

Colección TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Dirigida por JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ

EL SALARIO EN LA ENCRUCIJADA DE LAS TRANSFORMACIONES EN LA EMPRESA: ENTRE HETERONOMÍA Y AUTONOMÍA

JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ
ARANTZAZU VICENTE PALACIO
BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA
SALVADOR PERÁN QUESADA
SHEILA LÓPEZ VICO

Editorial Comares



EL SALARIO EN LA ENCRUCIJADA
DE LAS TRANSFORMACIONES
EN LA EMPRESA:
ENTRE HETERONOMÍA
Y AUTONOMÍA

Autores:

JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ
ARANTZAZU VICENTE PALACIO
BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA
SALVADOR PERÁN QUESADA
SHEILA LÓPEZ VICO

Comares, 2024

BIBLIOTECA COMARES DE CIENCIA JURÍDICA

COLECCIÓN: TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Director de la colección:

José Luis Monereo Pérez

153

Obra integrada en el siguiente proyecto de investigación:

PAIDI SEJ 184 «Derecho del Trabajo, Relaciones Laborales y Seguridad Social», Junta de Andalucía, dentro del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada.

© Los autores

© Editorial Comares, S.L.

Polígono Juncaril • C/ Baza, parcela 208 • 18220 Albolote (Granada) • Tlf.: 958 465 382

<https://www.comares.com> • E-mail: libreriacomares@comares.com

<https://www.facebook.com/Comares> • <https://twitter.com/comareseditor>

<https://www.instagram.com/editorialcomares>

ISBN: 978-84-1369-750-5 • Depósito legal: Gr. 557/2024

Fotocomposición, impresión y encuadernación: COMARES

SUMARIO

CAPÍTULO 1.— DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DEL SALARIO Y SU ESTRUCTURA.....	1
1. PLANTEAMIENTO GENERAL.....	1
2. EL CONCEPTO DEL SALARIO DESDE LA PERSPECTIVA JURÍDICO-NORMATIVA.....	9
2.1. Delimitación positiva: la configuración legal del salario	9
2.2. Delimitación negativa: las percepciones económicas no salariales	18
3. LA ESTRUCTURA DEL SALARIO	23
3.1. El salario base.....	25
3.2. Introducción a los complementos salariales.....	26
4. LA COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN DEL SALARIO EN EL PLANO CONVENCIONAL	29
5. LAS MODALIDADES DE SALARIO	31
6. LA DETERMINACIÓN DE LA CUANTÍA DEL SALARIO	33
6.1. La fijación de topes mínimos: el Salario Mínimo Interprofesional	34
6.2. La fijación de topes máximos salariales	38
6.3. La garantía del poder adquisitivo: cláusulas de «escala móvil» y de «revisión salarial»	39
7. EL REGISTRO RETRIBUTIVO COMO MECANISMO DE CONTROL Y GARANTÍA PARA UNA IGUALDAD DE TRATO	40
8. EL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN SALARIAL	43
8.1. Tiempo de pago	43
8.2. El lugar de pago del salario	44
8.3. Medio, forma y documentación del pago	44
9. EL CRÉDITO SALARIAL Y SU PROTECCIÓN JURÍDICA.....	45
9.1. Garantía frente a los acreedores del trabajador: las reglas de inembargabilidad relativa	46
9.2. El crédito salarial como crédito preferente	46
9.3. Garantía frente a la insolvencia del empleador: El Fondo de Garantía Salarial	49
CAPÍTULO 2.— COMPLEMENTOS SALARIALES DE CARÁCTER PERSONAL.....	
1. DEFINICIÓN Y REGULACIÓN LEGAL	53
2. TIPOS DE COMPLEMENTOS PERSONALES	55
2.1. Complemento por antigüedad o permanencia en la empresa.....	55
2.2. Complemento salarial por títulos, formación o conocimientos	59
2.3. Complemento por idiomas	60

2.4. Otros complementos salariales personales	61
3. CONCLUSIONES PRELIMINARES	63

CAPÍTULO 3.— COMPLEMENTOS EN FUNCIÓN DE LA NATURALEZA DEL TRABAJO REALIZADO. 65

1. DEFINICIÓN Y REGULACIÓN LEGAL	65
2. CLASIFICACIÓN DE LOS COMPLEMENTOS FUNCIONALES U OBJETIVOS.	67
2.1. Complementos de puesto de trabajo	67
2.1.1. <i>Complemento por trabajo nocturno</i>	68
2.1.2. <i>Complemento por toxicidad, peligrosidad, insalubridad u otros análogos.</i>	71
2.1.3. <i>Complemento por trabajo a turnos</i>	74
2.1.4. <i>Complemento de trabajo en días festivos, sábados o domingos</i>	75
2.1.5. <i>Complemento por trabajo a distancia o teletrabajo</i>	77
2.1.6. <i>Otros complementos de puesto de trabajo establecidos por convenio colectivo o pacto individual.</i>	79
2.2. Complementos salariales que favorecen la flexibilidad en la utilización del factor trabajo.	80
2.2.1. <i>Complemento de disponibilidad funcional</i>	80
2.2.2. <i>Complementos de disponibilidad horaria</i>	81
2.2.3. <i>Otros pluses que promueven un uso flexible de la mano de trabajo.</i>	83
2.3. Complementos por la calidad o cantidad de trabajo realizado	84
2.3.1. <i>Primas e incentivos</i>	84
2.3.2. <i>Pluses de actividad, asistencia y puntualidad</i>	89
2.3.3. <i>Complemento por horas extraordinarias</i>	91
2.4. Los complementos por residencia	92
3. CONCLUSIONES PRELIMINARES	95

CAPÍTULO 4.— COMPLEMENTOS SALARIALES FIJADOS EN FUNCIÓN DE LA SITUACIÓN Y RESULTADOS DE LA EMPRESA. 99

1. DEFINICIÓN Y REGULACIÓN LEGAL DE LOS COMPLEMENTOS DE EMPRESA	99
2. CLASIFICACIÓN DE LOS COMPLEMENTOS DE EMPRESA.	101
2.1. Las pagas de beneficios	102
2.1.1. <i>Tipología de cláusulas convencionales.</i>	102
2.1.2. <i>Cuantía.</i>	108
2.1.3. <i>Devengo</i>	112
2.1.4. <i>Abono.</i>	114
2.1.5. <i>Otras cuestiones</i>	117
2.1.6. <i>Retribuciones efectivamente vinculadas a los resultados económicos de la empresa.</i>	118
2.2. La participación en el capital de la empresa	120
2.3. Las primas de productividad	123
3. CONCLUSIONES PRELIMINARES	125

CAPÍTULO 5.— RÉGIMEN LEGAL DEL TRABAJO A DISTANCIA Y SU APLICACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 129

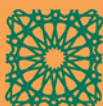
1. EL REFUERZO DEL CARÁCTER VOLUNTARIO DEL CONTRATO DE TRABAJO A DISTANCIA. Y LAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES.	129
1.1. Voluntariedad del trabajo a distancia.	129
1.2. Deber empresarial de dotar de los medios necesarios y de su mantenimiento en el trabajo a distancia	131

1.3.	Deber de retribución o compensación de los gastos derivados del trabajo a distancia	131
1.4.	La voluntariedad en el contrato de trabajo a distancia y los deberes empresariales en la negociación colectiva	131
1.4.1.	<i>Convenios colectivos de empresa o inferior</i>	131
	A) <i>Deber empresarial de proporcionar los medios adecuados al trabajador a distancia</i>	131
	B) <i>Deber de custodia y uso por parte del trabajador</i>	132
	C) <i>Retribución o compensación de los gastos derivados del trabajo a distancia</i>	133
1.4.2.	<i>Convenios colectivos de grupo de empresa</i>	134
	A) <i>Compensación de gastos derivados del teletrabajo y el trabajo a distancia</i>	134
1.4.3.	<i>Convenios colectivos sectoriales</i>	135
	A) <i>Delimitación de los medios técnicos necesarios para el trabajo a distancia</i>	135
	B) <i>Retribución o compensación de los gastos derivados del trabajo a distancia</i>	135
2.	CONCLUSIONES PRELIMINARES	137

CAPÍTULO 6.— REGULACIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

1.	RÉGIMEN LEGAL	139
2.	NIVEL CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA O ÁMBITO INFERIOR	140
2.1.	Definición, alcance y delimitación de las horas extraordinarias	140
	2.1.1. <i>Definición de las horas extraordinarias</i>	140
	2.1.2. <i>Definición de las horas extraordinarias por fuerza mayor</i>	144
2.2.	Garantías de vigilancia y control de la representación de los trabajadores y compromiso para su sustitución por nuevos puestos de trabajo	145
2.3.	Retribución o compensación por descanso de las horas extraordinarias	146
	2.3.1. <i>Compensación por descanso</i>	146
	2.3.2. <i>Compensación económica</i>	148
	A) <i>Cantidad económica fijada de forma genérica</i>	148
	B) <i>Cantidad económica fijada en las tablas salariales</i>	149
	C) <i>Recargos sobre la hora ordinaria de trabajo</i>	149
	2.3.3. <i>Compensación combinando descansos y compensación económica</i>	152
2.4.	Otras reglas sobre horas extraordinarias pactadas en convenio colectivo	152
3.	CONVENIOS COLECTIVOS DE GRUPOS DE EMPRESAS	153
3.1.	Reglas de delimitación de las horas extraordinarias	153
3.2.	Retribución o compensación por descanso de las horas extraordinarias	154
3.3.	Procedimiento y competencias y seguimiento de las horas extraordinarias	155
4.	CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR	155
4.1.	Definición y configuración de las horas extraordinarias	155
4.2.	Reglas de delimitación de las horas extraordinarias por fuerza mayor	156
4.3.	Funciones de vigilancia y control de las horas extraordinarias por la representación unitaria	157
4.4.	Retribución de las horas extraordinarias	157
	4.4.1. <i>Compensación económica</i>	157
	4.4.2. <i>Compensación combinado de descansos y retribución económica</i>	160
	4.4.3. <i>Compensación por descanso</i>	161
5.	CONCLUSIONES PRELIMINARES	162

CAPÍTULO 7.— PROFUNDIZACIÓN EN LA REGULACIÓN DEL COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD Y DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL . . .	167
1. INSTRUMENTOS OPERATIVOS PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES	167
2. CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA O INFERIOR	171
2.1. Conceptualización/definición y distinción entre «tiempo de trabajo efectivo», «tiempo de presencia» y «tiempo de puesta a disposición»	171
2.2. Plus de disponibilidad.	173
2.2.1. <i>Definición y justificación desde la perspectiva de género</i>	173
2.2.2. <i>Retribución</i>	175
2.2.3. <i>Compensación por descanso</i>	176
3. CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR	177
3.1. Plus de disponibilidad.	177
4. CONCLUSIONES PRELIMINARES SOBRE LA RETRIBUCIÓN DEL PLUS DE DISPONIBILIDAD . . .	177
5. DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL	179
5.1. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.	179
5.1.1. <i>Contenido del derecho a la desconexión digital en los convenios colectivos</i>	180
A) <i>Alcance</i>	182
B) <i>Medidas</i>	183
5.1.2. <i>Límites del derecho a la desconexión digital</i>	183
5.2. Computo del tiempo de desconexión a efectos retributivos y negociación colectiva .	184
 CAPÍTULO 8.— CONCLUSIONES GENERALES	 187
 BIBLIOGRAFÍA	 193
 ANEXO I.—CONVENIOS COLECTIVOS ACTUALIZADOS	 197



COMARES
editorial

