia.

Respecto a la fijación de los beneficios, se hará en función del resultado de explotación, cantidad que deberá coincidir con la inscrita en el Registro Mercantil (art. 3 APB). En el art. 4 APB se detalla de manera precisa cuáles son los criterios de cálculo para fijar el importe total entre los trabajadores. Esta cantidad no podrá exceder del 15% de la masa salarial fija del personal afectado y en su reparto se deberán respetar las siguientes proporciones: a) 35% del importe total se distribuirá de forma lineal entre todos los trabajadores; b) el 65% restante será repartido teniendo en cuenta los días de ausencia de cada trabajador, así, todos los empleados que, durante el ejercicio anual, alcancen o sobrepasen un total de 45 días laborables de ausencia, excluidos los no previstos como ausencias en el APB<sup>141</sup>, no participarán de esta partida. En esta decisión subyace la *ratio iuris* de estos complementos: recompensar a los trabajadores por la productividad obtenida, por ello, obtendrán una mayor participación económica quienes más hayan contribuido a este resultado.

El acuerdo también limita la cantidad máxima que podrá ser distribuida entre los trabajadores, así, el importe máximo individual a percibir no podrá, en ningún caso, superar el 10% del salario. Esta cuantía será obtenida de los siguientes conceptos: salario fijo de tablas, antigüedad, situación anterior, prima personal, incentivos a la venta y nocturnidad (art. 6 APB). No obstante lo anterior, el propio texto prevé que si tuviese que entrar en vigor esta limitación, un 25% del exceso individual se retribuiría individualmente y el restante 75% sería destinado al Plan de Pensiones en ejercicio.

Otro elemento destacable es su carácter variable, como el propio texto recuerda «la cantidad percibida como participación en beneficios, no se considerará en ningún caso como salario fijo», teniendo la consideración de retribución bruta. Respecto a su devengo, éste sólo se hará efectivo si el trabajador permanece en activo en la empresa, aunque el acuerdo prevé que si

<sup>141</sup> No se considerarán ausencias las horas sindicales remuneradas, las horas de formación remuneradas por la empresa, las horas derivadas de accidentes de trabajo, los permisos de maternidad y lactancia reguladas en este convenio, las bajas legales por riesgo durante el embarazo y enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia, las licencias con retribución y las vacaciones anuales.

las bajas se producen como consecuencia de fallecimiento, jubilación, invalidez o terminación del contrato, el trabajador tendrá derecho a la percepción de este complemento (art. 8 APB), cuya cuantía será determinada en función del tiempo de trabajo efectivo'.

Finalmente, el ámbito temporal de este acuerdo coincide con el fijado para todo el convenio, aunque el propio APB establece que si durante su vigencia se aprobase alguna regulación legal que crease para la empresa una obligación de la misma naturaleza que el sistema de participación en beneficios establecido, únicamente tendrá repercusión para ésta si, en cómputo global y anual, supera las condiciones acordadas. El Grupo Parlamentario Socialista durante la VII Legislatura presentó una Proposición de Ley para regular el derecho de información, consulta y participación de los trabajadores en la empresa, cuyo artículo 10 establecía un derecho de participación de los trabajadores en los resultados económicos de la empresa, cuya materialización estaba condicionada a la obtención de unos objetivos generales previamente establecidos, esta Proposición fue finalmente rechazada y en esta Legislatura no se ha impulsado ninguna iniciativa en este sentido.

Del mismo modo, en la empresa Degremont Medio Ambiente se ha previsto un complemento vinculado a los resultados, justificando dicha iniciativa en la importancia de la participación de los trabajadores en la mejora del rendimiento y de la calidad del trabajo. Existe, por tanto, la voluntad de conjugar los resultados de la empresa y la retribución de los trabajadores; los *requisitos* para poder disfrutar este complemento son: a) tener una antigüedad igual o superior a 6 meses el último día del ejercicio considerado y b) que la empresa obtenga un resultado económico antes de impuestos que supere un determinado umbral.

La cuantía de esta prima no podrá superar el 5% de la masa salarial total y dicho complemento será distribuido entre los trabajadores afectados de la siguiente manera: a) un 50% será repartido a partes iguales entre todos los beneficiarios y b) el restante será distribuido proporcionalmente al salario bruto. El CC también crea una Comisión Mixta, órgano paritario formado por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa, que tendrá como función básica comunicar a los empleados la cantidad distribuida como participación en beneficios y sus modalidades de aplicación.

Finalmente, en BSN Glasspack España se ha impulsado una prima de participación en beneficios dirigida a todos los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de 3 meses y que presten servicios en cualquiera de los centros de trabajo de la compañía. Su devengo está condicionado a que

<sup>1</sup> Hace algunos años se planteó si existía el derecho a percibir un complemento vinculado a los resultados, si el trabajador no había prestado servicios durante todo el año de referencia, la STSJ Murcia 6.7.1998 entendió que sí que existía este derecho, aunque su cuantía sería proporcional al tiempo de trabajo efectivo.



el resultado del ejercicio sea igual o superior al 2% de la cifra de negocios neta (art. 34.2 CC) y su cuantía, que no podrá superar, en ningún caso, una mensualidad bruta del trabajador individualmente considerado, se fijará en función de los beneficios de explotación de la compañía'. Esta cantidad se repartirá entre todos los trabajadores en forma de prima anual bruta, no es acumulable y se disfrutará en el mes de abril del año siguiente al ejercicio.

El CC prevé, además, una comisión de seguimiento y control en línea con las exigencias de transparencia que deben caracterizar a estos mecanismos retributivos; dicha comisión estará formada por tres representantes de cada fábrica a los que les sea de aplicación el acuerdo y por un representante del centro de trabajo situado en Madrid.

#### 1.111.3.2.2. *Fórmulas vinculadas al cumplimiento de objetivos grupales o gain sharing en la negociación colectiva*

En otras empresas, se ha pactado una partida salarial vinculada al cumplimiento de objetivos grupales que supongan un aumento en la productividad. Este complemento, denominado *gain sharing*, constituye un sistema de participación grupal' basada en los ahorros obtenidos por la empresa como consecuencia de una mejora del desempeño colectivo. Los convenios generalmente vinculan su devengo a la superación de unos estándares de referencia previamente pactados, esta opción ha sido asumida por los siguientes convenios de empresa:

En el art. 17 del CC Fremap se ha pactado una «gratificación especial vinculada al cumplimiento de los objetivos», que se garantiza para cada uno de los años de vigencia del Convenio (2005-2008) a la generalidad de los empleados que estuviesen en alta a 31 de diciembre de cada año y proporcionalmente al número de días trabajados. La percepción de dicha gratificación está sujeta a las siguientes reglas: a) Condiciones para percibir la paga: será necesario que se cumplan simultáneamente los siguientes objetivos de la Entidad, considerados a nivel nacional: objetivo de cobros totales, objetivo de índice de incidencia, objetivo de porcentaje de prestaciones de IT por accidente de trabajo sobre cuotas totales y objetivo de porcentaje de prestaciones de IT por contingencias comunes por cuenta ajena; b) Cuantía de la gratificación: Se aplicará un porcentaje igual al 30% del IPC resultante a 31 de diciembre de los respectivos años sobre la retribución bruta anual de cada empleado y c) El pago de la gratificación se realizará el año siguiente una vez se hayan cerrado los datos relativos al año al que se refiera la misma.

Las nuevas exigencias impuestas por la intensificación de la competencia han favorecido la aprobación de complementos retributivos ligados a la produc-

<sup>10</sup> Que se obtendrán de la cifra resultante de la diferencia entre gastos e ingresos y la aplicación de unos coeficientes reductores.

tividad, así, en la empresa BSH Balay se incluye una partida determinada en función de la aportación a la competitividad de la fábrica. Este complemento denominado «prima de productividad» incide en la necesidad de mejorar la eficiencia empresarial como el único factor para asegurar la permanencia en el mercado; para ello, han propuesto un sistema de compensación a los trabajadores por la mejora de su aportación a la competitividad, habida cuenta de que «la supervivencia a medio y largo plazo de las plantas de fabricación del grupo BSH en España estará basada en su capacidad de suministrar productos más competitivos, con la calidad adecuada y en la fecha solicitada por los clientes».

Admitida la capacidad de los trabajadores de aportar mejoras y reducir ineficacias que permitan realizar la misma producción con una menor cantidad de recursos, se propone un sistema retributivo variable calculado en función de la mejora de su aportación a la competitividad, que será calculado a partir del cociente resultante entre las horas productivas y las horas trabajadas. En el propio convenio se establece cuál es el incentivo anual, que variará en función del índice de eficiencia obtenido por el conjunto de trabajadores<sup>144</sup>; la cuantía obtenida se devengará trimestralmente por todos los empleados, abonándose también en caso de IT y vacaciones.

No obstante lo anterior, se garantiza un mínimo fijado en 82,5 € anuales que se abonará, en todo caso, mensualmente; de modo que a pesar de la exhaustiva regulación convencional se garantiza a todos los trabajadores una determinada prima, de carácter consolidable, con independencia de las mejoras en la productividad grupal.

También, en el art. 50 del Convenio de Aceralia Siderometalúrgica se establece una prima de resultados a efectos de retribuir el incremento de productividad colectiva, cuya cuantía se fija en un 0.7% de las tablas salariales definitivas del año anterior. Esta partida se devengará cada uno de los años de vigencia del convenio y tendrá carácter consolidable. Junto a este complemento, se han pactado premios económicos en función del cumplimiento de objetivos del grupo Arcelor, que no tendrán carácter consolidable y que se abonarán proporcionalmente al tiempo de trabajo. Su cuantía será determinada por dos parámetros: a) un 0,75% de la masa salarial bruta sin horas extraordinarias que se aplicará de forma lineal por alcanzar el cumplimiento de los rendimientos sobre el capital invertido y b) un 0,75% de la masa salarial bruta sin horas extraordinarias que se aplicará de forma lineal, ligado a la mejora de los resultados económicos de la fábrica de Extarri<sup>145</sup>.

<sup>144</sup> Sistema que será calculado con un índice de eficiencia. El punto de partida será el valor del «índice de eficiencia» conseguido el año 2002 en cada gama. Será válido como punto de partida/referencia para toda la duración del convenio. Este índice crece siempre que disminuyan las chatarras, desvíos, paros, recuperaciones.

<sup>145</sup> También encontramos un complemento denominado prima de resultados en la empresa Siderúrgica del Mediterráneo, cuya cuantía y devengo mantienen la misma estructura que el referido de la empresa Aceralia.

Otra compañía donde se ha pactado un complemento denominado «*participación en los resultados*» vinculado al cumplimiento de los objetivos previstos para cada centro de trabajo es Cepsa; el porcentaje asignado a este concepto es «el 5% de la retribución básica conjunta de cada trabajador, del cual, cada centro de trabajo podrá reservarse un 20% de éste, es decir, un 1% para cumplimiento de objetivos que puedan asignarse en este ámbito, destinándose el 4% restante a resultados ligados a la evolución económica de la empresa». Este complemento premia, por tanto, las mejoras colectivas y el cumplimiento de objetivos fijados para cada centro de trabajo al establecer un porcentaje dirigido a compensar este incremento colectivo.

También, en la empresa Lear Corporation se ha incluido una paga de productividad, vinculada al rendimiento colectivo y determinada en función del número de asientos vendidos en cada centro de trabajo durante el mes anterior. Este complemento se repartirá entre todo el personal afectado, con la única excepción de los días no trabajados, permisos retribuidos o días no justificados.

Esta fórmula también se observa en la empresa Asturiana de Zinc, donde se ha pactado una prima vinculada a la cantidad de zinc fundido, siempre que se alcance un 95% de la venta anual y no haya ninguna variación en las condiciones o métodos de trabajo. Esta prima se prorrateará en doce mensualidades ajustándose su importe definitivo con la paga correspondiente al mes de enero y a año vencido, se devengará por días laborables trabajados, aunque no se deducirán las ausencias al trabajo derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Del mismo modo, en el CC de Equipos Nucleares se contempla un complemento denominado «*gratificación por objetivos*», cuya cuantía será fijada en función del cumplimiento de objetivos grupales: Este sistema está integrado por tres conceptos: 1. Gratificación de carácter mensual, 2. Gratificación al desempeño y 3. Gratificación de vacaciones, en los que se toma como parámetro de referencia las mejoras en el desempeño colectivo. Una cláusula similar ha sido pactada en el I CC de la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos, concretamente el art. 62 de dicho convenio prevé una participación de los trabajadores en los resultados, cuya cuantía será calculada, previa negociación en el seno de la comisión paritaria, en función de las mejoras de eficiencia, calidad, productividad, absentismo y resultados económicos obtenidos por la Sociedad Estatal.

En esta dirección, en el I Convenio Airbus España se establece dentro de los sistemas de incentivos un complemento ligado al cumplimiento de objetivos globales, cuya cuantía y fijación se determinará de acuerdo con la representación social al principio de cada ejercicio económico. Dicha prima se integra en el sistema de incentivos acordado por la empresa y tiene como parámetros fundamentales la calidad y la eficiencia, entendiéndose este binomio

como la capacidad para obtener resultados apropiados. Este bloque de objetivos, cuyo valor está en torno al 25% de la bolsa inicial de incentivos grupales, será el mismo para todos los trabajadores, directos o indirectos y queda vinculado a la consecución de objetivos globales. La cuantía de este complemento será calculada al final de cada ejercicio y la empresa efectuará un incremento o decremento de las percepciones recibidas a cuenta de este apartado, que, en cualquier caso, será igual y lineal para todos los trabajadores.

En el CC de Paradores de España se ha incluido un complemento denominado «prima de producción», cuya cuantía está vinculada a los ingresos brutos de explotación obtenidos en cada centro de trabajo tras la aplicación de unos coeficientes reductores y su devengo se efectuará proporcionalmente a los días que permanezca en activo el trabajador. En otras compañías, como Sanmina SCI, se incluye una retribución variable, de carácter consolidable, cuya cuantía será determinada por tres parámetros: a) cumplimiento de la productividad pactada, b) ventas y c) beneficio operativo.

En el CC de la empresa Lucent se prevé también un complemento salarial variable vinculado al cumplimiento de objetivos de grupo para España y Portugal (*team award*) y un porcentaje en función del rendimiento individual. Al inicio de cada año fiscal, la empresa fijará cuáles son los objetivos previstos para poder optar a este incentivo, cuyo devengo se efectuará en el mes de diciembre. En Electrolux Home se establecen dos complementos que si bien vinculados al mayor trabajo realizado, tienen en cuenta las aportaciones colectivas a esta mejora en la productividad, réconduciéndose dicha prima a un esquema de *gain sharing*; este complemento se devengará en una paga extraordinaria «si se consigue a 31 de diciembre de 2006 una mejora de productividad del 4% respecto al 31 de diciembre de 2005, se actualizarán las tablas salariales a razón de un 0,1% por cada punto de mejora de productividad».

También, en Philips se incluye un complemento denominado «paga de productividad», al que se tendrá derecho siempre que la productividad alcanzada supere a la prevista. Del mismo modo, en la empresa Nexans Ibérica se incluye un complemento vinculado al cumplimiento de incentivos globales, para ello, se computará el rendimiento obtenido por la plantilla que participe directamente en la producción.

También en el CC de la empresa Metro de Madrid se incluye un título específico dedicado a la mejora de la productividad que se concreta en la fijación de un complemento directamente vinculado a dicha mejora. Esta prima es un complemento salarial, no consolidable, que sólo se devenga por día efectivamente trabajado en función de la mejora de productividad obtenida en toda la empresa y su cuantía será determinada por los acuerdos sectoriales alcanzados en esta materia. De igual modo, en la cadena Mercadona se ha pactado una prima general por objetivos, a la que podrán optar los trabajadores siempre que se cumplan dos requisitos: a) cumplimiento de los ob-

jetivos previstos por la empresa y b) superación de la entrevista de valoración personal anual. La cuantía de esta prima será de una mensualidad del salario de su grupo profesional.

En este sentido puede verse el convenio de la empresa Carlson Walgo-nit, en el que se ha pactado un sistema de incentivos grupales vinculados al cumplimiento de objetivos en la zona y en función de los resultados del Grupo emisor, o el de la empresa «Saint Gobain Vicasa» en el que nuevamente se prevé una «prima global por objetivos», cuya cuantía será determinada en cada centro de trabajo en función de los resultados de productividad de cada mes, comparados con los de la productividad real del año anterior. El propio convenio establece que esta partida «no tiene carácter individual ni está en relación con el esfuerzo de cada uno de los perceptores».

En Bsn Glasspack España se ha previsto una prima de participación en los resultados vinculada a la obtención de un determinado rendimiento colectivo<sup>146</sup>, cuya cuantía se calculará en función del rendimiento obtenido por los trabajadores, excluyendo de este cómputo las pérdidas de producción que se hubiesen incluido hasta la fecha (art. 35.1 CC). Cada trabajador tendrá derecho a este complemento que será abonado como un incentivo lineal en masa salarial en tanto por ciento igual al incremento del rendimiento grupal.

O finalmente en el convenio de la empresa Egmasa, donde se ha pactado una retribución variable por objetivos dirigida a todos los trabajadores con contrato indefinido que al menos permanezcan en alta durante seis meses dentro de un ejercicio natural y aquellos trabajadores que estando vinculados a la empresa mediante una relación laboral de carácter temporal, permanezcan en alta como mínimo durante seis meses en el ejercicio de referencia<sup>147</sup>.

El porcentaje de retribución variable se calculará sobre el total de la retribución bruta una vez determinado el importe máximo posible por este concepto. Para determinar este porcentaje se tendrá en cuenta la siguiente proporción: hasta un 50% en función del cumplimiento de los objetivos de empresa y de la evaluación de la contribución del desempeño del trabajador para alcanzarlo, distinguiéndose dos tramos: a) un 30% se recibirá en función del cumplimiento de los objetivos generales de la empresa y b) un 20% adicional se recibirá en función del cumplimiento de los objetivos generales de su unidad organizativa (Secretaría General, División, Departamento o Gerencia), por su contribución a la consecución de los objetivos generales de la empresa. El 50% restante se percibirá en función de los objetivos individuales del trabajador, dentro de los objetivos globales del equipo o unidad organizativa a la que aquél se encuentre adscrito.

<sup>146</sup> Una fórmula similar es prevista en el CC AENA, concretamente un porcentaje de la retribución se vincularía al desempeño del trabajador, que se medirá a través de objetivos grupales, de AENA, de aeropuertos o de navegación aérea y del centro de trabajo.

<sup>147</sup> Concretamente, este complemento está dirigido a los Técnicos, Encargados Responsables de Zona, Analistas— Instrumentistas Especialistas y Técnicos Auxiliares.

### 1.111.3.3. La participación de los trabajadores en el capital social

La decisión de fomentar planes de participación de los trabajadores en el capital, bien mediante la entrega directa de acciones, obligaciones convertibles en acciones, *warrants* o mediante la atribución de opciones sobre acciones, puede tener su origen en una decisión unilateral de la empresa, ser pactado *en* el contrato -generalmente con trabajadores con un alto poder de negociación— o prevista en el convenio colectivo, fórmula bastante minoritaria en la práctica negocial española<sup>18</sup>. Lo más habitual es que la integración de los trabajadores en el capital social sea una decisión libre de la empresa que decide articular estas fórmulas, generalmente como incentivo a la permanencia de determinados trabajadores. De ahí que estos sistemas, todavía en fase de asentamiento y consolidación, tengan un ámbito subjetivo más limitado, generalmente dirigidos a determinados trabajadores, cuyo capital humano interesa atraer o retener en la compañía.

El análisis de la negociación colectiva confirma esta tesis, sólo en dos convenios colectivos de la muestra revisada se prevén mecanismos de integración de los trabajadores en el capital social: En la empresa GE Plastics se prevé que «en el supuesto de que los trabajadores en el ámbito de aplicación del presente convenio compren a título individual acciones de la compañía, serán beneficiarios de una contribución empresarial del 15% sobre el valor total de las acciones adquiridas» y en el CC de la empresa Oerlikon Soldadura que prevé que la sociedad otorgue préstamos a los empleados para la adquisición de acciones de Air Liquide, S. A, empresa matriz de aquella, como un beneficio incluido dentro del plan de ahorro del grupo.

En ambos supuestos, esta integración patrimonial será efectiva tras una opción de consumo de éstos que podrán adquirir acciones de la compañía a un precio inferior que si adquiriesen estos títulos en el mercado bursátil. De igual modo, ambas compañías han incluido esta iniciativa dentro del epígrafe (beneficios accesorios) y en ningún caso vinculada a la retribución de los trabajadores. Esta opción contrasta con la tesis mantenida por algunas sentencias de Tribunales Superiores de Justicia que están calificando el descuento en la compra de acciones como parte integrante del salario a efectos del cálculo de la correspondiente indemnización por despido. La calificación de esta partida como salarial se justifica en que la «entrega de acciones y el descuento (para la adquisición de aquéllas) tuvieron origen y causa en la relación de trabajo y para retribuir e incentivar la prestación de servicios laborales y aparece su vinculación con el trabajo por cuanto que se ofrece en razón de la prestación de servicio, dado que exclusivamente lo es para el personal en ac-

<sup>18</sup> Sobre estas operaciones puede verse, NIETO ROJAS, P., «La participación de los trabajadores en el capital social. Especial referencia al art. 81.2 LSA», Justicia Laboral, n.º 29, 2007.

tivo, lo que demuestra que exclusivamente va dirigido a los trabajadores y que lo estén en fecha determinada»<sup>149</sup>.

Finalmente, el CC de Oerlikon Soldadura reconoce a todos los trabajadores el derecho a suscribir *stock options* de la empresa Air Liquide, garantizando a aquéllos que no cumplan el requisito general de antigüedad (fijado en un año) el derecho a percibir el importe de la plusvalía obtenida entre el momento de la emisión y la primera fecha de disposición de las *stock options*. Estos títulos se emitirán por un período de indisponibilidad de 4 años y tendrán validez durante 7 años, es decir, podrán ejercerse cumplidos 4 años desde la fecha de emisión; en el supuesto de que alguna persona incluida en esta modalidad causase baja en la empresa por no renovación de contrato, se practicará liquidación y abono por la diferencia entre el precio de referencia de las *stock options* y el de cotización de las acciones en la bolsa de París el día de la baja, siempre que éste cálculo resulte positivo

Atendiendo a esta regulación convencional y habida cuenta de la jurisprudencia del TS, las *stock options* se configuran como una partida salarial sujeta a liquidación en los supuestos previstos en propio convenio. Como se recordará, el TS destacó la profunda «vinculación entre la actividad laboral del empleado, su esfuerzo y dedicación y la obtención de un beneficio económico valorable derivado del ejercicio de la opción»<sup>150</sup>.

#### 1.1V. PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

ANA BELÉN MUÑOZ RUIZ

### UVI. Tendencias más significativas

#### 1.IV.1.1. *El crecimiento de los beneficios accesorios o fringe benefits en la negociación colectiva*

Los *fringe benefits* o beneficios accesorios son contraprestaciones o utilidades, dinerarias o en especie, por la prestación de servicios por cuenta ajena, de carácter indirecto y al margen de la retribución estricta del trabajo realizado. Los requisitos de los mismos son la accesoriedad y su carácter no pecuniario, teniendo la finalidad de satisfacer al trabajador, respondiendo, de este modo, a sus necesidades personales, de modo que pueda trabajar más eficazmente en beneficio de la empresa, a la vez que beneficiando al propio

<sup>149</sup> STSJ Galicia 7.5.2002. En el supuesto de hecho, una empleada del grupo INDITEX había sido beneficiaria del plan de distribución gratuita de *acciones* impulsada por la compañía y, un año después, había sido incluida en los planes de compra de acciones con descuento, el TSJ incluyó la ganancia obtenida por la empleada en ambas operaciones en la base de cálculo de la indemnización por despido.

<sup>150</sup> STS 24.10.2001.