



FACULTAD DE TURISMO Y FINANZAS

GRADO EN FINANZAS Y CONTABILIDAD

LOS COMPLEMENTOS DEL SALARIO

Trabajo Fin de Grado presentado por Laura María Conde Fernández, siendo la tutora del mismo la profesora María del Carmen Aguilar del Castillo

Vº. Bº. María del Carmen Aguilar del Castillo

Laura María Conde Fernández

D.

D.

Sevilla. Mayo de 2015



**GRADO EN FINANZAS Y CONTABILIDAD
FACULTAD DE TURISMO Y FINANZAS**

**TRABAJO FIN DE GRADO
CURSO ACADÉMICO [2014-2015]**

TÍTULO:

LOS COMPLEMENTOS DEL SALARIO

AUTOR:

LAURA MARÍA CONDE FERNÁNDEZ

TUTOR:

DÑA. MARÍA DEL CARMEN AGUILAR DEL CASTILLO

DEPARTAMENTO:

DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ÁREA DE CONOCIMIENTO:

DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

RESUMEN:

En el contenido del presente trabajo se ha intentado sistematizar de la forma más simple posible la problemática que presenta el concepto de salario junto con sus complementos salariales así como las interpretaciones jurídicas que se hacen de cada uno de los supuestos que se describen, ya que, el salario es uno de los conceptos que tiene especial relevancia en la actualidad para los empleados de una empresa, ya que, es la contraprestación que éstos reciben a cambio de la prestación de sus servicios en la empresa. Comenzamos con una definición de lo que se considera salario y lo que no, seguido de los tipos y las formas de remuneración que existen. Una vez analizado esto, nos centramos en los complementos salariales que aumentan el salario base recibido por los trabajadores, los cuales se pueden clasificar según el rendimiento de las personas que prestan sus servicios a la empresa, según los logros de éstas y según los resultados obtenidos por la empresa. Por último, el trabajo se centra especialmente en la descripción y tratamiento jurídico de éstos últimos.

PALABRAS CLAVE:

Salario; complementos salariales; salario fijo; salario variable; complementos según resultados de la empresa.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. MOTIVACIÓN DEL TEMA.....	1
1.2. OBJETIVO.....	2
1.4. METODOLOGÍA.....	2
1.5. ESTRUCTURA DEL TRABAJO.....	3
2. CONCEPTO DE SALARIO.....	5
2.1. TOTALIDAD DE LAS PERCEPCIONES ECONÓMICAS DE LOS TRABAJADORES.....	5
2.2. PERCEPCIONES ECONÓMICAS EXTRASALARIALES.....	6
2.2.1. Indemnizaciones o suplidos recibidos por los empleados como consecuencia de su trabajo.....	6
2.2.2. Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.....	7
2.2.3. Indemnizaciones por traslados, suspensiones y despidos.....	8
2.2.4. Indemnizaciones de daños y perjuicios por incumplimientos empresariales.....	9
2.3. FORMAS DE RETRIBUCIÓN.....	10
2.3.1. Salario en metálico.....	10
2.3.2. Salario en especie.....	10
3. SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN.....	11
3.1. SISTEMAS SALARIALES DE RETRIBUCIÓN FIJA.....	11
3.1.1. Salario fijo por unidad de tiempo.....	11
3.1.2. Salario fijo por unidad de obra.....	12
3.1.3. Criterios para determinar los sistemas de retribución fija.....	12
3.2. SISTEMAS SALARIALES DE RETRIBUCIÓN VARIABLE.....	13
3.2.1. Sistemas de remuneración por rendimiento.....	13
3.2.2. Salario a comisión.....	14
3.2.3. Participación en los resultados económicos de la empresa.....	15
4. ESTRUCTURA DEL SALARIO.....	17
4.1. SALARIO BASE.....	17
4.2. COMPLEMENTOS SALARIALES.....	18
4.2.1. Según condiciones del trabajador.....	18
4.2.2. Según el trabajo realizado.....	19
4.2.3. Según resultados de la empresa.....	21
5. TIPOS DE COMPLEMENTOS POR EL TRABAJO REALIZADO.....	23
5.1. INCENTIVOS.....	23
5.2. COMISIONES.....	24
6. TIPOS DE COMPLEMENTOS SEGÚN RESULTADOS DE LA EMPRESA.....	27
6.1. PARTICIPACIÓN EN INGRESOS Y BENEFICIOS.....	27
6.2. OPCIONES SOBRE ACCIONES.....	31

6.2.1. Introducción.....	31
6.2.2. Tipos de opciones en función del activo subyacente.....	32
6.2.3. Opciones sobre acciones.....	32
6.2.4. Determinantes del valor de una opción.....	36
6.2.5. Ejemplo.....	36
6.3. LOS BONUS.....	38
6.3.1. Delimitación de la duración del sistema salarial por objetivos.....	38
6.3.2. Establecimiento de objetivos a cumplir por los empleados.....	39
6.3.3. Incumplimiento de objetivos a causa del empresario.....	40
6.3.4. El bonus y la indemnización por despido.....	41
7. CONCLUSIONES.....	43
8. BIBLIOGRAFÍA.....	45

CAPÍTULO 1

INTRODUCCIÓN

1.1. MOTIVACIÓN DEL TEMA.

La elección de dicha temática surge tras varias asignaturas en el Grado en Finanzas y Contabilidad en las cuales se hace referencia al salario como medio de retribución a los empleados de una empresa. Dichas asignaturas son Gestión de los Recursos Humanos, Derecho Tributario, Dirección de Empresas. En cada una de ellas se hace referencia al departamento de Recursos Humanos de la empresa así como su forma de gestionarlo.

Tras su estudio en dichas asignaturas, me surge la curiosidad y necesidad sobre ampliar mis conocimientos sobre el salario, ya que, considero que la profundidad de su temática puede resultar útil tanto para mí como para todos los estudiantes de cualquier materia, ya que, es un tema que afecta todas las personas cuando se introducen en el mercado laboral.

Considero básico el conocimiento de los derechos y deberes que se derivan de la relación laboral, con independencia de la posición que se ocupe en ella, empresario, gestor o trabajador por cuenta ajena. Los recursos humanos dentro de una empresa ocupa el lugar más destacado dentro de su gestión, este trabajo me acerca a conceptos y premisas que aún desconocía tras haber estudiado las asignaturas mencionadas anteriormente.

Por último, la persona encargada de tutorar mi trabajo ha sabido guiarme y motivarme para su realización, por lo que, así crecía mi motivación a la hora de hacer el siguiente estudio.

Una vez expuesta la motivación personal que me ha llevado a la realización de este trabajo, paso a exponer la motivación según el objeto de estudio: el salario.

Desde el punto de vista económico, la sociedad está formada por multitud de agentes económicos que interactúan entre sí para satisfacer sus propias necesidades. Estos agentes económicos pueden ser personas físicas, empresas, administraciones públicas, asociaciones, organizaciones, etc.

Dichos agentes pueden actuar como consumidores o como productores. Siendo los primeros los que presentan necesidades y los segundos los que las captan y se disponen a fabricar los productos y servicios que las satisfacen.

Hacemos especial relevancia a la parte productora, es decir, la empresa, que es la que representa un mayor protagonismo en la sociedad. Ésta, necesita de personas y maquinaria que desarrollen el trabajo para la producción de bienes y servicios que serán consumidos por la sociedad.

El artículo 1.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores¹, en adelante, ET, define a los trabajadores como aquellos que “voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y dirección de otra persona física o jurídica, denominada empleador o empresario.

Por proceso o sistema productivo entendemos el conjunto de equipos, personas y los procedimientos que se llevan a cabo dentro de una empresa para la producción de

¹ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE núm. 75, de 29/03/1995.

bienes y servicios que posteriormente serán ofrecidos a los clientes para cubrir sus necesidades.

Las personas constituyen uno de los recursos más importantes para la empresa, ya que, su preparación, experiencia y creatividad afectan de forma directa a la productividad e incluso a la supervivencia de ésta. Además, resulta uno de los recursos más complejos, ya que, el trabajador vende o alquila su fuerza de trabajo al empresario, pero éste no puede hacerlo sin recibir nada a cambio. Las personas actúan según sus propios intereses, por tanto, el empresario busca los mejores empleados para realizar el trabajo y obtener beneficios, y los empleados, buscan un trabajo para obtener rendimientos para vivir.

Debido a la necesidad que presentan las empresas de disponer del recurso "trabajo" y la necesidad que presentan las personas de realizar dicha práctica, surge el concepto de salario. Éste puede ser definido como el valor que dan las empresas a sus empleados a cambio de la prestación de sus servicios, es decir, es la compensación que obtiene una persona a cambio de sus labores productivas.

El trabajo asalariado no ha existido siempre, ya que, en otras épocas lo frecuente era que las personas prestaran sus servicios para otros individuos sin que éstos estuvieran obligados a pagarles un salario, es el caso de la esclavitud.

De ahí que surja la necesidad de profundizar en el concepto de salario, y sea una importante motivación para el estudio.

1.2. OBJETIVO.

El salario constituye un factor de gran importancia tanto para el trabajador como para la empresa. Para el primero constituye normalmente su única fuente de ingresos para condicionar su nivel de vida y el de su familia. Además, influye en su carácter psicológico, en sus sentimientos de valía personal y satisfacción laboral. Para el segundo, es una forma de retribuir el trabajo de las personas que les prestan sus servicios, por lo que, constituye un coste de producción y, como empresario, no quiere que dicho coste aumente o supere determinados límites. Por ello, será necesario contar con una buena gestión de los recursos humanos y un adecuado diseño del sistema de retribución

Uno de los principales objetivos es entender lo que puede considerarse salario y lo que no, ya que, sobre esto hay mucha confusión por parte de los trabajadores. Ellos siempre consideran toda su retribución como concepto salarial, pero en este proyecto se demuestra que no todo lo que se remunera a las personas puede considerarse salario.

Por último, nos centramos en la retribución según los resultados de la empresa, ya que, es uno de los complementos salariales más desconocidos para la mayoría de los trabajadores, fundamentalmente, porque es el menos habitual en su previsión.

1.3. METODOLOGÍA.

La metodología seguida en este proyecto ha sido la búsqueda de información en manuales de texto con contenidos sobre salarios. Además, también he utilizado los apuntes de clase de la asignatura de Gestión de Recursos Humanos y Habilidades Directivas, en concreto el tema 5 sobre la retribución salarial, así como el manual de la asignatura Dirección de Empresas.

Además de los apuntes de las asignaturas de la carrera, se han utilizado otros manuales, revistas especializadas, bases de datos, tanto doctrinales como jurisprudenciales especializados en Derecho del Trabajo y en Derecho Civil. Todo ello estudiado y analizado desde la perspectiva de legislación vigente.

Una vez buscada y analizada la información que quería plasmar en el proyecto, me dispuse a desarrollarla intentando simplificar toda la información de manera que se especificaran, a nuestro juicio, los puntos más relevantes sobre salario y fundamentalmente sobre los complementos salariales necesarios para el desarrollo de nuestro trabajo.

Por último, he hecho una breve conclusión sobre todo el aprendizaje que me ha aportado el tratamiento de dicha temática.

1.4. ESTRUCTURA DEL TRABAJO.

La estructura que presenta el proyecto en cuestión es la que se puede observar en el índice que se encuentra al principio del proyecto.

En primer lugar he introducido el concepto de salario, y he seguido con los tipos de sistemas retributivos que pueden adoptar las empresas. De aquí, paso a desglosar la estructura que presenta un salario, todos los componentes que puede abarcar y todos los factores que influyen en éstos para su posible retribución.

Como he comentado anteriormente, me he centrado fundamentalmente en los complementos referentes a los resultados de la empresa, ya que, en mi opinión considero que es el tipo de complementos más difícil de gestionar por las empresas y de los más desconocidos por las personas.

CAPÍTULO 2

CONCEPTO DE SALARIO

Podemos definir el concepto de salario según el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo de 1949² como *“salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”*. Además, también podemos encontrar esta definición en el artículo 26.1 del ET³, reproduciendo en buena parte lo que ya habían establecido las normas precedentes, *“se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo”*. De esta definición podemos desglosar diversos aspectos a tener en cuenta en cuanto a la definición exacta de lo que se considera salario para los trabajadores.

2.1. TOTALIDAD DE LAS PERCEPCIONES ECONÓMICAS DE LOS TRABAJADORES.

Del concepto de salario establecido por el ET, destacamos que salario se consideran todas las percepciones económicas que reciben los trabajadores a cambio de su prestación de servicios a las empresas.

Se produce una relación bilateral entre empresario y empleado en lo que conforma al deber de trabajar y deber retributivo. Se considerará salario todo lo que recibe el trabajador del empresario por la prestación de sus servicios laborales, al margen de su denominación formal, de su composición real o de su procedimiento o período de cálculo, siempre que puedan ser valoradas económicamente, ya sea en dinero o en especie. En cualquier supuesto la retribución que percibe un trabajador ha de tener siempre un valor económico. Con ello, se hace especial relevancia a la existencia de un vínculo contractual laboral⁴, todas las cantidades dinerarias que se perciban sin este vínculo no tendrán la consideración de salario.

Dentro de este concepto se incluyen las cantidades correspondientes a los períodos de descanso en los cuales aunque el trabajador disponga de días en los que no tiene que prestar sus servicios, deberá estar disponible por si la empresa lo necesitara por cualquier imprevisto. Igualmente, se considerará como salario las cantidades que se abonan durante los descansos en las jornadas continuadas, es decir, los tiempos de desayunos, almuerzos, etc.

² C095 - Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95). Convenio relativo a la protección del salario (Entrada en vigor: 24 septiembre 1952) Adopción: Ginebra, 32ª reunión CIT (01 julio 1949)

³ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Vigente hasta el 01 de Enero de 2016) Número 1 del artículo 26 redactado por la disposición adicional vigésima tercera de la Ley 35/2010, 17 septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo («B.O.E.» 18 septiembre). *Vigencia: 19 septiembre 2010.*

⁴ Artículo 1.1. del TRET, existirá relación laboral cuando el trabajador desarrolle su actividad de forma voluntaria, retribuida, por cuenta ajena y bajo el poder de dirección y organización del empresario.

Tendrá una consideración similar a la anterior las cantidades abonadas por períodos vacacionales, en los que el artículo 38 del ET reconoce este derecho al trabajador sin posibilidad de su compensación económica. Materialmente no se están retribuyendo esos períodos de descanso, lo que verdaderamente se retribuye son el número total de horas en las que los empleados prestan sus servicios a la empresa, pero estas cantidades se computan en el tiempo incluyendo los períodos vacacionales, por lo que, se considerarán formalmente como salario. (Antonio Colina Robledo, 1995)

2.2. PERCEPCIONES ECONÓMICAS EXTRASALARIALES.

Conceptualizado el salario, el trabajador durante el transcurso de su vida laboral puede percibir otras cantidades económicas que no tienen su origen directo en la prestación de trabajo.

Se trata de retribuciones monetarias recibidas por el trabajador como concepto de indemnización por los gastos realizados en su diaria actividad laboral, como prestaciones de la Seguridad Social, traslados, suspensión del contrato laboral e indemnizaciones por daños y perjuicios causados durante el periodo de tiempo que el trabajador presta su servicio a la empresa.

Con ello, nos estamos refiriendo a las percepciones económicas extrasalariales que el artículo 26 del ET las clasifica en:

- Indemnizaciones o suplidos por la actividad laboral.
- Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos.

Las percepciones económicas extrasalariales sólo tendrán dicha consideración cuando verdaderamente se justifique la realización de los hechos que dan lugar a que surja el derecho.

2.2.1. Indemnizaciones o suplidos recibidos por los empleados como consecuencia de su trabajo.

Son las cantidades que el empresario entrega a los trabajadores para compensar los gastos que éstos han debido realizar en el desarrollo de su trabajo para la empresa, por lo que, el trabajador será remunerado en la misma cuantía que haya supuesto el gasto incurrido. Estas indemnizaciones pueden ser compensadas al trabajador de forma previsible antes de que éste realice la actividad que producirá el gasto. De todas formas, tendrá que producirse dicha actividad para que pueda considerarse una indemnización de carácter extrasalarial. (Óscar Quintana Sánchez y Encarna Tarancón Pérez, 2012; Alfredo Montoya Melgar, 2014)

Algunas de estas percepciones extrasalariales pueden ser las siguientes:

- **Dietas de viaje:** Percepciones económicas recibidas por el trabajador para compensar los gastos originados por su desplazamiento temporal por motivos laborales. El importe de estas indemnizaciones viene establecido en el contrato del trabajador o en el convenio colectivo, pudiendo establecerse una cantidad fija o, puede abonarse al empleado una vez justifique los gastos. Las cantidades percibidas por los trabajadores por este concepto quedan fuera de la cotización a la Seguridad Social en los siguientes casos (art. 109.2 LGSS 1994; art. 23.2 RD 2064/1995)⁵:

⁵ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Vigente hasta el 01 de Junio de 2015). *Artículo 109 redactado por la disposición final tercera del R.D.-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores («B.O.E.» 21 diciembre). Vigencia:*

- Si el trabajador pernocta fuera de su municipio habitual de residencia no cotizan los gastos de alojamiento pero sí los de manutención cuando excedan los 53,34€/día, dentro de territorio nacional, y 91,35€/día en el extranjero (art. 9 RD 439/2007, de 30 de marzo)⁶
- Si no se pernocta fuera de su residencia habitual, cotizarán los gastos que sobrepasen los 26,67€/día en territorio nacional y 48,08€/día en el extranjero.
- **Gastos de viaje y locomoción:** El objetivo de esta indemnización extraordinaria es la compensación al trabajador por los gastos ocasionados debidos a los desplazamientos que debe realizar motivados por su trabajo. En los convenios colectivos se especifica una cantidad fija por kilómetro recorrido por uso de vehículo propio, la cual queda exenta de cotización si no sobrepasa los 0,19€/km. añadiendo gastos y peaje justificados, o el abono del gasto ocasionado en transporte público, los cuales quedan exentos de cotización íntegramente.
- **Pluses de transporte urbano y desplazamiento:** Se trata de las cantidades recibidas por el trabajador como compensación de los gastos que ocasiona el transporte desde su residencia hasta su centro de trabajo. El importe viene establecido en el convenio colectivo o en el contrato individual de trabajo. Normalmente consiste en el ingreso de una cantidad fija mensual sin necesidad de justificarlo. Este plus queda exento de cotización siempre que su cuantía no exceda el 20% del Indicador de Rentas de Efectos Múltiples, en adelante IPREM.
- **Quebranto de moneda:** Percepciones económicas fijas recibidas por aquellos empleados que trabajen efectuando cobros y pago en metálico a causa de su responsabilidad en no cometer ningún error, ya que, ellos son los responsables de ello. No cotiza la cantidad que no sobrepase el 20% del IPREM. En el caso de que esta indemnización se abone con periodicidad superior al mes, el importe se dividirá entre 12 y si la cuantía resultante es inferior al 20% del IPREM, estará exento de cotización.
- **Desgaste de herramientas, adquisición de uniforme y otros suplidos:** Indemnizaciones recibidas por el trabajador que utiliza sus propios utensilios para trabajar a consecuencia del desgaste o daño producidos en éstos. Al igual que los casos anteriores, si la cuantía no sobrepasa el 20% del IPREM, quedará exento de cotización.
- **Adquisición de uniforme:** Compensación del gasto proporcionado por los trabajadores de su propio patrimonio a causa de la adquisición de ropa o calzado necesario para su puesto de trabajo en la empresa. Para esta cuantía se utiliza la misma base de cotización que las anteriores.

2.2.2. Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

En el supuesto de indemnizaciones de la Seguridad Social, cuando es ésta la que realiza las prestaciones a los trabajadores debido a determinadas contingencias como

22 diciembre 2013; Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social.

⁶ Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero. Publicado en BOE núm. 78 de 31 de Marzo de 2007

se muestra a continuación, no puede considerarse salario, ya que, no se corresponde con la prestación de servicios por parte del trabajador a la empresa. (Óscar Quintana Sánchez y Encarna Tarancón Pérez, 2012; Alfredo Montoya Melgar, 2014)

- **Subsidio por incapacidad temporal:** La incapacidad temporal de un empleado puede ser debida a enfermedad o accidente, tanto laboral como personal. Al cesar la actividad de éste en la empresa, tiene que ser remunerado con un subsidio, el cual no proviene de la empresa, sino del organismo encargado de ello, como la Mutua de Accidentes de Trabajo, en el caso laboral. Otra cuestión importante es que el trabajador permanecerá cotizando en la empresa durante su incapacidad.

- **Prestación o subsidio por desempleo ocasionado por la suspensión temporal o reducción de jornada:** Como establece el artículo 47 del ET: “El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente”

“La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el periodo de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor”

“Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo”

Ante todas estas circunstancias, al ser la empresa la responsable, el trabajador tiene derecho al cobro de subsidios pero dejan de considerarse salario, por lo que se tratará de prestaciones extrasalariales.

- **Indemnizaciones por incapacidad permanente parcial o por lesiones permanentes no invalidantes derivadas de accidentes de tráfico:** En este apartado podemos encontrar dos circunstancias. Por un lado, una incapacidad parcial del trabajador, en más de un 33%, por la que, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de un año a parte de poder seguir manteniendo su trabajo en la empresa. Por otro lado, si el empleado sufre un accidente que le produce la incapacidad de alguna parte de su cuerpo pero no lo incapacita de por vida, cobrará una indemnización por ello de manera permanente.

Además de las prestaciones anteriores, hay otro tipo de indemnizaciones ajenas al sistema público de la Seguridad Social como pueden ser la mejora de prestaciones del sistema del Régimen General por voluntad de la empresa, y lo que se corresponde con un conjunto de prestaciones en dinero o en especie como son los planes de pensiones, seguros, etc.

Con frecuencia los trabajadores reciben beneficios económicos que carecen de naturaleza salarial como el establecimiento de comedores, guarderías, así como, la puesta a disposición de éstos de medios de transporte para su desplazamiento desde sus domicilios al lugar de trabajo, venta a precios más bajos, préstamos sin intereses o con intereses reducidos. (Óscar Quintana Sánchez y Encarna Tarancón Pérez, 2012; Alfredo Montoya Melgar, 2014)

2.2.3. Indemnizaciones por traslados, suspensiones y despidos.

En este tipo de indemnizaciones podemos encontrar las siguientes situaciones: (Óscar Quintana Sánchez y Encarna Tarancón Pérez, 2012; Alfredo Montoya Melgar, 2014)

- **Indemnización por despido improcedente:** Se produce cuando la empresa no prueba la veracidad de los hechos que se imputan al trabajador o simplemente, no se consideren de tal gravedad para su despido. En este caso, la empresa tendrá que readmitir o indemnizar al trabajador según el artículo 56.1 del ET.
- **Resolución del contrato a instancia del trabajador basada en el incumplimiento empresarial:** Si el empresario incumple su contrato, el trabajador podrá solicitar la resolución de éste ante el juzgado con derecho a la misma indemnización que en el caso anterior. Mientras sale la sentencia, el trabajador deberá permanecer en la empresa, exceptuando los casos en los que se verifique que está produciendo daños en la empresa.
- **Extinción del contrato por causas objetivas:** No se produce incumplimiento por parte del trabajador pero si por circunstancias personales del trabajador. Las causas vienen reguladas en el artículo 52 del ET y se sigue el procedimiento del artículo 53 del ET.
- **Despido colectivo:** Consiste en el despido de toda la plantilla de una empresa. Las causas vienen recogidas en el artículo 51 del ET.
- **Indemnización por traslados en la actividad laboral:** Los empleados serán compensados por los gastos propios y familiares ocasionados por la movilidad geográfica a un distinto centro de trabajo del que se encuentren según el artículo 40 del ET.
- **Resolución del contrato por no aceptación del traslado:** Si el trabajador no acepta el traslado, puede pedir el cese de su contrato, por lo que recibirá la cantidad correspondiente al cálculo de 20 días por año vencido.
- **Resolución del contrato por la modificación sustancial de las condiciones:** Los trabajadores tendrán derecho a recibir indemnizaciones cuando haya cambios sustanciales en sus contratos. Si éstos no se hubieran establecido en convenio se aplicará el artículo 41 del ET. Si por el contrario, se especificaron en convenio se actuará según el artículo 83.2 del ET.
- **Resolución del contrato por muerte, jubilación o incapacidad del empresario:** En este caso el contrato se extingue a no ser que la persona afectada tenga un posible continuador de éste. Esto se puede observar en el artículo 49.1.g del ET.
- **Extinción por finalización de contrato temporal con indemnización:** Las personas que trabajen con contratos temporales tienen derecho a una indemnización según el artículo 49.1.c del ET.

2.2.4. Indemnizaciones de daños y perjuicios por incumplimientos empresariales.

Al formalizar un contrato entre la empresa y el trabajador, ambas partes tienen la obligación de cumplir lo pactado en el contrato, por lo que, cualquier incumplimiento que pudiera ocasionar la empresa, causaría daños al empleado, el cual tendrá que ser indemnizado por ello, siempre y cuando se muestre la veracidad del incumplimiento ocasionado por el empresario. Encontramos los siguientes tipos: (Óscar Quintana Sánchez y Encarna Tarancón Pérez, 2012; Alfredo Montoya Melgar, 2014)

- **Indemnizaciones por lesiones o fallecimiento del trabajador en accidente laboral:** Si un trabajador de una empresa sufre lesiones o fallecimiento a causa del incumplimiento de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, la empresa estará implicada en un delito penal, por lo que, tendrá que indemnizar al trabajador y a los familiares en causa de muerte.

- **Indemnizaciones por violación de derechos fundamentales del trabajador:** En caso de violación del derecho de los trabajadores, se les indemnizará por ello, y, se procederá a reconocer la nulidad del empresario.
- **Indemnizaciones derivadas de supuestos de suspensión de contratos de trabajo:** Por lo general, la suspensión de los contratos de trabajo no origina indemnizaciones a no ser que se considere despido improcedente. También, puede ocurrir que el empresario se niegue a la reincorporación laboral de una excedencia o simplemente la retrase, por lo que, en este caso, el trabajador tiene derecho a ser indemnizado por posibles daños ocasionados para éste por parte de la empresa.

2.3. FORMAS DE RETRIBUCIÓN.

El artículo 26.1 del ET establece que el salario se podrá abonar en metálico o dinero y en especie. Este último es el que presenta más casuística por cuanto el propio legislador establece límites en su percepción.

2.3.1. Salario en metálico.

El salario en dinero constituye la modalidad más característica de pago a los trabajadores por la prestación de sus servicios a las empresas.

Consiste en la remuneración al trabajador de un determinado importe mediante la moneda de curso legal o, instrumentos de pago crediticios de inmediata liquidez.

Los empleados podrán utilizar dichas percepciones de forma liberal, ya que, es la contraprestación que reciben por su trabajo en las empresas.

2.3.2. Salario en especie.

Otra manera de remunerar el trabajo a los empleados de una empresa, es lo que se denomina "salario en especie", lo cual consiste en la retribución con bienes distintos del dinero como pueden ser: alojamiento, manutención, viajes, gastos de estudios, suministros, proporción de automóvil, teléfono, pólizas de seguro, bienes de consumo en fechas especiales, etc. En caso de que se autorice el salario en especie, se deberán adoptar las medidas oportunas para que se garantice que las prestaciones en especie serán apropiadas y beneficiosas para el empleado y su familia, así como, que el valor de éstas sea justo y adecuado. Para que una determinada percepción pueda calificarse como salario en especie deberá reunir los siguientes requisitos:

- La causa principal debe ser la contraprestación al trabajo realizado. En caso contrario, la calificación no deberá ser la de salario.
- La contraprestación ha de ser cuantificable en términos monetarios.
- Se considerará salario en especie cuando satisfaga las necesidades del empleado y su familia enriqueciendo su patrimonio personal.
- La remuneración debe ser atribuible al empleado individualmente, es decir, no se consideraría salario en especie determinados servicios que ofrece la empresa para el uso y disfrute de colectivos de trabajadores.

Existen límites en dicha manera de remuneración, debiendo predominar la retribución en metálico. El artículo 26.1 del ET establece "*en ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por ciento de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional*" (Aranzadi social, doc.2003/107).

CAPÍTULO 3

SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN

Los sistemas salariales o de retribución son los criterios que se utilizan para compensar el trabajo realizado por los empleados de una empresa. Legalmente no se establece sistema alguno de determinación del salario, pero siendo el objeto del contrato el desempeño del trabajo para la empresa, los criterios básicos para retribuir el trabajo son la unidad de tiempo y la unidad de obra, pero para la determinación del salario se toman en consideración ambos conceptos.

Son muy limitados los supuestos en los que se le atribuye al trabajador un sistema salarial exclusivo, lo habitual es una combinación de ellos. Cada uno de dichos sistemas tienen sus ventajas e inconvenientes, ya que, cada uno de ellos incentiva una determinada faceta de los trabajadores sin tener en cuenta las demás, por lo que desatienden otros factores que pueden resultar igualmente importantes para la determinación del salario del trabajador. De ahí que, el salario se cuantifique valorando diversos aspectos de los empleados como pueden ser aptitudes, actitudes, etc. lo cual supone una valoración del salario de cada trabajador mediante la sinergia de varios sistemas de retribución.

En las empresas de nueva creación, son éstas las que determinan inicialmente el sistema retributivo que pretenden implantar. Por el contrario, en las empresas en funcionamiento, un cambio en el sistema salarial, supone la modificación de las condiciones de trabajo según el artículo 41 del ET.

A continuación distinguimos los diferentes sistemas de retribución:

3.1. SISTEMAS SALARIALES DE RETRIBUCIÓN FIJA.

Los sistemas salariales de retribución fija son aquellos en los que los trabajadores reciben percepciones económicas garantizadas, ya que, no están condicionadas a la obtención de determinados rendimientos. Podemos hacer la siguiente clasificación:

3.1.1. Salario fijo por unidad de tiempo.

En la fijación del salario por unidad de tiempo se atiende únicamente a la duración de la jornada de trabajo a efectos de cuantificar el salario con independencia del servicio prestado o los rendimientos obtenidos, salvo que exista pacto en contrario en el contrato de trabajo individual o en el convenio colectivo, que pueden establecer un determinado rendimiento mínimo dentro de la jornada de trabajo. En éstos casos, nos encontramos con lo que se conoce como sistema de trabajo medido con el establecimiento de un rendimiento mínimo, que se califica como actividad normal, o, un rendimiento óptimo, que es la actividad máxima que puede desarrollar el trabajador en su jornada. Aunque este sistema de trabajo medido no se establezca en el contrato de trabajo, no impide que la empresa pueda implantarlo después siguiendo el procedimiento de modificación sustancial que se establece en el artículo 41 del ET.

El módulo temporal que suele utilizarse para la determinación del salario es el día, la semana o el mes, aunque según el sector en el que se aplique, se pueden utilizar otros criterios temporales para su determinación.

Aunque este sistema de fijación del salario no tiene relación directa con el rendimiento como hemos comentado anteriormente, esto no significa que el trabajador

no tenga unos límites mínimos de rendimientos en la prestación de sus servicios a la empresa, ya que, la normativa le impone un deber de diligencia del que deriva la obligación de alcanzar un determinado nivel de rendimiento, hasta el punto de poder ser sancionado o despedido si el trabajador no cumple con ello.

3.1.2. Salario fijo por unidad de obra.

Este sistema de retribución toma en consideración la obra o trabajo realizado, de forma que, al contrario que el sistema de remuneración por unidad de tiempo, en esta ocasión existe una relación directa entre el salario y el rendimiento, alcanzándose mayor retribución cuantas más unidades productivas se consigan. De este modo se fija un precio por cada unidad de producto o servicio prestado por el trabajador a la empresa y se le retribuye en función de ello.

Este sistema puede ser tanto individual, según los resultados obtenidos por cada trabajador independientemente de los demás empleados, y, colectivo, según los resultados obtenidos por el trabajo en conjunto de diversos grupos de trabajadores.

En determinadas ocasiones, algunas empresas fijan un sistema de objetivos a cumplir por los empleados durante un determinado período de tiempo, generalmente por meses o años. Si dichos objetivos no son cumplidos en el período de tiempo fijado, puede suponer un incumplimiento del contractual del trabajador.

Este sistema retributivo, también entendido como salario por resultado, puede derivar en un sistema de participación en beneficios, es decir, se toma en consideración el lucro económico aportado por el trabajador/es, de modo que calculados los beneficios, se le atribuye un porcentaje a éstos.

Aunque la estipulación del salario en función del resultado sea un motivo de obtención de mayor retribución para los trabajadores, éstos no pueden llegar a convertir sus resultados en su única obligación ni los empresarios pueden considerarlo como la única medida para retribuirlos. Por ello, es necesario que estos sistemas de retribución por resultado vengán acompañados de reglas en las que se estipule que el trabajador tiene que recibir un determinado lucro por el hecho de su prestación de servicios a la empresa independientemente de los resultados, lo cual, se considerará aparte.

3.1.3. Criterios para determinar los sistemas de retribución fija.

Para determinar los sistemas de retribución fija se siguen dos criterios que diferenciamos a continuación:

- **Clasificación en grupos profesionales:** Se trata de agrupar los diferentes tipos de trabajos en grupos teniendo en cuenta las aptitudes requeridas, titulaciones académicas y contenido de la prestación. Cada grupo profesional especifica las tareas a desarrollar y el salario mínimo que deben recibir los trabajadores según el grupo profesional en el que se encuentren. Así, en el momento de la contratación de los trabajadores, se especificará en el convenio colectivo una retribución fija por unidad de tiempo.
- **Valoración de puestos de trabajo:** Es otra manera que se utiliza para fijar el salario por unidad de tiempo. Es una herramienta cada vez más utilizada, ya que, se centra en fijar la política retributiva en función de la igualdad, es decir, pretende que los trabajos considerados con la misma dificultad o valor, sean retribuidos de manera equitativa para evitar la discriminación. Para realizar dicha valoración se siguen una serie de fases:
 - o **Análisis del puesto de trabajo:** Se procede a la recopilación de las tareas y actividades que deben desempeñarse en los diferentes puestos

de trabajo. Además, también se recogerá información sobre la formación y titulación académica necesaria en cada puesto.

- **Descripción del puesto de trabajo:** Es un informe que recopila los datos obtenidos en el anterior análisis. Recogerá las tareas esenciales, responsabilidades, aptitudes, relación con otros puestos de trabajo, etc.
- **Métodos de valoración de puestos de trabajo:** Distinguiremos 4 métodos de valoración de dichos puestos de trabajo. Éstos son:
 - **Método de graduación:** Se utiliza este método para comparar la valoración de puestos de trabajo con los diferentes grados establecidos en función del nivel de complejidad, responsabilidad, etc. de cada puesto de trabajo. Esto facilita la incorporación de los puestos de trabajo, ya que, se van asignando a los diferentes grados según las características de cada uno de ellos.
 - **Método de clasificación:** Consiste en una clasificación jerárquica de los puestos de trabajo según su importancia en relación con los puestos claves previamente seleccionados. Por ello, se podrán considerar una serie de niveles de agrupación.
 - **Método de comparación de factores:** Consiste en la fijación de una serie de factores como la instrucción, habilidad, experiencia, esfuerzo mental, esfuerzo físico, responsabilidad, riesgos, etc. a los puestos de trabajo claves. Una vez que dichos puestos tengan sus correspondientes factores asignados, los demás puestos se clasifican comparando sus factores con los de los puestos claves.
 - **Método de puntuación de factores:** Cada factor previamente definido se divide en niveles y cada nivel tiene una puntuación diferente. Seguidamente, se analizan los factores que poseen los demás puestos de trabajo y se van puntuando sus niveles. La suma total de la puntuación, se utiliza para clasificar los diferentes puestos.
 - **Método Hay de valoración de puestos de trabajo:** En este método la valoración se realiza teniendo como referencia tres factores principales: competencia, solución de problemas y responsabilidad. (Magdalena Llompert Bennàsar, 2007)

3.2. SISTEMAS SALARIALES DE RETRIBUCIÓN VARIABLE.

Los sistemas salariales de retribución variable son aquellos en los que el trabajador recibe sus prestaciones económicas correspondientes de sus actividades realizadas para la empresa de forma variable, ya que, varía en función del rendimiento o los resultados obtenidos en la realización de sus labores.

Podemos diferenciar varios sistemas variables:

3.2.1. Sistemas de remuneración por rendimiento.

Este sistema se basa en el rendimiento obtenido por los trabajadores en la empresa durante su contrato de trabajo. Por un lado, encontramos que mientras mayor sea la productividad, mayor será su retribución. Además, también se puede analizar desde otro punto de vista de obtener los mismos resultados en un tiempo menor. Por ello, se considera un sistema salarial mixto que busca la equivalencia entre salario y trabajo, es decir, los empleados serán recompensados por su trabajo realizado, no existe

posibilidad de cobrar una remuneración mientras no esté produciendo, ya que, es compensado por lo que produce. Podemos diferenciar dos tipos de salarios dentro de este sistema:

- **Salario por tarea:**

Mediante la aplicación de este sistema salarial, la empresa se compromete a asignarle al trabajador una determinada cantidad retributiva por el cumplimiento de una determinada producción o resultado profesional, de modo que, una vez alcanzado dichos rendimientos, finaliza su jornada laboral diaria o mensual, según lo estipulado.

Se trata de una manera de incentivar el trabajo rápido de los empleados, de manera que la satisfacción que éstos reciben es un mayor tiempo de descanso cuanto más rápido consigán los resultados. Con esto, se entiende que el salario permanece siempre invariable, pero aumentan los tiempos de descanso para éstos. Por ello, el trabajador puede continuar prestando su actividad hasta agotar su jornada, por lo que, este tiempo y la producción realiza pasan a considerarse un sistema de retribución variable. Por ello, podemos considerar el salario por tarea como un sistema mixto.

En ocasiones, se utiliza este sistema debido a que, son trabajos en los que resulta imposible controlar por parte del empresario, la realización del trabajo de sus empleados, por ello, utilizan el resultado obtenido por tarea para asegurarse del cumplimiento de prestación de servicios por parte de los trabajadores.

Aunque este sistema salarial no suele ser objeto de regulación en la negociación colectiva, en los convenios que lo contengan se especificará si el trabajador podrá abandonar el trabajo una vez haya terminado de realizar su tarea o si tiene que continuar en su puesto de trabajo hasta finalizar su horario de jornada, siendo así, también se regulará si éstas horas se le retribuirán a parte de su salario, como si fueran horas extraordinarias.

- **Salario por incentivo:**

Los incentivos retribuyen un mayor esfuerzo, responsabilidad o capacitación siempre que conlleve a una mejora de resultados. Este tipo de retribución engloba al salario a tiempo y a salario por unidad de obra, constituyendo un salario mixto, pero éste es variable, ya que, los incentivos no implican un rendimiento mínimo o normal, sino que se empezará a retribuir una vez pasados estos niveles, es decir, que una vez que se han obtenidos los resultados requeridos por la empresa, se empezará a retribuir a los empleados que consigán superar estos resultados y su cuantía dependerá de la cantidad en que los haya superado.

Además, estos incentivos pueden conseguirse individualmente o en forma de grupo cuando un número determinado de trabajadores trabajan para conseguir los mismos objetivos y los sobrepasan. A causa de ello, los incentivos recibidos se repartirán entre todos los componentes de dicho grupo.

3.2.2. Salario a comisión.

Este sistema es una variante de la retribución salarial por unidad de obra, es decir, la fijación del salario se establece teniendo en cuenta los resultados obtenidos por el trabajador.

Este tipo de sistema salarial es muy habitual entre personas que intervienen como intermediarios en operaciones mercantiles, bien como viajantes, vendedores o representantes comerciales.

Normalmente, los trabajadores dedicados a este tipo de prestación de servicios, tienen un salario fijo mensual al cual se le suman las comisiones obtenidas por éstos según las ventas realizadas.

Según el Estatuto de los Trabajadores, el derecho al cobro de las comisiones por parte de los empleados nace en el momento que haya finalizado su operación y la empresa haya recibido el importe de la misma, ya que, si las comisiones son cobradas por los empleados antes de recibir la empresa el dinero pactado por la operación, si el cliente no paga a la empresa, el trabajador habría recibido una comisión que no le correspondería por que se consideraría que no ha realizado la venta. Esto no impide que en determinadas ocasiones se pacte el cobro de comisiones por parte del trabajador al realizar su operación, aunque finalmente la empresa no cobre por ello.

Es necesario un pacto para que se abonen las comisiones mensualmente, ya que, según el Estatuto de los Trabajadores, la liquidación y pago de las comisiones se efectuará al finalizar el año, pero la empresa está obligada a cotizar mensualmente por el promedio de tales comisiones.

Con todo lo dicho anteriormente, podemos entender que si un trabajador realiza sus funciones de vendedor, tiene derecho a recibir sus comisiones durante la duración de su contrato de trabajo, aunque la empresa perciba el importe de la operación después de haber cumplido el contrato de dicho trabajador.

3.2.3. Participación en los resultados económicos de la empresa.

La participación de los empleados en los resultados de la empresa se sigue considerando como un supuesto excepcional establecido como un sistema de remuneración variable, ya que, depende de los beneficios obtenidos por la empresa, por lo que no puede ser una retribución previamente asegurada. Además también se considera un tipo de complemento salarial.

Dicha retribución se devenga con el incremento de los beneficios de la empresa, es decir, con el incremento de ventas, independientemente de si el resultado final resulta en pérdidas.

Las cuotas entregadas a los trabajadores que tienen alguna participación variarán en función de la cantidad total de beneficios obtenidos por la empresa. Además, salvo acuerdo en contrario, es una forma de remuneración que no depende de un mínimo fijo.

En ocasiones, algunas modalidades de participación, no resultan en retribuciones líquidas, sino que, se van acumulando hasta la finalización del contrato de trabajo, normalmente para aumentar las pensiones de jubilación. (Magdalena Llompart Bennàssar, 2007)

CAPÍTULO 4

ESTRUCTURA DEL SALARIO

La estructura del salario alude a las formas en que se distribuyen las distintas partidas salariales que conforman la cantidad salarial total.

El Estatuto de los Trabajadores hace referencia a la estructura del salario, pero no establece cual haya de ser la misma, aunque si diferencia entre lo que se denomina salario base y complementos salariales, correspondiendo al convenio colectivo o contrato individual establecer cuáles son estos complementos y su forma de cálculo, así como el derecho de los trabajadores de la percepción de gratificaciones extraordinarias.

Hay que tener en cuenta que la estructura salarial está condicionada por el sistema de retribución que adopte cada empresa o que se adopte cada sector de actividad.

Cuando el salario adopta una estructura compleja, el artículo 26.3 del ET distingue entre salario base y complementos salariales.

4.1. SALARIO BASE

El salario base se define como la “*retribución fijada por unidad de tiempo o de obra*” según el art. 23.3 del ET, como hemos comentado en el capítulo 1.

Dicha parte de la estructura salarial se fija en las llamadas tablas salariales, en las que se establecen las diferentes cuantías del salario base según el sector de actividad o grupo profesional. El ET no establece cuantía mínima, por lo que, se fija entre convenio colectivo o individual.

El salario base deberá ser un salario fijo, necesario e imprescindible en toda estructura salarial y que, salvo excepciones, es la cuantía más elevada de los componentes que forman la estructura salarial. Además, en algunas ocasiones, en los convenios colectivos se toma como referencia para aplicarle algún porcentaje para calcular algunos complementos salariales personales.

Por tanto, se entiende que, esta partida salarial, actúa como la cantidad mínima fijada que debe recibir un trabajador por la prestación de sus servicios a la empresa que lo tiene contratado para ello, y es fijada por un concreto convenio para una determinada categoría o grupo profesional.

A diferencia del salario en cuestión, encontramos el Salario Mínimo Interprofesional, en adelante SMI, cifra fijada por la norma estatal por debajo de la que se considera ilegal remunerar a los trabajadores sea cual sea el sector en el que opere. Actúa de forma general, para cualquier trabajador con independencia de su clasificación profesional y el sector de actividad.

La cuantía del salario base puede ser inferior al SMI, pero las percepciones salariales completas, es decir, salario base más complementos salariales, no deben estar por debajo del SMI. Por lo general, en las tablas salariales mencionadas con anterioridad, la cuantía de los salarios bases de los convenios colectivos son superiores al SMI, excepto cuando el trabajador no ha establecido ningún tipo de convenio, y, en este caso, coinciden ambas cantidades.

Cuando un concepto retributivo no se puede asimilar a ningún complemento salarial en concreto habrá que imputarlo al salario base, con su correspondiente repercusión para el cálculo de otros complementos como hemos comentado anteriormente.

Otra cuestión a tener en cuenta es que el salario base permanecerá fijo, será invariable mientras el trabajador siga desempeñando la misma jornada laboral y las mismas funciones dentro de la empresa. Si por el contrario, estos parámetros se ven modificados, también podrá modificarse su salario base en función de la nueva jornada y la nueva calificación de su actividad, siempre y cuando, si al trabajador se le encomiendan actividades calificadas inferiores, su salario base se corresponderá con el mismo que tenía con anterioridad, es decir, no puede ser inferior aunque se le haya asignado temporalmente el desempeño de tareas consideradas de nivel inferior. (Óscar Quintana Sánchez y Encarna Tarancón Pérez, 2012; Aranzadi Social, doc. 2003/107)

4.2. COMPLEMENTOS SALARIALES

Los complementos salariales son las cantidades que se adicionan al salario base por diferentes conceptos específicos y la suma de todo ello conforma el salario total que percibe el trabajador.

El complemento salarial se origina cuando durante la prestación de servicios a la empresa por parte del empleado surgen causas por las que éste debe ser retribuido de forma adicional a su salario base.

En relación al carácter consolidable o no de dichos complementos, deberá ser el convenio colectivo quien lo establezca, o en su defecto el individual. La negociación colectiva será la que pactará si se mantienen o no los diferentes tipos de complementos en el cambio de las condiciones del trabajo realizado, rigiendo en su defecto la regla general de no consolidación de aquellos complementos que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

El artículo 26.3 del ET establece una clasificación general de las tres clases de complementos salariales que se pueden dar dentro de la estructura salarial "*complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado a la situación y resultados de la empresa*".

El Convenio colectivo o en su defecto, el contrato individual determinará los concretos complementos salariales que se van a dar en cada sector o rama de actividad debiendo establecerlos dentro de los tres tipos de complementos que establece el artículo 26.3 del ET. En caso de que algún complemento no se pueda clasificar dentro de los tipos existentes, se englobará en el salario base como se ha comentado con anterioridad. Además de la determinación de éstos, el convenio colectivo también se encargará de establecer las pautas para su cuantificación, ya que, la ley no establece orientación alguna respecto a su forma o modo de fijación.

En algunas ocasiones, en la negociación colectiva se clasifican los complementos en varias categorías, especificando que conceptos se incluyen dentro de ellas, pero en otras ocasiones, los convenios no hacen clasificación, sino que sólo nombran los tipos de complementos, su causalidad y en algunos, su cuantificación o la manera de calcularlos. (Óscar Quintana Sánchez y Encarna Tarancón Pérez, 2012; Aranzadi Social, 2003/107)

Como hemos comentado anteriormente, el Estatuto de los Trabajadores establece una clasificación de tres tipos de complementos salariales como son los que definimos a continuación:

4.2.1. Según condiciones del trabajador.

Son complementos que derivan de las condiciones personales del trabajador que no hayan sido tenidos en cuenta en la determinación de su salario base, percibiéndose con independencia del puesto de trabajo ocupado.

La causa específica para que se consideren estos complementos es la cualificación personal o profesional en los empleados, que se tienen en cuenta, ya que, estos conocimientos repercuten en la prestación de servicios que le aporta el empleado a la empresa, bien en su contenido o en la calidad de su prestación.

Los complementos personales más frecuentes son:

- **Complemento por antigüedad:** Es un tipo de complemento basado en remunerar a los trabajadores que tengan mayor antigüedad en la empresa, ya que, se entiende que tienen mayor experiencia y desarrolla su trabajo con un mayor grado de perfección. La ventaja que consigue la empresa con la retribución de este complemento es el ahorro en formación de otros nuevos empleados. El derecho al abono del complemento de antigüedad, es debido al mantenimiento durante un largo espacio de tiempo de la relación laboral del empleado con la empresa, y no todos los trabajadores tienen derecho a cobrarlo, sino que, se pacta en convenio colectivo o contrato individual. Cuando se contrata al trabajador, también se le pueden reconocer los años de antigüedad que haya tenido en otra empresa como sucede en el sector de la banca y los seguros, pero esto no afectará a las posibles indemnizaciones por despido, las cuales sólo se calcularán en base al tiempo real que éstos hayan permanecido en la empresa.
- **Complementos por títulos o idiomas:** Este tipo de complementos se basa en la remuneración a los trabajadores que dispongan de títulos o certificados debido a la necesidad de que tengan conocimientos especiales para el desempeño de diversos puestos de trabajo, de modo que, sin dichos conocimientos el puesto de trabajo no podría desempeñarse. Por ello, decimos que es un tipo de complemento personal, pero se recibe en cuanto se realiza el trabajo por el que se obtiene, por lo que, también podemos entenderlo como complemento de puesto de trabajo.

Además de estos típicos complementos, se incorporan otros que retribuyen a la personalidad del empleado, es decir, a su forma de ser y actuar de éste fijándose para su valoración la situación profesional en la que se encuentra el trabajador en ese momento, como pueden ser los premios por vinculación a la empresa. (Magdalena Llompарт Bennàssar, 2007)

4.2.2. Según el trabajo realizado.

Estos tipos de complementos retribuyen las características de los puestos de trabajo y por otro lado la forma de desarrollar la actividad en cuanto a cantidad y calidad. Por tanto, su origen no depende de las condiciones personales del trabajador como hemos visto en el tipo de complemento anteriormente definido, sino que, depende del trabajo realizado cómo su propio nombre indica.

La percepción de éstos, sólo será posible mientras el trabajador ocupe el puesto de trabajo por el que se le ha asignado la percepción de éstos. Por tanto, en el momento en que el empleado abandone el trabajo o deje de prestar este tipo de servicio para la empresa, el cobro de éstos desaparecerá, no considerándose consolidable por ley este tipo de complementos, salvo pacto en contrario.

Según el puesto de trabajo a desempeñar podemos encontrar diversos tipos de complementos cómo son:

- **Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad:** Se trata de complementos que retribuyen al trabajador por situaciones de riesgo en el desempeño de su actividad laboral. La situación de riesgo por la que se retribuye no puede estar provocada por el mal uso de medios de prevención de riesgos laborales, sino que, una vez utilizadas todas las precauciones siga existiendo dicho riesgo. Es por ello por lo que los trabajadores reciben un determinado plus de peligrosidad,

penosidad o toxicidad. Además, la existencia de dicho riesgo tiene que ser habitual, no puede ser de forma esporádica para poder retribuir a los trabajadores. Habitualmente, no se procede al abono de dicho plus debido a que, se suelen tener en cuenta a la hora de fijar el salario en los contratos ordinarios, es decir, que dicho plus va incluido en el salario final percibido por los trabajadores. Si no es así, se tomará el salario base o salario en convenio como referencia para aplicar un porcentaje por este complemento.

- **Plus de disponibilidad:** Es un tipo de complemento salarial que se le remunera a los trabajadores por el hecho de que estén disponibles. En cuanto a disponibilidad diferenciamos:
 - o **Disponibilidad horaria:** Se basa en la retribución por la disponibilidad horaria de los trabajadores, es decir, que pueden ser llamados en cualquier momento para que desarrollen sus labores en la empresa, así como, cambios de turnos y horarios.
 - o **Disponibilidad funcional:** Se basa en la disposición de los trabajadores a realizar otro tipo de funciones dentro de la empresa correspondiente al grupo profesional en donde estén clasificados. (Aranzadi social, doc. 2003/107)

Por otro lado, en cuanto a la cantidad y calidad con la que se desarrolla el empleo, podemos distinguir otros tipos de complementos como pueden ser:

- **Primas de asistencia y puntualidad:** Su finalidad se basa en evitar el absentismo laboral. Su remuneración puede ser una cantidad determinada por día trabajado así como, una cantidad mensual a la cual se le va descontando según los días que no se asista al trabajo, hasta el punto de poder ser suprimida una vez sobrepasen el límite de días fijado. En ocasiones se suelen utilizar para evitar las huelgas, es como premiar la no participación en huelgas, exceptuando el derecho a las huelgas de carácter legal.
- **Primas e incentivos de productividad:** Su finalidad es la de remunerar la mayor productividad de los empleados. En algunos casos se retribuye a los empleados según unidades producidas pero, en otros casos, se abonan una vez pasada la cantidad de producción mínima establecida en convenio colectivo o contrato individual. Si los trabajadores no alcanzan en algunas ocasiones los objetivos marcados de producción por razones que conciernen al empresario, de igual forma los trabajadores recibirán estos complementos, ya que, no son culpables de ello, pero si no pueden conseguirlo por razones ajenas al empresario, perderán el derecho a recibirlas.
- **Complemento por horas extraordinarias:** Este complemento se centra en remunerar las horas de trabajo fuera de la jornada laboral ordinaria. El artículo 35.2 del ET permite un máximo de 80 horas al año sin contar las horas que puedan desarrollarse para solucionar algún tipo de problema o siniestro, las cuales también serán remuneradas pero no se cuantifican dentro de las 80 horas permitidas. La cantidad pagada por hora extraordinaria no podrá ser inferior al salario por hora de la jornada ordinaria, o podrán compensarse con descansos dentro del plazo de 4 meses desde la realización de dichas horas. Este complemento está prohibido para menores de 18 años y para los trabajadores nocturnos. Los demás empleados tendrán que cumplir con las horas pactadas en convenio, pudiendo ser penalizado aquel trabajador que se niegue a realizarlas.
- **Complemento de prolongación de jornada:** Este tipo de complemento retribuye al trabajador por su permanencia en la empresa una vez finalizada su jornada laboral ordinaria para terminar recuentos, entregas, etc. Por ello, se considera que el trabajador sigue desempeñando su trabajo cuando finaliza su jornada, y por eso tiene derecho a recibir este tipo de complemento.

- **Comisiones:** Es un tipo de complemento que reciben los trabajadores a parte de su salario base que se fundamenta en la mediación en operaciones y transacciones comerciales, como vendedores o representantes, cuya retribución se calcula sobre la cantidad de operaciones realizadas, por lo que, mientras mayor sea el número de operaciones mercantiles realizadas, mayor será la cantidad de comisiones cobradas, a parte, del sueldo fijo que los trabajadores tienen. (Óscar Quintana Sánchez y Encarna Tarancón Pérez, 2012)

4.2.3. Según resultados de la empresa.

El Este tipo de complementos se vinculan a los beneficios o incrementos de valor obtenidos por la empresa como resultado de la actividad empresarial de sus empleados, de manera que se le remunera al trabajador por intervenir en la consecución de la buena explotación de la empresa y la correspondiente obtención de beneficios.

En estos casos, no se retribuye el esfuerzo individual sino, el de todos los empleados que hayan participado en la consecución de los beneficios para la empresa, aunque, posteriormente, se le destine a cada uno una cantidad diferente según criterios establecidos en los convenios.

Los complementos típicos que encontramos fundamentados en los resultados de la empresa son:

- **Participación en beneficios:** Se trata de una forma de remuneración fundamentada en la cantidad de beneficios obtenidos por la empresa, de forma que su cuantía variará en función de los resultados económicos de las empresas. En principio se fijará un porcentaje en convenio colectivo, por lo que, los trabajadores serán remunerados por la obtención de beneficios reales de las empresas. Por ello, si la empresa no obtuviera beneficios, los trabajadores no recibirían este complemento, a excepción de que se haya pactado una cuantía fija no vinculada a los beneficios de la empresa, por lo que, en este caso la empresa tendrá que abonar dicho complemento a los trabajadores aunque obtenga resultados negativos.
- **Opción sobre acciones:** Consiste en la atribución al personal de la empresa una serie de derecho sobre acciones a un precio prefijado o de forma gratuita, de manera que, los empleados tendrán una pequeña participación en el capital de la empresa atribuyéndole esos derechos.
- **Bonus:** Es un tipo de retribución variable, dependiendo para su consecución por parte de los empleados, la valoración individual de éstos y los resultados económicos de la empresa. (Magdalena Llompart Bennàssar, 2007)

CAPÍTULO 5

TIPOS DE COMPLEMENTOS POR EL TRABAJO REALIZADO

En el capítulo anterior se ha hablado de forma superficial sobre los tipos de complementos según el trabajo realizado por los empleados de una empresa. Ahora pasamos a profundizar en la definición de alguno de ellos dentro del grupo de complementos por calidad o cantidad de trabajo realizado concernientes al rendimiento del trabajador.

5.1. INCENTIVOS.

Los incentivos dependen de los resultados adicionales que con su trabajo consiguen los empleados de una empresa. Éstos persiguen motivar a los trabajadores para realizar su trabajo con eficiencia y eficacia y también, conseguir la mejora de los resultados cualitativos y cuantitativos de las empresas.

Estos rendimientos pueden estar dirigidos tanto a empleados de manera individual, es decir, sólo se tiene en cuenta el trabajo realizado por éste para la remuneración de incentivos, o también, de forma grupal, para lo cual, se basa en los rendimientos obtenidos por todo un grupo de personas, ya sean del mismo grupo profesional, del mismo centro de trabajo, etc.

Entre los convenios donde podemos encontrar cláusulas en las que se especifique la retribución de primas o incentivos, las más frecuentes son las que se basan en la productividad de cada trabajador, es decir, lo más usual es que se tenga en cuenta a cada uno de los trabajadores de manera individual para valorar los resultados conseguidos por éstos y proceder a su correspondiente retribución de incentivos por resultados. Además de éstas, también encontramos las basadas en resultados globales de la empresa y las que se basan en secciones o colectivos como se ha mencionado con anterioridad. También, existe la posibilidad que puedan combinarse.

Para fijar este tipo de complemento salarial, se comienza por decidir cuál es el rendimiento normal de la empresa, ya que, una vez sobrepasados empezarán a devengarse dichos incentivos.

Jurídicamente, este tipo de complemento está sujeto a la condición de obtención de rendimientos, por lo que, los trabajadores tendrán que desarrollar su trabajo en función de cumplir expectativas de consecución de determinados resultados en la empresa. De esta forma, los incentivos sólo se abonarán cuando los empleados alcancen la cantidad de resultados predeterminados, además de cumplir una serie de características como la de pertenecer a un determinado grupo profesional, etc.

En ocasiones, los incentivos se obtienen cuando se alcanzan los rendimientos previamente acordados pero, en otras ocasiones, el plus puede ir aumentando a medida que aumentan los rendimientos.

Es frecuente que, independientemente de lo contemplado en el convenio colectivo, el trabajador y el empresario acuerden la percepción económica de incentivos por parte del empleado en base a un acuerdo entre ambos o simplemente un acuerdo unilateral del empresario, de los objetivos que deben alcanzarse para la consecución de este tipo de complementos.

En cuanto a los objetivos que tendrá que cumplir el trabajador, podemos analizar dos supuestos:

- Cuando el trabajador quiere colaborar en la consecución de los rendimientos previstos, se lo exige a la empresa y por motivos imputables al empresario, no se pueden cumplir dichos objetivos, la empresa tiene la obligación de retribuir íntegramente la totalidad de los correspondientes incentivos. Con esto se consigue que el trabajador que ha pactado con el empresario la retribución de una cantidad de dinero en función de unos objetivos previstos y acordados, y esto no se pueda producir por inactividad deliberada del empresario, los empleados tengan derecho de recibir dicha retribución al no ser culpables de ello.
- No se considera suficiente que el trabajador preste sus servicios para la obtención de dichos incentivos, sino que, se tienen que cumplir el nivel de rendimientos acordados. Si por determinadas causas el trabajador no supera la consecución de los objetivos marcados, no recibirá ningún tipo de incentivo, ya que, están condicionados a rendimientos previamente fijados.
- Si el cumplimiento de objetivos por parte de los empleados no pudiera realizarse por causa mayor o fortuita, el empresario no estará obligado a retribuir a los empleados los incentivos

Se podrá producir una disminución del complemento debido a una disminución de los rendimientos de los trabajadores.

Hacemos referencia al cese del contrato de los trabajadores de manera que, si los trabajadores abandonan la empresa de forma voluntaria, la proporción de rendimientos conseguidos, a pesar de no haber llegado al límite establecido, tendrán que ser compensados de forma proporcional. Por el contrario, podría ocurrir que, en los objetivos anuales pactados, también se acordara una permanencia anual, por lo que, en este caso el trabajador no tendría derecho a ser retribuido con incentivos.

Cuando el trabajador es despedido de forma improcedente, no pierde el derecho al cobro de las primas, las cuales se cobrarán en proporción a la consecución de objetivos que haya conseguido hasta el momento del despido, a excepción de que se pactara que en este caso el trabajador perdiera el derecho al correspondiente cobro de incentivos. (Magdalena Llompart Bennàssar, 2007)

5.2. COMISIONES.

Este tipo de complemento salarial se fundamenta en la unidad de obra, ya que, es retribuido al trabajador en función de las cantidades de resultados obtenidos con la prestación de sus servicios a la empresa.

Se trata de trabajadores que median en operaciones comerciales como pueden ser vendedores comerciales contratados por empresas, o representantes comerciales. El importe de su retribución se calcula en función de las operaciones o ventas realizadas en el caso de los vendedores.

A efectos jurídicos podemos destacar diversas cuestiones importantes:

- El derecho al salario a comisión nace en el momento en que se cobra el servicio o venta realizada. Los vendedores entregarán el producto, pero hasta el momento que no se realice el cobro de los productos no se podrá cobrar comisión. Por tanto, el trabajador tendrá el derecho al cobro de dichas comisiones una vez se haya concluido la entrega y correspondiente cobro de la operación realizada. Si por ejemplo, los productos vendidos son devueltos, es posible que se deduzcan de las comisiones la cantidad correspondiente en proporción con los productos devueltos. Además, quedan fuera del recibo de comisiones aquellas operaciones que se formalizan pero no llegan a realizarse o perfeccionarse, pero si entra dentro de la retribución de comisiones la

operación realizada directamente por la empresa, si esto se había acordado previamente.

- En relación a la consumación de las comisiones, podemos distinguir varios casos dependiendo de si estamos ante mediadores internos o externos. En el caso de los internos, se entenderá como realizada la operación para el cobro de la comisión sin que transcurra apenas tiempo entre la celebración del contrato y su posterior ejecución. Por el contrario, para los mediadores externos, el nacimiento de la comisión se producirá una vez finalizada su ejecución.
- La empresa debe liquidar a los trabajadores el pago de las comisiones correspondientes en el plazo de un mes que empieza a contar desde que el cliente realiza el abono a la empresa de la operación realizada. Este plazo se puede ampliar hasta tres meses mediante pacto previo.
- Si el cliente no realiza el pago de las operaciones de venta realizada por los mediadores por culpa del empresario, los trabajadores tendrán derecho al cobro de comisión. También cabe destacar que, si los trabajadores culpabilizan al empresario de no cobrar su correspondiente comisión tendrán que demostrarlo.
- Si el trabajador ha realizado la operación pero aún no se ha cobrado y se extingue su contrato en la empresa, éste tendrá derecho a ser remunerado por las operaciones realizadas por él durante la vigencia de su contrato independientemente de que no se haya cobrado aún, así que, será remunerado por ello en el momento que se reciba el cobro de la operación que él mismo realizó, aunque ya no preste sus servicios a la empresa. Del mismo modo ocurre cuando el trabajador ingresa en la empresa y aún no se ha cobrado una operación realizada anteriormente, por lo que, éste no tendrá el derecho de cobro de comisión por dicha operación al no haber sido partícipe en ella.
- Normalmente, los trabajadores reciben las comisiones a la finalización del año, salvo pacto en contrario. En ocasiones, los empleados prestan sus servicios durante un tiempo inferior al año y en el convenio colectivo se había pactado un salario a comisión por los objetivos que se consiguieran anualmente. Por ello, no deberá fijarse objetivos anuales sino que, se deberán fijar en proporción al tiempo que el trabajador permanezca en la empresa. También cabe destacar que, los mediadores externos, al centrarse la mayoría de su salario en el cobro de comisiones, éstas se liquidarán y pagarán en el plazo de un mes ampliable a tres meses mediante un previo pacto.
- Los empleados tienen el total derecho de estar informados durante su permanencia en la empresa del cumplimiento de objetivos o del estado en que se encuentra la cantidad total de sus comisiones ante lo cual, el empresario no puede negarse, tiene el deber de informar a éstos de ello. Además, la empresa deberá entregar a los trabajadores un recibo de pago sellado y firmado en el que se podrá encontrar todos los detalles de las operaciones realizadas así como la correspondiente cantidad de comisiones que le corresponden por ello.

Normalmente, a los trabajadores que se dedican a este tipo de actividad se les retribuye una cantidad fija y otra variable en función de sus ventas en el caso de vendedores comerciales. Además, la naturaleza jurídica de las comisiones por ventas es salarial, ya que, son un complemento obtenido por la cantidad de trabajo que se realiza, lo cual supone uno de los conceptos entendidos como salario, aunque no puede ser absorbido por la retribución fija. (Magdalena Llompard Bennàssar, 2007; Aranzadi social, doc. 2003/107)

CAPÍTULO 6

TIPOS DE COMPLEMENTOS SEGÚN RESULTADOS DE LA EMPRESA

En este capítulo nos vamos a centrar en varios complementos salariales percibidos en base a los resultados de la empresa. Anteriormente se han nombrado todos los posibles de una forma superficial, por ello, ahora vamos a profundizar en el tratamiento de varios de ellos.

6.1. PARTICIPACIÓN EN INGRESOS Y BENEFICIOS.

Ante la crisis actual, España se enfrenta a una situación en la que las empresas tienen que actuar de una forma más competitiva que hace unos años atrás así como más responsables. Por ello, se considera que, los empleados son la parte fundamental en la empresa para el logro de resultados.

El concepto de Participación Financiera de los Trabajadores en las empresas tiene más de 20 años, aunque en la actualidad se entiende más que como un concepto, como una política de las empresas para sus empleados.

La participación en ingresos y beneficios constituye un tipo de complemento salarial que retribuye al trabajador en función de los beneficios obtenidos por las empresas o grupos empresariales. Dicha retribución tiene los siguientes efectos positivos: aumenta la motivación de los empleados para perseguir que la empresa consiga la mayor cantidad de beneficios posibles, se amplía la redistribución de la riqueza, aumenta la adhesión o conexión de los empleados con la empresa, con lo que se consigue aumentar la productividad y con ello la competitividad de la empresa en los mercados. Además, se consigue una flexibilización salarial y una reducción de conflictos de intereses.

Dicha definición engloba a la totalidad de beneficios que un grupo de trabajadores de una empresa reciben a cambio de su implicación y aumento de productividad para mejorar los resultados de la empresa. El grupo está formado por los operarios, no por los directivos.

Según la forma en la que se mida el rendimiento de los trabajadores, se pueden diferenciar diversas formas de participación en beneficios: participación en los resultados de la producción, participación en los resultados económicos y participación en los beneficios.

A continuación podemos observar en el siguiente cuadro los diferentes tipos de participación de los beneficios en la empresa según la medida del rendimiento, la forma material de la retribución y la forma de distribución entre los empleados:

TIPOS DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LOS BENEFICIOS DE LA EMPRESA

	Tipos	Características	Ventajas
MEDIDA DEL RENDIMIENTO	Participación en los resultados de la producción	Recompensa mejoras en la productividad (cantidad producida o costes)	Relaciona productividad y remuneración
	Participación en los resultados económicos	Recompensa mejoras en el valor añadido, volumen de ventas o beneficio bruto	Relaciona resultados económicos y remuneración
	Participación en beneficios pura	Recompensa mejoras en el beneficio neto	Relaciona resultados globales de la empresa y remuneración
FORMA MATERIAL DE LA RETRIBUCIÓN	En metálico	Entrega en metálico de la participación en beneficios	Tangibilidad Gestión administrativa simple
	En acciones u opciones sobre acciones	Entrega de acciones u opciones sobre acciones por el valor de la participación en beneficios	Acceso a mejoras futuras Fomenta la inversión en capital de los trabajadores
	Mixta o diferida	La participación se destina a un fondo de inversión	Acceso a mejoras futuras Fomenta la inversión en capital de los trabajadores Conexión a planes de inversión de la empresa posible
DISTRIBUCIÓN ENTRE LOS EMPLEADOS	Idéntica para todos los empleados	Supone igual contribución de los empleados a la mejora de resultados	Reduce diferencias salariales
	Proporcional al salario	Supone que las diferencias salariales reflejan la contribución individual	Mantiene diferencias salariales
	Proporcional a la antigüedad	Supone que la antigüedad refleja la contribución del individuo	Incentiva la permanencia a largo plazo

Figura 6.1. Tipos de participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa.

Fuente: "Revista Asturiana de Economía- RAE nº 12 1998 pág. 117

En cuanto a la forma en que se retribuyen estas participaciones podemos encontrar las siguientes: retribución en metálico, cesión de acciones u opciones sobre acciones, y por último, una participación mixta.

En este punto nos centraremos en la participación de beneficios con una retribución en metálico, ya que, es el método más utilizado por ser el método de remuneración más rápida de obtener por los trabajadores y, por tanto, aumenta la posibilidad de aumentar la producción por parte éstos en un período corto de tiempo a diferencia de las acciones u de las opciones sobre acciones.

Cuando hablamos de la participación de los trabajadores en los resultados de la empresa, podemos hacer una diferenciación. Por un lado, la participación en ingresos, la cual no exige que la empresa obtenga resultados positivos, es decir, beneficios, aunque el cobro de este complemento si exige la obtención de determinados ingresos

mínimos. Por otro lado, la participación en beneficios si depende de los beneficios reales de la empresa generados en un determinado período de tiempo, ya que, además de ser una condición para la retribución a los empleados de este tipo de complementos, la cuantía de éstos se calcula en base a los beneficios reales conseguidos por la empresa o grupo empresarial.

Tanto la participación de ingresos como la de beneficios tienen un tratamiento similar jurídicamente. Dichos complementos están sujetos a la condición de obtención de beneficios por parte de la empresa, y si no hay beneficios, este complemento no sería retribuido a los trabajadores. En ocasiones se puede condicionar a unos beneficios o ingresos mínimos, así como, que el trabajador siga realizando sus prestaciones laborales a la empresa en el momento del abono de las participaciones.

Estos complementos, al ser participaciones en beneficios y resultado de las empresas, dependen de la marcha económica de ésta, mientras mayores ventas, mayores beneficios y mayores retribuciones de este tipo de complemento a los empleados. Además, se puede decir que al igual que el cobro de estas participaciones dependen de los resultados económicos, también hay que hacer alusión a otros muchos factores que influyen en que las empresas vendan o no. Dichos factores pueden ser: productividad, clima laboral, adhesión de los empleados a la empresa, participación, flexibilidad, etc.

A continuación analizamos las ventajas e inconvenientes de la práctica empresarial de la participación en beneficios:

- **Productividad:** La remuneración que ofrece la empresa a los trabajadores a cambio del incremento de la productividad y con ello el incremento de los resultados de ésta, motivan a los trabajadores a rendir más en la prestación de sus servicios a la empresa de forma individual. En ocasiones, podemos encontrar incentivos grupales, es decir, según la consecución de mayores resultados en grupo. El inconveniente que presenta esta última situación es que, si se produce en una empresa grande, es muy difícil el control del trabajo que realiza cada individuo, por lo que, pueden producirse comportamientos oportunistas por parte de algunos empleados, es decir, que trabajen mucho menos que otros y reciban la misma compensación que los que han realizado un gran trabajo. Por ello, esta práctica se suele realizar en empresas de tamaño pequeño en las cuales haya pocos empleados y se pueda controlar el trabajo de cada uno de ellos individualmente. Además, las pequeñas empresas son las que obtienen mayores aumentos de productividad al estar más controladas, aunque, en grandes empresas, a mayor cantidad de beneficios repartidos, mayor será la productividad conseguida por los trabajadores.

La productividad de cada uno de los empleados de una empresa depende de varios factores, no sólo de la disposición de éstos. Dichos factores pueden ser: la tecnología aplicada en la empresa, ya que, puede darse el caso de que esté en malas condiciones, o, simplemente que no sea muy avanzada en comparación con otras empresas del mismo sector, lo cual produce que no pueda alcanzarse los niveles de productividad deseados. También, puede influir la discrecionalidad de los empleados o, que sean grandes empresas dónde la supervisión del trabajo de todos los empleados tiene un elevado coste para la empresa, lo cual influye en la productividad obtenida.

- **Adhesión y flexibilidad: salario de eficiencia:** Esta característica defiende que, el nivel de retribución es el que consigue un mayor aumento de la productividad por parte de los empleados. Por un lado, aumentará la satisfacción de éstos, por lo que, se verán en un grado de compromiso con la empresa, que intentarán producir lo máximo y de la mejor manera posible. Además evitará el absentismo laboral y la rotación externa de la plantilla empresarial. Por otro lado, y de manera negativa, esto afectará a los empleados a la hora de darse de baja en la empresa o simplemente ser despedidos. Aun

así, el salario de eficiencia mejoraría la adhesión de los empleados, reforzando su estructura y con ello, aumentarían los resultados de la empresa.

El salario de eficiencia puede ser retribuido de varias formas: por un lado, aumentando el salario base y, por otro lado, entregando a los empleados una cantidad fija en concepto de participación de beneficios, lo cuál sería una mayor motivación para los empleados y aumentaría su compromiso laboral con la empresa.

- **Flexibilidad y contención salarial:** La participación en beneficios puede resultar en el establecimiento de salarios base por debajo del mínimo establecido y utilizar este tipo de incentivo para evitar el incremento anual del salario base, a pesar de que la legislación dispone que ambos deben ser independientes. Por ello, esto lo adoptarían las empresas que presentan mayores riesgos e incertidumbres. (María González Menéndez, 1998)

En lo referente a la remuneración de este complemento salarial para los empleados, existen varias formas utilizadas: remuneración a todos los empleados por igual, remuneración según antigüedad o remuneración según salario de cada empleado. Esto será elegido por la empresa, según el factor que considere de mayor importancia para la consecución de los resultados deseados.

Toda participación en ingresos o beneficios requiere la finalización del año de las empresas para su correspondiente retribución, y será abonado en el primer trimestre del año siguiente, lo cual, no constituye una remuneración inmediata.

Ambos tipos de participación han de ser remuneradas en función del tiempo trabajado, por lo que, se aplica la proporcionalidad al igual que en el complemento de los incentivos. Por ello, el trabajador tendrá derecho a ser retribuido por las participaciones en la empresa aunque cese su actividad en ella de manera que se le compensará en función del tiempo que haya prestado sus servicios para ésta. Sin embargo, si un trabajador es reciente en la empresa, no tendrá derecho a ser retribuido por las participaciones del año anterior.

En cuanto al control del cálculo de las retribuciones a recibir por los trabajadores, se les concede el derecho a recibir información, ya que, éstas dependen de multitud de factores. Para ellos, resulta muy difícil obtener certeza de que el abono que le realiza la empresa en concepto de participaciones está correctamente calculado en función de los beneficios obtenidos por la empresa. Algunos trabajadores no presentan esta dificultad, ya que, tienen una participación activa en la gestión de la empresa, por lo que, son conocedores de los rendimientos de ésta y pueden realizar sus cálculos correctamente.

Como la mayoría de empresas no permiten que los trabajadores con participaciones estén incluidos en la gestión de la empresa, existen dos posibilidades de control para el correcto cálculo de éstas:

- En el plano colectivo, los representantes de los trabajadores tienen derecho a estar informados sobre la situación económica de la empresa, es decir, su situación contable y, en el caso de que sea sociedad por acciones, los socios tendrán derecho a conocer los documentos que concierne a la contabilidad de la empresa.
- En el plano individual, los empleados con participaciones en ingresos o beneficios podrán examinar los libros contables y contar con la ayuda de un experto contable para ello con la finalidad de poder calcular correctamente la cantidad de retribución que le corresponde por poseer participaciones en los rendimientos económicos de la empresa.

Además de todo esto, el abono de las participaciones también puede pactarse para que se retribuya en función del alcance de un determinado grado de productividad laboral por parte de los empleados. (Magdalena Llompart Bennassar, 2007)

6.2. OPCIONES SOBRE ACCIONES.

6.2.1. Introducción.

Comenzamos definiendo el concepto de opción desde el punto de vista económico:

Una opción es un contrato por el cual la parte compradora recibe un derecho tanto para comprar como para vender un activo (subyacente) a un precio prefijado para una fecha determinada con antelación. Por el contrario, dicho contrato obliga a la parte vendedora a comprar o vender, si la parte compradora decide ejercer su derecho una vez llegado el período de finalización del contrato. Por tanto, si llegada la fecha del cumplimiento del contrato y la parte compradora quiere ejercer su derecho, la parte vendedora tiene obligación de hacerlo, es decir, de comprar o vender lo acordado con la otra parte. En este caso, la parte vendedora está totalmente a disposición de la parte compradora, esperando que tome la iniciativa de comprar o vender los activos subyacentes acordados. También, puede suceder que llegado el momento la parte compradora no quiera ejercer su derecho al no tener la obligación de hacerlo, por lo que, la parte vendedora quedará libre de obligación.

Según lo comentado anteriormente, podemos encontrarnos con dos tipos de opciones:

- Opción de compra: Call
- Opción de venta: Put

El comprador de una opción call tiene expectativas de que los precios en el mercado al contado suban cuando llegue la fecha de finalización del contrato, por lo que, acuerda comprar una call en un período de tiempo en el futuro. Si el precio de ésta al contado ha subido con respecto al precio que se había pactado pagar por la opción, entonces el comprador ejercerá su derecho, ya que, le costará menor cantidad de lo que vale en ese momento, por lo que, se puede decir que el comprador ha ganado en dicha compra. Pero, si por el contrario, el precio de la opción call ha bajado llegado el momento de extinción del contrato, la parte compradora no ejercerá su derecho, ya que, no quiere pagar más de lo que vale al contado en el momento de finalización del contrato.

El comprador de una opción put tiene expectativas bajistas de los precios al contado, es decir, espera que en la fecha de cumplimiento del contrato, el precio al contado sea menor al pactado, por lo que, si esto ocurre, el comprador ejercería su derecho, compraría la opción de venta, la cual podrá venderla por un precio mayor que el disponible al contado.

Si tanto el comprador de una opción call como put ejerce su derecho es debido a que le va a resultar una ganancia para él, ya que, tiene libertad para ejercerlo, por lo que, si no le conviene ejecutarlo, lo único que pierde sería una cantidad de dinero llamada prima que se paga en el inicio de cada contrato.

Si nos centramos en la duración de los contratos, nos encontramos con dos tipos de opciones:

- Opciones europeas: El contrato está limitado a ejercerse en una fecha concreta.
- Opciones americanas: El contrato podrá ejercerse durante diversos períodos de tiempo en el año.

Como se ha comentado anteriormente, el vendedor de opciones calls o puts siempre tendrá la obligación de vender al comprador, por lo que, generalmente perderá, aunque, si la parte compradora decide no ejercer su derecho, la parte vendedora ganará la prima que la otra parte había pagado inicialmente.

Podemos observar todo esto en una resumida tabla a continuación:

	Opción de compra (call)	Opción de venta (put)
Comprador	Derecho a comprar un activo pagando una prima.	Derecho a vender un activo pagando una prima.
Vendedor	Obligación de vender un activo recibiendo una prima.	Obligación de comprar un activo recibiendo una prima.

Tabla 6.1. Derechos y obligaciones en los contratos de opciones

Fuente: "Mercados de Activos Financieros", primera edición Delta, pág. 390

Podemos encontrarnos que un emisor de opciones call esté cubierto con su activo subyacente en cartera o, por el contrario, que cuando llegue el período de vencimiento no tenga dicho activo en su poder para poder entregarlo. Por ello, en ocasiones, se suelen exigir márgenes o depósitos de garantía para estos vendedores.

Por otro lado, también podemos decir que se realizan estrategias y combinaciones en la compra y venta de call o put. Para ello, es necesario contar con especialistas en la materia.

6.2.2. Tipos de opciones en función del activo subyacente.

Siguiendo este criterio, las opciones podemos clasificarlas de la siguiente manera:

- Opciones sobre tipos de interés.
- Opciones sobre acciones.
- Opciones sobre índices bursátiles.
- Opciones sobre divisas.

De todos estos tipos de opciones nos vamos a centrar en las opciones sobre acciones, ya que, es un tipo de complemento del salario de los trabajadores. (José Luis Martín Marín y Antonio Trujillo Ponce, 2011)

6.2.3. Opciones sobre acciones.

Las opciones sobre acciones son unos tipos de contratos en los cuales el activo subyacente son las acciones como su propio nombre indica.

Para establecerse en un mercado de opciones de este tipo será necesario elegir un tipo de acción adecuado, es decir, que tengan un mercado con bastante liquidez, ya que, si por el contrario, negocian en un mercado que no tiene liquidez, será muy probable que se obtengan pérdidas, y en muy escasas ocasiones se podrá obtener beneficios. Por ello, es más seguro establecerse en un mercado con bastante liquidez.

La disminución de los salarios de los empleados a cambio de la entrega de opciones sobre acciones tiene consecuencias en la tesorería de la empresa. Por un lado, al disminuir los salarios, y tener que pagar menos a los trabajadores proporciona un aumento de tesorería. Por otro lado, si la empresa va evolucionando positivamente, en el momento de que los trabajadores ejerzan su derecho de las opciones que les ha cedido la empresa, la tesorería aumenta.

La retribución mediante opciones sobre acciones, además de motivar a los empleados a mejorar su rendimiento productivo, también sirve para aumentar la tesorería y unir fondos para posibles inversiones.

En la actualidad, numerosas empresas cuentan con los denominados "Planes de Opción sobre Acciones", los cuales son ofrecidos a los empleados con la intención de motivarlos para la consecución de objetivos, así como, para que permanezcan en la empresa consiguiendo resultados.

Dentro de la estructura de los planes de opción sobre acción podemos encontrar diferentes fases:

1. Momento en el que la empresa le cede la opción sobre acción a sus empleados, por lo que, se puede entender que este tipo de opciones no son sólo para directivos sino que, en la actualidad, se le ofrece a los empleados independientemente de cual sea su posición en la empresa.
2. Consolidación del derecho que les otorga a los trabajadores la disposición de dichas opciones.
3. La tercera fase se basa en el momento en el que el período de vencimiento del contrato de opciones finaliza, y el empleado puede ejercer su derecho de compra o venta.
4. Por último, una vez que los trabajadores hayan ejercido su derecho, obtendrán la ganancia o la pérdida de la prima, en caso de que el precio de las acciones haya bajado en el mercado al contado. Después de esto, se podrá realizar la venta de las acciones adquiridas.

Como se ha comentado anteriormente, cuando los trabajadores reciban la ganancia cuando ejercen su derecho, será el momento en que se perciba el llamado complemento salarial por opción sobre acciones.

La doctrina de la Sala de lo Social de Tribunal Supremo en relación con las opciones ofertadas a los trabajadores aporta lo siguiente:

- El derecho que le otorgan a los trabajadores de compra de acciones, se considera un concepto salarial, según el artículo 26 del ET.
- Este tipo de contratos se realiza entre ambas partes por consentimiento mutuo, es decir, tanto la empresa como los empleados tienen que estar de acuerdo en su celebración.
- Para que los trabajadores que tienen un contrato de opción sobre acciones puedan ejercer su derecho, tienen que esperar un período de tiempo desde el momento de la realización del contrato al momento de finalización en la fecha elegida previamente a la consolidación de dicho contrato. Además, esto se condiciona también en que cuando llegue el momento de ejercer dicho derecho, el trabajador tiene que estar prestando sus servicios a la empresa, a excepción de diversas situaciones excepcionales como son: la jubilación, invalidez o fallecimiento).
- En cuanto al despido de los trabajadores, se pueden dar dos situaciones: en primer lugar puede ocurrir que el contrato de opción de compra de acciones no tenga período de finalización, es decir, se puede ejercer en cualquier momento, por lo que, en el supuesto caso del despido de un trabajador, éste tiene el derecho de ejercerlo antes de abandonar la empresa. En segundo lugar, si el contrato tiene un período de carencia formalizado, y éste ha transcurrido pero el trabajador aún no ha ejercido su derecho en el momento en el que es despedido de manera procedente, éste seguirá conservando su derecho a la remuneración.
- En cuanto a la indemnización recibida en el caso de despido del trabajador, si éste ha ejercido su derecho antes de que ocurra esto, habrá que calcular la parte correspondiente al período desde que le concedieron el derecho hasta la aplicación de éste, así como su correspondiente indemnización salarial de la parte que le corresponde. Por tanto, la cantidad correspondiente a la opción, se sumará al total de la cantidad salarial que la empresa tiene que pagar al trabajador.

- Otra cuestión que se plantea es cuando el despido del trabajador se realiza de manera improcedente antes de finalizar el período de carencia para que el empleado pueda ejercer su derecho. Esto se realiza para evitar que el trabajador pueda recibir este tipo de beneficios en cuanto a la compra-venta de acciones. Al ser una cuestión fraudulenta por parte de la empresa, existen dos opciones para el trabajador: en primer lugar, que se le permita ejercer el derecho a su compra-venta de acciones en el futuro, aunque ya no esté prestando sus servicios laborales a la empresa, al igual que ocurre en el caso de fallecimiento, jubilación o incapacidad. Por otro lado, el trabajador puede ejercer acciones de resarcimiento contra la empresa, es decir, la opción de poder obtener una indemnización por incumplimiento por parte del empresario y haber causado daños y perjuicios al trabajador. Para ello, es necesario que el empresario sea responsable del incumplimiento y que el trabajador acredite la existencia de daños y perjuicios. La empresa tendrá que pagar al trabajador el mismo importe equivalente a los daños sufridos.
- La cesión de los derechos a opción por parte de la empresa a los trabajadores genera un beneficio para ellos en varios sentidos. Por un lado, les supone una ventaja patrimonial, es decir, una ganancia en dinero por la posibilidad de comprar acciones más baratas. Por otro lado, la ganancia que obtienen los empleados por la venta de dichas acciones.
- Con respecto a la ganancia que obtienen los trabajadores, es imprescindible resaltar que, la ganancia obtenida en la compra de acciones, es un tipo de beneficio salarial, es lo que se puede considerar como retribución por complemento salarial. En cambio, con la venta de dichas acciones, ya no se puede decir lo mismo, no tiene naturaleza salarial, ya que, el contrato de opciones ha extinguido, el trabajador ha ejercido su derecho y, una vez que esto ocurra, la venta de las acciones adquiridas no es de incumbencia de la empresa.
- Por último, este complemento salarial sólo puede considerarse así cuando se cumpla el plazo acordado para que el trabajador ejerza su derecho, y si esto sucede, será ese momento cuando el beneficio obtenido se considere complemento salarial. (José Luis Martín Marín y Antonio Trujillo, 2011; Aranzadi social, 2003/107)

A modo resumen, adjuntamos la siguiente tabla que refleja la descripción del contrato de opciones sobre acciones:

OPCIONES SOBRE ACCIONES (ESTILO AMERICANO Y EUROPEO)	
ACTIVO SUBYACENTE:	Acciones de las sociedades que se indiquen por Circular. En marzo de 2010 eran las siguientes: Abengoa, Abertis, Acciona, Acerinox, ACS, Antena 3TV, Arcelormital, B. Sabadell, Banesto, Bankinter, BBVA, BME, Critería, Enagas, Endesa, FCC, Ferrovial (antes Cintra), Gamesa, Gas Natural, Grifols, Iber. Renovables, Iberdrola, Iberia, Inditex, Indra, Mapfre, Metrovacesa, NH Hoteles, B. Popular, Prisa, Red Eléctrica, Repso.l, Sacyr Vallehermoso, B. Santander, Telecinco y Telefónica.
NOMINAL DE CONTRATO:	100 acciones por contrato. Debido a decisiones societarias, algunos contratos tienen temporalmente en algunos vencimientos un nominal distinto a 100 acciones por contrato.
ESTILO DE LA OPCIÓN:	Dos tipos: <ul style="list-style-type: none"> • Americana: se pueden ejercer cualquier día hábil hasta la fecha de vencimiento.

	<ul style="list-style-type: none"> Europea: sólo se pueden ejercer en la fecha de vencimiento.
TIPOS:	Call (Opción de compra) y Put (opción de venta)
VENCIMIENTOS:	<p>Estarán abiertos a negociación, compensación y liquidación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Los cuatro vencimientos más próximos del ciclo trimestral marzo-junio-septiembre-diciembre. Los dos vencimientos mensuales más próximos que no coincidan con el primer vencimiento del ciclo trimestral. <p>Adicionalmente podrán introducirse a negociación contratos del ciclo trimestral hasta diez vencimientos y del ciclo semestral hasta una vida máxima de cinco años.</p>
FECHA DE VENCIMIENTO:	Tercer Viernes del mes de vencimiento.
FECHA DE EJERCICIO:	<ul style="list-style-type: none"> Americana: cualquier día hábil hasta la fecha de vencimiento, incluida. Europea: la fecha de vencimiento.
FECHA DE LIQUIDACIÓN DEL CONTRATO:	En la fecha de ejercicio se realizarán las compraventas de acciones, que se liquidarán en el plazo que les corresponda.
EJERCICIO:	El ejercicio se comunicará a MEFF RV conforme al procedimiento establecido, generándose la correspondiente operación bursátil de contado el mismo día del ejercicio.
ÚLTIMO DÍA DE NEGOCIACIÓN:	La fecha de vencimiento.
FORMA DE COTIZACIÓN DE LAS PRIMAS:	En euros por acción, con una fluctuación mínima de 1 céntimo de euro.
FLUCTUACIÓN MÁXIMA DE LAS PRIMAS:	No existe.
LIQUIDACIÓN DE LAS PRIMAS:	Primer día hábil posterior a la fecha de la transacción.
LIQUIDACIÓN DE LAS COMISIONES:	Primer día hábil posterior a la fecha de la transacción.
GARANTÍAS:	Variable en función de la evaluación de la cartera. Se deben constituir antes del inicio de la sesión siguiente.
HORARIO DE SUBASTA:	Desde las 8:30 a.m. hasta las 9:00 a.m.
HORARIO DE MERCADO:	Desde las 9:00 a.m. hasta las 5:35 p.m.

Tabla 6.2. Descripción del contrato de opciones sobre acciones

Fuente: "Mercados de Activos Financieros", primera edición Delta, pág.458-459

6.2.4. Determinantes del valor de una opción.

Se puede hacer una breve relación de todos los factores que afectan al valor de una opción tanto con las opciones call como con las opciones put como vemos a continuación:

- **Call:** Crece con el precio del activo subyacente, con el tiempo hasta el vencimiento, con el tipo de interés y con la volatilidad. Por el contrario, disminuye o le afecta negativamente el precio de ejercicio y el reparto de dividendos.
- **Put:** Aumenta con el tiempo hasta el vencimiento, con el reparto de dividendos y con la volatilidad. Por el contrario, decrece con el precio del activo subyacente

y con el tipo de interés. En cuanto al precio de ejercicio, es proporcional al precio del contrato.

Esto se resume en la siguiente tabla:

	Opción Call	Opción Put
Precio del subyacente	+	-
Precio de ejercicio	-	+
Plazo hasta el vencimiento	+	+
Dividendos	-	+
Tipos de interés	+	-
Volatilidad	+	+

Tabla 6.3. Factores influyentes en el precio de una opción

Fuente: "Mercado de Activos Financieros", primera edición Delta, pág.421

6.2.5. Ejemplo.

"Imaginemos que queremos comprar dentro de tres meses acciones del BBVA que en este momento cotizan a 9,73 euros. Supongamos también que no queremos arriesgarnos a que dentro de tres meses las acciones hayan subido más y tengamos que comprarlas a un precio mayor, por lo que hemos decidido adquirir opciones call de BBVA".

"En el cuadro siguiente se reflejan algunas de las cotizaciones de las opciones call sobre la acción de la entidad financiera, negociadas en MEFF, en septiembre de un determinado año".

OPCIONES CALL BBVA		
Fecha de vencimiento	Precio de ejercicio (euros)	Prima (euros)
Diciembre	9,75	0,57
Diciembre	10,00	0,46
Diciembre	10,50	0,28
Diciembre	11,00	0,16
Diciembre	11,50	0,08
Diciembre	12,00	0,04

Tabla 6.4. Datos ejemplo opción sobre acciones.

Fuente: "Mercado de Activos Financieros", primera edición Delta, pág.401

"Si decidimos adquirir la opción call cuyo precio de ejercicio es de 11 euros y cuya prima asciende a 0,16 euros, determinemos el beneficio o pérdida para diferentes precios de la acción a vencimiento y representemos gráficamente la posición del comprador de un contrato de opciones.

Puesto que el tamaño actual del contrato de opciones sobre acciones es de 100 unidades, un contrato de compra de calls de BBVA con precio de ejercicio de 11 euros por acción, confiere a su comprador el derecho a adquirir 100 títulos de BBVA a 11 euros por acción. El coste de la prima a desembolsar ascendería en este caso a 16 euros por contrato: 0,16€/acción x 100 acciones.

Sabiendo que el comprador de la opción no ejercerá su derecho si el precio del activo subyacente no supera al de ejercicio (11€), a continuación se recogen los posibles resultados de la compra del contrato call en función del precio de la acción de BBVA en diciembre". (José Luis Martín Marín y Antonio Trujillo Ponce, 2011)

Precio acción a vencimiento (euros)	Precio de ejercicio (euros)	Bº/Pª (euros)
9,00	11,00	-16
9,50	11,00	-16
10,00	11,00	-16
10,50	11,00	-16
11,00	11,00	-16
11,50	11,00	+34
12,00	11,00	+84
12,50	11,00	+134
13,00	11,00	+184
13,50	11,00	+234

Tabla 6.5. Posibles resultados ejemplo opción sobre acciones.

Fuente: "Mercado de Activos Financieros", primera edición Delta, pág.402

La representación gráfica podemos encontrarla en la siguiente figura:

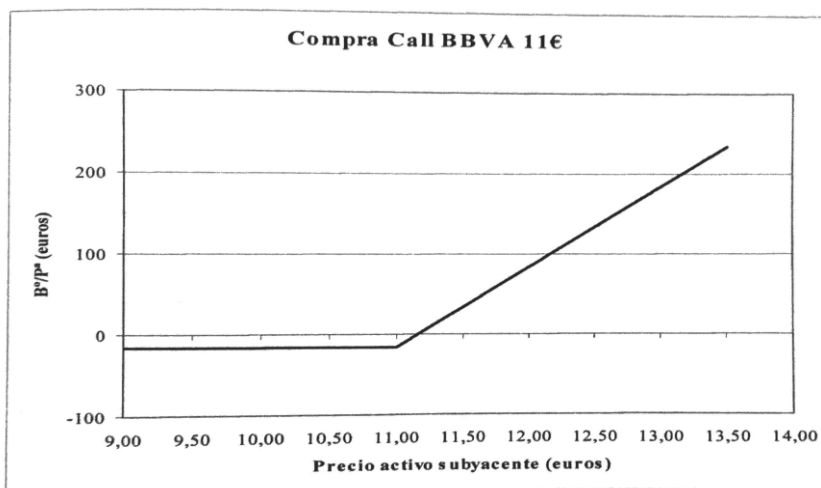


Figura 6.2. Resultado de la compra de opciones call BBVA (E=11€; C=0,16€)

Fuente: "Mercado de Activos Financieros", primera edición Delta, pág.403

6.3. LOS BONUS.

El término "bonus" es clasificado por los Tribunales como "Una compensación que la empresa abona a un determinado trabajador, retribuyendo un mayor rendimiento, una consecución de objetivos fijados o la realización de sus funciones a plena satisfacción de aquella, siendo por ello su pago independiente del salario ordinario fijado y generalmente efectuado por años vencidos, es decir después de comprobar la empresa si se han dado los presupuestos a los que la misma anuda su devengo por parte del trabajador" (STSJ Madrid, de 13 de abril de 1999)⁷

Los bonus se aplican principalmente en el ámbito individual, es decir, será remunerado el propio trabajo individual de cada uno de los empleados ampliando así la cantidad salarial percibida por éstos.

⁷ Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Madrid, de 13 de abril de 1999 (Rec. 1149/1999).

Este tipo de remuneración no puede tener carácter unilateral, su concesión y aceptación por parte de los empleados es voluntaria. Otra cosa sería que se produjera una mejora en el contrato de trabajo, pero si esto se incorporara y no sucediera, el trabajador podría negarse.

El Tribunal Supremo establece que: Por un lado, el establecimiento de un sistema de remuneración por objetivos no es unilateral, sino que es de carácter bilateral y por consiguiente, con plena aceptación de los empleados. Por otro lado, que el consentimiento del empleado no puede ser reconocido legalmente si no es una mejora por encima de la ley; Por último, que lo único que puede provocar un empeoramiento de las condiciones salariales del trabajador es su consentimiento propio, por lo que, una mejora introducida en el contrato de trabajo tiene que ser conocida y aceptada por los empleados antes de su introducción. (STS de 8 de octubre de 2008)⁸

6.3.1. Delimitación de la duración del sistema salarial por objetivos.

Una vez que se pacta la percepción de bonus por parte de los empleados en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo individual, los trabajadores tendrán que cumplir con las exigencias que los empresarios han establecido en el contrato para poder ser remunerados.

Por otro lado, el empresario acuerda las limitaciones del tiempo que concederá este tipo de complemento a los trabajadores y, una vez pasado dicho período de tiempo, el empresario queda automáticamente desvinculado de la obligación de retribuir a los empleados por esta causa. Si por ejemplo, acuerda hacerlo durante un año, una vez finalizado éste, el empresario no tiene la obligación de seguir concediendo bonus a sus empleados, simplemente será voluntario su renovación por otro año más.

En consecuencia, aunque el empresario pueda definir la duración de un bonus salarial, no tiene el derecho de modificarlo según conveniencia.

El problema surge cuando el empresario no pacta en contrato la duración de éstos, por lo que, se entiende que será aplicado de manera indefinida, durante la vida del contrato de trabajo del empleado en cuestión.

En cuanto a la cuantificación de la retribución concedida a los empleados por este concepto anualmente, si un año no la cuantifica, se considerará que el empresario está incumpliendo su obligación.

Ante esta situación, se puede entender que, al pactarse un bonus sin período de duración determinado, al considerarse indefinido, se crea el derecho de los trabajadores a disponer de dicha remuneración variable por el cumplimiento de los objetivos.

Hay varias razones para defender que si no se ha pactado período de tiempo, dicha retribución se considerará indefinida:

- *Oscuridad:* Según el art. 1288 del Código Civil⁹, el que establece la oscuridad de una cláusula no debe salir favorecido de ella.

Por ello, si el empresario toma decisiones con carácter unilateral o simplemente hace una mala regulación de ello, será el responsable de todo. Así pues, a falta de período de tiempo fijado, será considerado indefinido.

- *Expectativas:* Creación de expectativas en los trabajadores por no establecer un período de tiempo limitado por parte del empresario, por lo que, éstos entienden que la remuneración por cumplimiento de objetivos se mantendrá de forma indefinida.

⁸ Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de 8 de octubre de 2008 (Rec. 582/2008).

⁹ Real Decreto de 24 de julio de 1889, texto de la edición del Código Civil mandada publicar en cumplimiento de la Ley de 26 de mayo último (Vigente hasta el 15 de Julio de 2015).

- *Reciprocidad*: Los bonus son concedidos al personal de la empresa a cambio de una contraprestación, que en este caso es el cumplimiento de objetivos de rendimiento por parte de los trabajadores. La empresa suele establecer unos objetivos de productividad o beneficios y los trabajadores tienen que sobrepasar el límite impuesto por la empresa. Una vez sobrepasado, se procede a remunerar a los trabajadores.

Por todo esto se puede decir que si el contrato de trabajo es indefinido, el bonus también debe entenderse como indefinido ante la falta de fijación de período de tiempo de duración.

6.3.2. Establecimiento de objetivos a cumplir por los empleados.

En relación a la fijación de metas u objetivos para los trabajadores, se considera un factor muy importante para la motivación de los empleados así como su participación en la empresa. Si éstos no se fijan, el trabajador no podrá luchar por conseguir los objetivos propuestos, por lo que, será una falta de motivación para él.

Podemos encontrarnos que los objetivos se fijaron para un año pero el sistema es de duración superior o indefinido, por lo que, una vez transcurrido el período de tiempo fijado para la consecución de objetivos, se hayan alcanzado éstos o no, habrá que establecer nuevos objetivos a cumplir para el siguiente año. Las empresas tienen que renovar anualmente la fijación de objetivos a cumplir.

La inexistencia de objetivos, hace que los empleados no cumplan la condición sobre la que se basan para la correspondiente retribución de los bonus. Por ello, los trabajadores han reclamado ante los Tribunales, en los cuales se pueden encontrar dos soluciones:

- Por un lado y de forma mayoritaria, el Tribunal Supremo¹⁰ y la mayoría de la doctrina judicial¹¹ defiende el derecho de los trabajadores a ser retribuidos por los bonus aunque el empresario no haya establecido los objetivos, ya que, si se suprimiera el derecho de los trabajadores a este cobro, se estaría aceptando el carácter unilateral del contrato por parte del empresario. Por otro lado, el empresario es la persona encargada de fijar los objetivos y el trabajador es el que los cumple. Pero, si el primero no los ha establecido, el trabajador no es culpable de no haber podido alcanzar unos objetivos que no llegaron a fijarse nunca, por lo que, éste podrá ser remunerado eliminando la condición. Según el artículo 1288 del Código Civil¹², *“la interpretación de las cláusulas oscuras de un contrato no deberá favorecer a la parte que hubiere ocasionado la oscuridad”* Por ello, será el empresario el único culpable de no haber establecido los objetivos de forma clara en el contrato de trabajo. Ante la falta de objetivos, la condición de su cumplimiento se anulará y los trabajadores no tendrán que estar sujetos a ella. Esto también podemos encontrarlo el artículo 1119 del Código Civil *“Se tendrá por cumplida la condición cuando el obligado impidiese voluntariamente su cumplimiento”*.
- La segunda solución posible es que por el mero incumplimiento por parte del empresario de no haber fijado los objetivos a cumplir por los trabajadores, no significa que éstos tengan el derecho de ser remunerados con bonus sin haber solicitado a la empresa que los fijara. Si aun así, se comprueba que los trabajadores solicitaron a la empresa la fijación de objetivos y el empresario no los ha cumplido, se le indemnizará a los empleados por daños y perjuicios pero no se le remunerará en forma de bonus.

¹⁰ SSTS de 9 de julio de 2013 (rec. Ud. 1219/2012).

¹¹ SSTSJ de La Rioja de 22 de febrero de 2013 (rec. 6257/2012).

¹² Real Decreto de 24 de julio de 1889, texto de la edición del Código Civil mandada publicar en cumplimiento de la Ley de 26 de mayo último (Vigente hasta el 15 de Julio de 2015).

En cuanto a la primera solución de los tribunales, se puede encontrar un problema, y es que, el Tribunal no distingue con claridad si los objetivos tienen que ser fijados únicamente por el empresario o, tienen que ser fijados por ambas partes, es decir, empresario y trabajador. Por ello, si analizamos el artículo 1115 y 1256 del Código Civil, podemos observar que ambos impiden que los objetivos sean fijados de forma unilateral por el empresario, por lo que, si esto sucede, la condición ante la que se enfrentan los trabajadores para ser remunerados por este tipo de complemento salarial, pasaría a ser considerada nula, y la recompensa recibida por los trabajadores pasaría de bonus a ser considerado salario base.

Por otro lado, el artículo 20 del ET dice que *“para el devengo del variable corresponde indudablemente a la iniciativa de la empresa, de cuyo poder de dirección depende tanto la fijación de los objetivos empresariales en general como de los objetivos que ha de exigir a sus trabajadores, lo que justifica, no obstante la naturaleza bilateral del negocio, que sea al empresario al que se le atribuya la capacidad de su concreción y determinación”*. Esta afirmación es cierta cuando hablamos de objetivos ordinarios de la empresa.

Todo lo comentado anteriormente está basado en los sistemas salariales con complemento de bonus con un período de duración mayor al período de tiempo en el que la empresa se basa cuando fija unos objetivos a cumplir por los empleados. Normalmente dicho período suele ser anual. Por ello, los objetivos deben ser fijados al inicio del contrato y no en el futuro, a excepción de que tanto empresario como trabajador se hayan puesto de acuerdo y hayan establecido hacerlo en el futuro, pero ambos tienen que estar implicados en esta decisión.

6.3.3. Incumplimiento de objetivos a causa del empresario.

Cuando se produce la extinción del contrato de un trabajador sin que éste haya terminado de cumplir los objetivos para cumplir la condición necesaria para la percepción de bonus, se plantean varias cuestiones que analizamos a continuación:

- **Contrato sin pacto de permanencia y extinción por voluntad del trabajador:** En este caso podemos encontrarnos que los trabajadores no tienen obligación de permanecer en la empresa hasta que se alcancen los objetivos pactados, pero por otro lado, es el propio trabajador el que abandona su trabajo voluntariamente antes de poder llegar a cumplirlos. Por ello, se pueden hacer dos puntualizaciones:
 - o Se puede proceder a la remuneración del bonus en proporción a los objetivos conseguidos por los empleados antes de su abandono voluntario de la empresa o despido procedente, aunque dichos objetivos no superen el rango pactado al inicio de la actividad del trabajador. (STS de 5 de mayo de 2009)¹³
 - o Por otro lado, al considerarse un abandono voluntario o despido procedente de la empresa, y por consiguiente, el trabajador no cumple los objetivos por decisión propia y voluntaria, no le corresponde el cobro del bonus ni de forma proporcional, salvo que, cuando el trabajador dejara la empresa, hubiese cumplido ya los objetivos pactados, por lo que, ya habría sido remunerado por ello.
- **Contrato sin pacto de permanencia y extinción por voluntad de la empresa:** En este caso es la empresa la que impide el cumplimiento de los objetivos por parte de los empleados mediante el cese del contrato de trabajo de éstos. En este sentido, el Tribunal Supremo entiende que el empleado tiene que ser retribuido de forma proporcional a los objetivos cumplidos antes del

¹³ Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de mayo de 2009 (Rec. 1702/2008).

cese de su actividad en la empresa por decisión del empresario. Por otro lado, el artículo 1119 del Código Civil obliga a que la condición del cumplimiento de objetivos sea considerada cumplida una vez finalice el contrato del trabajador, por lo que, se supone que éste tendrá derecho de percibir el bonus en su cantidad íntegra correspondiente, y al ser una norma jurídica la que lo recoge, no hay que interpretar que es una remuneración injusta.

- **Contrato con pacto de permanencia y extinción por voluntad del trabajador:** En este caso, la permanencia del trabajador en la empresa es la condición contractual que se establece para la consecuente remuneración del bonus. Por ello, el no cumplir con la permanencia en la empresa, que se considera una de las condiciones fundamentales, hace que el trabajador pierda el derecho al cobro del bonus
- **Contrato con pacto de permanencia y extinción por voluntad de la empresa:** En este caso, aunque la permanencia sea la condición establecida para el cobro del bonus, es el empresario el que impide el cumplimiento de dicha condición. Aquí podemos encontrar dos casos: Por un lado, un sector de la doctrina defiende que, aunque la extinción del contrato provenga por la voluntad del empresario, habrá que denegar el derecho al trabajador del cobro de los bonus, por no cumplirse la condición de permanencia. Por el contrario, otra parte de la doctrina se decanta mayoritariamente por que la condición de permanencia quiere ser cumplida por el trabajador pero es el propio empresario quien se lo impide, por lo que, el trabajador seguirá teniendo el derecho al cobro de dicha percepción, de modo que tendrá que demostrar que ha cumplido objetivos en la fecha de despido. (STSJ de 1 de diciembre de 2011)¹⁴

Por último, en el caso de considerar que la condición de permanencia exija que el trabajador deba estar en la empresa en el momento del devengo de los bonus, el Tribunal Supremo¹⁵ se antepone a esto, ya que, según el artículo 9.2 del ET, el salario que se ha devengado en un determinado período de tiempo tiene que ser remunerado al trabajador incluso en el caso de que el contrato de prestación de servicios haya sido ya anulado.

6.3.4. El bonus y la indemnización por despido.

Podemos encontrar varios puntos de vista en cuanto a la indemnización por despido de los trabajadores que han recibido en algún momento dentro de la vigencia de su contrato en una empresa alguna retribución en concepto de bonus.

Algunas Sentencias defienden que el bonus no puede computar en la indemnización facilitada a un trabajador por despido, ya que, en este caso dicha retribución se calcularía en base a la última nómina del trabajador. En cambio, cuando se ha recibido alguna prestación en concepto de salario por un período de tiempo superior a un mes, el Tribunal Supremo¹⁶ defiende que puede incluirse en el cálculo de la cantidad a retribuir al trabajador. Así, el bonus computará en el salario si fue recibido en los últimos doce meses antes del despido.

Ha habido algunos casos en los que se considera la aprobación de que si es el propio trabajador el que no desea que se compute el bonus en su salario regular, por lo que, se consideraba posible el pacto entre ambos. Pero, el artículo 3.1 del ET impide que se pueda hacer un acuerdo entre empresario y trabajador para no computar el bonus en el salario regular. Además el artículo 6.3 del Código Civil prohíbe su no inclusión en la indemnización.

¹⁴ Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Madrid de 1 de diciembre de 2011 (Rec. 555/2011).

¹⁵ Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de febrero de 2006 (Rec. 4568/2004).

¹⁶ Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de octubre de 2006 (Rec. 1524/2005).

El Tribunal Supremo¹⁷ considera que para computar un bonus en la indemnización es necesario estar devengado. Si por el contrario, este tipo de incentivo no se ha devengado, se utilizará para computarlo, el percibido en el año anterior al despido. (Adrián Todolís Signes, 2014)

¹⁷ SSTS de 16 de mayo de 2012 (Rec. 168/2011).

CAPÍTULO 7

CONCLUSIONES

Con la realización del presente trabajo se ha conseguido el objetivo previsto de la puesta en conocimiento de lo que se considera salario así como, los diferentes tipos de complementos salariales que existen y sobre todo, los complementos enfocados a los resultados de la empresa, para los cuales se ha descrito su tratamiento jurídico en varias situaciones que puedan darse en la empresa.

En cuanto al tema fundamental del proyecto, es decir, el complemento salarial según los resultados de la empresa, es un complemento que busca fundamentalmente crear y mantener la motivación de los trabajadores.

La primera conclusión y, la más importante porque englobaría prácticamente a todas las demás es que nos encontramos ante un complemento pensado casi, exclusivamente para las medianas y grandes empresas. Por lo que, mientras mayor sea la empresa, desde la perspectiva de su cuenta de resultados, su posicionamiento estratégico en el sector al que pertenezca y su competitividad en el mercado en el que se desenvuelva, mayor serán las posibilidades de negociar colectiva o individualmente la introducción de cualquier modalidad de este complemento.

La segunda de las conclusiones muy relacionada con la anterior, deriva del trasfondo de una apariencia. Se trata de un complemento que retribuye la productividad dentro de un objetivo más amplio como es la cuenta de resultados. Los incentivos que lo configuran pretenden fomentar la motivación personal a través de una superación permanente, la optimización del rendimiento en las horas de trabajo tanto en cantidad como en calidad y, a diferencia de lo que pudiera parecer la existencia de este complemento no está condicionado por la pertenencia a un determinado grupo profesional.

La motivación del trabajador como objetivo de este complemento creo que está viciada, por cuanto su finalidad última es aumentar el patrimonio de la empresa a través del incremento de sus beneficios y evitar o disminuir la conflictividad. Cuando es el esfuerzo lo que fundamentalmente se prima, lo individual prevalece por encima de lo colectivo. Las empresas se centran tanto en la consecución de dicho objetivo que, en la mayor parte de las ocasiones descuidan otros factores importantes dentro de la relación laboral. El aumento de beneficios, a través de un incremento fomentado de la productividad, puede incidir en la falta de atención de otros factores, como la salud en el trabajo, la consecución de un equilibrio entre esfuerzo, productividad y remuneración, o una verdadera participación de los trabajadores en la toma de decisiones dentro de la empresa.

Dada la complejidad del tema para un estudiante de grado de Finanzas y Contabilidad, en la bibliografía no aparece, por razones metodológicas, toda la información a la que he tenido que acceder y he tenido que estudiar para poder adquirir una base que me permitiera entender los conceptos jurídicos laborales y las distintas formas en las que pueden relacionarse con otras áreas de conocimiento como las económicas y/o contables.

CAPÍTULO 8

Bibliografía

- Abiol Montesinos, I. (1992): El Salario. Aspectos legales y jurisprudencia. Deusto. Bilbao.
- Aranzadi Social: Determinación de la cuantía del salario. Doc.2003/110
<http://0www.aranzadidigital.es.fama.us.es/maf/app/authentication/changepreferences>
- Barrenechea Suso, J; Ferrer López, M. A. (2006): El salario: percepciones salariales y extrasalariales, deducciones, pagos y cuantías. Deusto. Bilbao.
- Casado, J. M. (2002-2010): La evolución de la estructura salarial en España. (2002-2010). Universidad de Alicante.
- Cebrián, I. et al. (2010): El salario mínimo y sus efectos en el mercado de trabajo. Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Ministerio de Trabajo e Inmigración, D.L. 2010. Madrid.
- Colina Robledo, A. (1995): El salario. Ciss. Valencia.
- Cruz Villalón, J. (2014): Compendio de Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid.
- Fernández Prol, F. (2005): El salario en especie. Tirant lo Blanch. Valencia.
- García, C. y Huerta, E. (2008): La Frontera de la Innovación: La hora de la empresa española, 139 Fundación Alternativas. Madrid.
- González Menéndez, M. (1998): El reparto de beneficios entre los trabajadores y la búsqueda de flexibilidad en Europa. Revista asturiana de economía, RAE Nº 12, pág.113-130.
- Herraiz Martín, M.J. (1997): Los Complementos por Mayor Trabajo Realizado. Primas e incentivos. Cess. Madrid.
- Huerta Arribas, E.; Sala Fumás, V. (2014): La participación financiera de los empleados en la empresa: una política para la inversión y financiación en capital organizacional. Universidad de Navarra y Zaragoza.
- Llompert Bennàsar, M. (2007): El Salario: Concepto, Estructura y Cuantía. La Ley. Madrid.
- Mallo C.; Rocafort A. (2014): "Contabilidad de Dirección para la toma de decisiones", Escobar Pérez.; Serrano Domínguez (Editores): *Costes de personal*, PROFIT, España, 147-170.
- Marr, R; García Echevarría, S. (1997): La Dirección Corporativa de los Recursos Humanos. Díaz de Santos. Madrid.
- Martín Jiménez, R. (2002): El Salario en Especie. Aranzadi. Navarra.
- Martín Marín, J.L.; Trujillo Ponce, A. (2011): "Mercados de Activos Financieros: Opciones financieras", DELTA, España, 389-457.
- Montoya Melgar, A. (2014): Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid.
- Quintana Sánchez, O; Tarancón Pérez, E. (2012): El Salario y la Nómina. Altabán. Albacete.
- Todolí Signes, A. (2014): Análisis jurídico de la retribución por objetivos: El bonus. Universidad de Valencia.

Anexos
