

**FOL- CURSO 2013-2014****SEMANA:****PROFESOR:** Pilar Pardo**TEMAS:** 21 Y 24

---

**Cuestionario**

---

**1. Derechos adquiridos: días de asuntos propios**

Una empresa viene concediendo días de asuntos propios a los trabajadores desde hace cinco años. En marzo de 2013 se ha negociado el Calendario laboral y no se contemplan, existiendo ya trabajadores que los han disfrutado, pero quedando todavía otros que no los han disfrutado. ¿Se podría plantear los días de asuntos propios como derecho adquirido al menos para este año 2013?

**Solución:** Jurídicamente se ha generado en favor de los trabajadores derechos adquiridos sobre esos días de asuntos propios, y el hecho de que algunos trabajadores no hayan aún disfrutado de esos días no significa que hayan renunciado a su derecho por lo que podrán ejercerlo más adelante salvo renuncia voluntaria.

**2. Derechos irrenunciables: derechos de conciliación familiar**

Una trabajadora se reincorpora en septiembre al trabajo después de agotar el descanso por maternidad y se encuentra con un cambio en su horario laboral, pues se ha pasado de 9 a 16.30 horas a 8 a 15.30 horas. La empresa le exige que firme un documento en el que se especifica que a cambio de ese nuevo horario renuncia a la reducción de jornada por guarda legal de un hijo. ¿Podría después de unos meses volver al horario anterior y reducir la jornada aún habiendo aceptado esos términos?

**Solución:** Debe tenerse presente que la reducción de jornada para cuidado de hijo menor de 8 años es una norma de derecho necesario (al igual que el resto de normas recogidas en el art. 37 del E.T.) y por tanto, la renuncia a este derecho es nula, de modo que la trabajadora podrá ejercitar su derecho cuando lo estime conveniente. Esta indisponibilidad de derechos aparece consagrada en el art. 3.5 del Estatuto de los Trabajadores a cuyo tenor “ *Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo* ”.

Así pues, al tratarse de derechos irrenunciables, la trabajadora no queda obligada a firmar ningún acuerdo y de hacerlo éste carece de valor jurídico.

**3. Usos de empresa: valor normativo**

La empresa FOLSA viene manteniendo un horario flexible desde hace más de 8 años, sin embargo el nuevo Director de RRHH ha decidido imponer un horario rígido para determinadas categorías profesionales, aplicando lo dispuesto en el Convenio colectivo sectorial ¿Es posible este cambio de horario?

**Solución:** a las prácticas o conductas reiteradas del empresario en la organización o gestión del trabajo se le suele dar el nombre de «usos de empresa». La jurisprudencia les atribuye a veces el valor de la costumbre, llamándolos «usos normativos», siempre que pongan de relieve «una repetición de conductas que va más allá de lo meramente interpretativo»; en tal caso, rigen con carácter general en la empresa y han de ser respetados por el empresario en relación con todos los trabajadores afectados (STS 8-3-1984 [RJ 1984, 1535]). El valor normativo de estos usos se ha

fundado también en su similitud con la condición más beneficiosa. Por ello, al igual que en ésta, la jurisprudencia exige su repetición o persistencia en el tiempo, y su origen en una decisión o actuación deliberada y voluntaria del empresario. Estos «usos o prácticas singulares» se convierten en derechos adquiridos para los trabajadores, pueden ser de aplicación colectiva o individualizada, según su origen o alcance, y subsisten hasta que sean objeto de absorción o compensación por otra fuente (STS 8-3-1984 [RJ 1984, 1535]; STS 7-6-1993 [RJ 1993, 4544]; STS 30-12-1998 [RJ 1999, 454]).

Cualquier modificación unilateral del mismo debería llevarse a cabo respetando los cauces previstos en el art. 41 ET para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

#### **4. Circulares y acuerdos de empresa: efectos normativos**

La Dirección de FOLSA negociará con los representantes de los trabajadores un acuerdo sobre disciplina y régimen del personal en desarrollo de lo dispuesto en el Convenio colectivo aplicable. ¿Tiene efectos normativos este tipo de acuerdos?

**Solución:** es frecuente, sobre todo en las grandes empresas, que se negocien reglas sobre organización de la producción o el trabajo (sistema de trabajo, horarios, etc.), gestión de recursos humanos (promoción, participación, etc.), sobre disciplina y régimen del personal (principios éticos o de comportamiento, conductas sancionables, atuendo, atención al cliente, etc.), o sobre la actuación de la propia empresa («código ético»). Este tipo de reglas a veces se incorpora a un Reglamento de Régimen interno, a «Circulares de empresa», o a «Códigos de conducta». En muchos casos nacen de previsiones más generales recogidas en el convenio colectivo, como complemento y desarrollo de éste; si nacen de un proceso de negociación colectiva, son vinculantes en los mismos términos que el convenio o acuerdo colectivo.

#### **5. Convenios colectivos extraestatutarios: eficacia contractual**

La Sección sindical con mayor número de representantes en la mesa negociadora del Convenio colectivo pactará con la empresa ciertas modificaciones en las condiciones de trabajo con el fin de hacer frente a la difícil situación económica que atraviesa la entidad. ¿Será vinculante dicho acuerdo para todos los trabajadores de la empresa?

**Solución:** los convenios que no cumplen las exigencias del Título III del ET se suelen llamar convenios «extraestatutarios», son lícitos, pero su eficacia se limita a los trabajadores y empresarios representados directamente en la negociación (afiliados al sindicato o a la asociación empresarial correspondiente), sin que puedan aplicarse, en principio, a empresas no representadas, ni a trabajadores no afiliados a los sindicatos firmantes» (STS 14-12-1996). Según la jurisprudencia, no tienen valor normativo, sino meramente contractual para las partes firmantes que habrán de encargarse así de llevarlos a los correspondientes contratos de trabajo.

#### **6. Pacto colectivo: liquidación del salario por quincenas**

La empresa FOLSA decide pactar con el Comité de empresa el abono del salario a los trabajadores adscritos al Departamento técnico por quincenas. ¿Es admisible este periodo de liquidación?

**Solución:** el recibo de salarios se referirá a meses naturales, de modo que las empresas que abonen a los trabajadores salarios por periodos inferiores deberán documentar dichos abonos como anticipos a cuenta de la liquidación definitiva, que se extenderá en el recibo mensual, pues la norma que fija la periodicidad en el pago del salario es una norma de derecho necesario de obligado cumplimiento.

#### **7. Negociación colectiva: cómputo de la antigüedad**

El Convenio colectivo aplicable a FOLSA prevé el pago de un complemento de antigüedad, pero surgen conflictos con ciertos trabajadores en relación al tiempo de servicios que debe computarse. ¿Qué periodo es computable a estos efectos?

**Solución:** en el cómputo del tiempo de antigüedad en la empresa se debe incluir el del contrato de trabajo en prácticas y de formación cuando el trabajador se incorpore a la empresa sin solución de continuidad al término de estos contratos. Se computa también, a estos mismos efectos, el tiempo del periodo de prueba cuando éste transcurra sin que sea resuelto por ninguna de las partes (art.14.3 ET) y el de la situación de excedencia forzosa (art.46.1 ET).

En los casos de sucesión de contratos temporales sin solución de continuidad la Jurisprudencia también ha admitido el cómputo de la duración de los mismos.

### **8. Pacto individual: antigüedad y años de servicio**

Un trabajador del sector de la banca es contratado por una entidad que le reconoce en el contrato los 20 años de servicios prestados en entidades anteriores a efectos de antigüedad, pero no como años de servicio. ¿Es válida esta cláusula contractual?

**Solución:** es valido pactar en el contrato el reconocimiento de los años de antigüedad en empresas anteriores a efectos salariales, esto es, para el cálculo del complemento de antigüedad, pero esto no afectará posteriormente a una posible indemnización por extinción de contrato, que se calculará exclusivamente en función de los años de servicios reales, salvo pacto expreso en contrario.

### **9. Cláusulas contractuales: pluses salariales**

FOLSA pacta en el contrato de los trabajadores destinados en una de las secciones un plus no consolidable de tipo funcional no previsto en el convenio que no responde a una causa concreta. ¿Es lícito el pago de este tipo de complementos salariales?

**Solución:** con respecto al salario rige el principio de realidad retributiva frente al principio de denominación formal que adopten cada uno de los conceptos salariales; tanto la doctrina judicial como la jurisprudencia vienen rechazando el criterio puramente nominalista, en consecuencia, la calificación jurídica que ha de darse a una determinada percepción económica no dependerá de la denominación formal que se le haya atribuido por el convenio colectivo de aplicación o, como en este caso, por el contrato de trabajo, sino que de lo que se tratará será de determinar si la calificación dada coincide efectivamente con la realidad que retribuye esa concreta partida remuneratoria o, lo que es lo mismo, con su auténtica naturaleza. En definitiva, el criterio relevante para su calificación será la causa, finalidad o función que se persiga con su retribución (STS 2-11-1989 [RJ 1989, 7791]).

Así pues, dada la exigencia de causalidad en los complementos salariales, habrá de entenderse que cuando un concepto retributivo no es asimilable a ningún complemento concreto, habrá de imputarse al salario base, con la consiguiente repercusión que ello pudiera tener para el cálculo de otros complementos y pagas extraordinarias.

### **10. Convenio colectivo: principio pro operario**

El Convenio colectivo prevé el plus de movilidad funcional para los trabajadores que pactaron la polivalencia funcional. ¿En qué casos y en relación a qué periodo de trabajo se percibe el plus de movilidad funcional?

**Solución:** el plus de movilidad funcional o de polivalencia son complementos de disponibilidad funcional que retribuyen el mayor esfuerzo que significa para el trabajador la disponibilidad para realizar funciones distintas a las inicialmente pactadas. Al tratarse de una potencialidad para realizar otras funciones, su devengo no se limita sólo a los días en que tales funciones se realicen,

sino a todos en virtud del principio pro operario que obliga a tomar la interpretación que resulte más beneficiosa para el trabajador cuando un precepto admita dos o más posibles interpretaciones.

### **11. Principio de irrenunciabilidad: derechos económicos indisponibles**

Una residencia geriátrica contrata trabajadores para prestar servicios como cuidadores con turno de noche, pactándose en el contrato el salario que establece el convenio para su categoría profesional, pero sin derecho a plus de nocturnidad. ¿Pueden los trabajadores renunciar al complemento de nocturnidad establecido en el convenio colectivo?

**Solución:** si el salario pactado con estos trabajadores nocturnos se fijó en función de tal circunstancia, no tendrán derecho a percibir, además, un plus de nocturnidad. Pero si perciben el salario que marca el convenio para su categoría profesional de cuidador, sin más, y en la empresa existen cuidadores del turno de día que perciben la misma cantidad, resulta evidente que los cuidadores contratados para ser adscritos directamente al turno de noche tendrán derecho al complemento de nocturnidad, pues esta circunstancia no ha sido tenida en cuenta al fijar su salario que es el mismo que el de los cuidadores de día, y no se admite su renuncia por ser un derecho indisponible.

En relación a lo pactado en el contrato hay que estar a lo dispuesto en el art. 9 ET sobre validez de los contratos a cuyo tenor si resultase nula sólo una parte del contrato de trabajo, éste permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados.

### **12. Pacto colectivo: incrementos salariales**

La empresa FOLSA pacta con sus trabajadores un incremento salarial de 60,10 euros mensuales y decide que tal aumento figure en la nómina como plus extrasalarial, ¿se ajusta a Derecho este pacto colectivo?

**Solución:** para determinar si una retribución tiene o no el carácter de salarial, ha de atenderse a la verdadera causa o motivo que justifica su abono, de modo que si la cantidad pactada es desproporcionada o carece de justificación, como ocurre en este caso, habrá de entenderse que en realidad se trata de un salario encubierto, por lo que tendrá naturaleza salarial pese a la denominación atribuida y haber sido pactado con los trabajadores, pues no es susceptible de negociación.

### **13. Principio de igualdad: mejoras voluntarias de la Seguridad Social**

FOLSA abona sólo a sus trabajadores fijos en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes un complemento equivalente al 100% del sueldo durante los tres primeros días no subsidiados. ¿Tiene naturaleza salarial dicha cantidad? ¿Es lícita esta decisión empresarial?

**Solución:** no tienen carácter salarial porque estas percepciones se consideran mejoras de las prestaciones de la S. Social, ya tenga su origen en la decisión unilateral del empresario o en un pacto colectivo o individual y, como tales no son computables a efectos de cotización pero si tributan por el IRPF.

La decisión de abonarlo sólo a los trabajadores fijos no es lícita porque los trabajadores con contratos temporales tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos indefinidos (art. 15 ET), por lo tanto el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna. En virtud de lo establecido en el art. 17 ET se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por

razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias personales o sociales.

#### **14. Principio de condición más beneficiosa: derechos individuales**

Un trabajador con más de 8 años de antigüedad pactó en su contrato el derecho a percibir el complemento de antigüedad. Para el próximo año su empresa unilateralmente ha decidido suprimirlo alegando que el ET no lo regula con carácter obligatorio y que el convenio sectorial tampoco contiene ninguna previsión al respecto. ¿Es correcta esta decisión empresarial?

**Solución:** el complemento de antigüedad ha dejado de ser obligatorio, al disponer el art. 25 del ET que el trabajador “podrá” tener derecho al mismo, por lo que será el convenio el que lo regule. No obstante, el ET establece el mantenimiento de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en materia de antigüedad por lo que la empresa unilateralmente no puede suprimir el abono del mismo, en virtud del principio de condición más beneficiosa que garantiza a los trabajadores los derechos adquiridos a título individual, en este caso a través del contrato de trabajo individual, pese a la aprobación ulterior de una norma que con carácter general establezca condiciones menos beneficiosas que las disfrutadas a título individual.

#### **15. Negociación colectiva: estructura salarial**

En un convenio colectivo provincial de hostelería se establece que el personal de recepción de hoteles que acredite el dominio de algún idioma extranjero percibirá un complemento por idiomas de 60 euros mensuales, ¿tendrán derecho a este complemento cualquier trabajador de la plantilla si acredita el conocimiento de un idioma?

**Solución:** el complemento por idiomas puede ser regulado como un complemento salarial de carácter personal, en cuyo caso la intención de las partes es potenciar la mayor cualificación de los trabajadores, y será percibido por los trabajadores que acrediten el conocimiento de un idioma extranjero independientemente del puesto que desempeñen, y tendrá carácter consolidable. En cambio, si estos complementos se vinculan a un determinado puesto, pierden su naturaleza personal pasando a ser un complemento retributivo funcional o de puesto de trabajo, que sólo perciben los que desempeñan esos puestos, no siendo consolidable. Así pues, en este caso se trata claramente de un plus ligado al puesto que sólo perciben los recepcionistas.

#### **16. Autoridad laboral: competencias**

El convenio colectivo del personal laboral de una Comunidad Autónoma regula el complemento de peligrosidad, toxicidad y penosidad, disponiendo que de no existir acuerdo entre las partes sobre la calificación que merezca el puesto de trabajo, corresponderá decidir esta cuestión a la Autoridad Laboral. ¿es válida esta cláusula del convenio?

**Solución:** no es correcto atribuir a la Autoridad Laboral la competencia para declarar la peligrosidad, toxicidad o penosidad del puesto, dado que dicha competencia es exclusiva de Juzgados y Tribunales, por lo que los trabajadores deberán reclamar esta calificación a los Juzgados de lo social.

#### **17. Convenio colectivo: circunstancias laborales no previstas**

Los trabajadores de una contrata de limpieza de un centro hospitalario consideran que su trabajo debe ser calificado de peligroso porque se desarrolla en lugares frecuentados por enfermos, lo que representa un riesgo adicional al del resto de los trabajadores de limpieza comprendidos en el ámbito del convenio que prestan servicios en otros centros de trabajo.

**Solución:** existen numerosas sentencias que reconocen como peligroso o penoso el trabajo de limpieza en centros hospitalarios, si bien el complemento salarial correspondiente sólo podrá

abonarse si está expresamente regulado en convenio colectivo, por lo que al no existir un convenio nacional del sector, podrá ocurrir que unos trabajadores lo perciban y otros no, pese a realizar idéntico trabajo.

Habitualmente no procede el reconocimiento de estos complementos cuando las circunstancias de peligrosidad, toxicidad y penosidad fueron tenidas en cuenta para la fijación de la retribución ordinaria, del mismo modo que tampoco se reconocerá el derecho a su abono cuando el riesgo es inherente al propio trabajo, no concurriendo riesgos sobreañadidos.

### **18. Práctica empresarial ilícita: prima antihuelga**

Un convenio colectivo sectorial establece un plus de asistencia y puntualidad de cuantía mensual, suprimible íntegramente cuando existan tres faltas de asistencia injustificadas al mes. Al amparo de esta norma convencional la empresa suprime íntegramente el citado plus a los trabajadores que secundaron una huelga de 10 días. ¿Es correcta esta supresión?

**Solución:** sólo procede la supresión del plus de asistencia y puntualidad por los días en los que efectivamente se ha ejercitado el derecho de huelga, pero no la supresión íntegra del mismo para todo el mes pues esto equivaldría en la práctica a una prima antihuelga, considerada ilegal.

### **19. Derechos adquiridos: paga de beneficios de cuantía fija**

Un convenio colectivo de empresa estipula que los trabajadores percibirán una paga de participación en beneficios de cuantía fija que se abonará en los tres primeros meses del año siguiente a la fecha de su devengo, para el presente año la empresa decide suprimirla alegando resultados negativos ¿Es lícita esta decisión?

**Solución:** si un convenio regula la paga de beneficios estableciendo que se calculará en función de los beneficios reales de la empresa y de que éstos sean de una cuantía mínima determinada, resultará que el derecho al percibo del complemento queda vinculado directamente a la existencia del beneficio de la empresa. Sin embargo, cuando el convenio se limita a establecer un complemento retributivo de cuantía fija, no vinculado a los resultados económicos de la empresa. Esta paga de beneficios se adeuda a los trabajadores y debe ser abonada aunque la empresa presente resultados negativos en el ejercicio económico, por tratarse de un derecho adquirido.

### **20, individual: productos en especie**

Una empresa contrata a un trabajador para un cargo directivo y pacta con él la entrega de una vivienda propiedad de la empresa y de un vehículo para uso exclusivo en actividades directamente relacionadas con la empresa. ¿Tienen ambas percepciones naturaleza salarial?

**Solución:** la vivienda si es salario en especie al estar pactada en el contrato, pero no la entrega del vehículo, pese a haber sido pactado, al estar vinculado su uso a actividades directamente relacionadas con el trabajo, no siendo posible su utilización para fines particulares, lo que le convierte en un mero instrumento de trabajo, no siendo computable su importe a efectos de cotización a la Seguridad Social e indemnizatorios.

### **21. Principio de igualdad: percepciones extrasalariales compensatorias**

Una empresa decide abonar a sus trabajadores el plus de transporte urbano, estableciendo diferentes cuantías según categorías, edad y jornada de los trabajadores perceptores. ¿Es lícita esta diferenciación?

**Solución:** cuando el plus de transporte urbano se establece en una cantidad fija sin que sea preciso su justificación, su importe será el mismo para todos los trabajadores de la empresa, con

independencia de su edad, categoría profesional y duración de la jornada, ya que el coste del transporte es el mismo para unos que para otros, salvo que los trabajadores a tiempo parcial no realicen su jornada todos los días de la semana, en cuyo caso deberá cuantificarse de forma proporcional. Por consiguiente, si la empresa abona cantidades diferentes resultará que con este plus no está compensando un gasto efectivamente realizado, sino que se trata de una retribución por razón del trabajo, debiendo ser calificado de percepción salarial, independientemente de la denominación que le hayan atribuido las partes.

## **22. Negociación colectiva: mejoras voluntarias de la Seguridad Social**

El convenio colectivo aplicable a la empresa establece una mejora voluntaria consistente en una indemnización si el trabajador como consecuencia de un accidente de trabajo es declarado en situación de incapacidad permanente total. ¿Tendría derecho a esta indemnización un trabajador temporal que durante la vigencia del contrato sufrió un accidente laboral y es calificado de inválido permanente total 5 meses después de haberse extinguido el contrato?

**Solución:** sí, tendrá derecho a percibir la indemnización, ya que el derecho a la mejora voluntaria nace en el momento en que se produce el accidente de trabajo, y éste tuvo lugar estando vigente el contrato.

## **23. Derechos adquiridos: cesta de Navidad**

La empresa FOLSA desde hace diez años entrega anualmente a sus trabajadores una cesta de Navidad valorada en 180 euros ¿se trata de una percepción salarial o asistencial?

**Solución:** habrá que estar a lo que disponga el convenio colectivo, de forma que si el convenio le atribuye naturaleza salarial será considerado salario en especie, en otro caso, obedece a un acto de liberalidad de la empresa y tendrá carácter extrasalarial, salvo que alcance la categoría de derecho adquirido en cuyo caso podría tener carácter salarial al quedar comprendido dentro de las percepciones de vencimiento superior al mes. En este último caso, corresponde a los Tribunales determinar su naturaleza jurídica.

## **24. Tablas salariales de Convenio colectivo: incumplimiento empresarial**

Pese a que el convenio colectivo del sector no establece cláusulas de descuelgue salarial, una empresa incluida en su ámbito de aplicación pretende no ajustarse a sus tablas salariales alegando dificultades económicas ¿es posible la inaplicación de las cláusulas salariales del convenio?

**Solución:** sólo será posible si existe acuerdo con los representantes de los trabajadores, debiendo pronunciarse al respecto la Comisión paritaria en caso de desacuerdo (art. 82.3 ET).

## **25. Principio de condición más beneficiosa: jornadas inferiores**

Los trabajadores de una empresa vienen prestando servicios para la misma con contratos indefinidos en los que se pactó individualmente una jornada de 35 horas semanales. Tras la adhesión a un convenio colectivo en vigor que establece una jornada de 37 horas semanales la empresa comunica a sus trabajadores que deberán aumentar su jornada o reducir su retribución en cuantía proporcional a las 35 horas trabajadas. ¿Es correcta esta decisión?

**Solución:** no es lícita ya que los trabajadores mantendrán el derecho a seguir realizando una jornada de 35 horas por constituir un derecho adquirido que habría de mantenerse al amparo del principio de condición más beneficiosa. En consecuencia la empresa no puede exigir la jornada de 37 horas semanales, ni tampoco retribuirles en función de la jornada reducida que realizan.

## **26. Facultad empresarial: compensación y absorción salarial**

Una empresa de servicios abona a sus trabajadores un plus voluntario de 120 euros mensuales que fue respetado íntegramente tras la subida del último convenio colectivo, pese a ser compensable, sin embargo tras la entrada en vigor del nuevo convenio la empresa comunica a los trabajadores que absorberá dicha prima en un 50% de la subida real. ¿Es ajustada a derecho la decisión de la empresa?

**Solución:** las mejoras voluntarias pueden ser objeto de absorción por subidas salariales posteriores, salvo que el convenio disponga lo contrario, por lo que en este caso la empresa podría absorber el 50% de la prima voluntaria, sin que el hecho de no haber absorbido anteriormente dicha cantidad con motivo de otras subidas de convenio suponga la renuncia a la posterior compensación o absorción.

### **27. Negociación colectiva: retribución de los periodos vacacionales**

La empresa decide abonar durante las vacaciones únicamente el salario base excluyendo los demás pluses salariales y extrasalariales de devengo mensual. ¿Es correcta esta actuación empresarial?

**Solución:** si el convenio colectivo no establece la forma de retribución de las vacaciones, habrá de entenderse que el trabajador tiene derecho a la retribución mensual o media que viniera percibiendo (Convenio 132 OIT). Ahora bien, si el convenio dispone la forma de abono, y resulta que establece una retribución inferior a la ordinaria, esta cuantía será la exigible según doctrina judicial reiterada del Tribunal Supremo. Así pues, en este caso al no disponer nada el convenio sobre la retribución del periodo vacacional la empresa deberá abonar al trabajador todos los conceptos salariales, pero nunca los extrasalariales de naturaleza compensatoria.

### **28. Negociación colectiva: retribución de los permisos**

Un convenio colectivo establece que la retribución correspondiente a los días de permiso retribuido estará constituida exclusivamente por el salario base más la antigüedad. ¿Es ajustada a Derecho la cláusula del convenio?

**Solución:** los Tribunales vienen admitiendo que el convenio colectivo puede establecer un sistema de retribución de los permisos en cuantía inferior a la que corresponde por los días de trabajo efectivo.

### **29. Negociación colectiva: escalas salariales**

En un convenio colectivo se establecen diferentes complementos salariales para los trabajadores fijos y los temporales ¿es válida esta cláusula?

**Solución:** el establecimiento de una doble escala salarial para trabajadores fijos y temporales resulta discriminatoria al fundamentarse exclusivamente en tal circunstancia, por lo que los trabajadores temporales podrían reclamar la misma retribución que los fijos.

### **30. Pacto colectivo: repercusión del ingreso a cuenta del IRPF**

Aplicando lo dispuesto en el Convenio colectivo FOLSA ha pactado con todos aquellos trabajadores que reciben parte del salario en especie que el ingreso a cuenta les será repercutido, esto es, será soportado por ellos y deducido de la retribución mensual ¿Es lícito este pacto individual?

**Solución:** en virtud de lo preceptuado en el art. 26.4 ET, todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador deben ser satisfechas por él mismo, siendo nulo todo pacto en contrario. No obstante, en pugna con esta norma laboral se halla la Ley IRPF y su Rgto al disponer que el ingreso a cuenta correspondiente al perceptor de la renta será efectuado por el pagador, esto es, la empresa, que sumara al valor de la retribución en especie el importe del ingreso a cuenta abonado a su cargo, salvo que el ingreso a cuenta por las retribuciones en especie haya sido repercutido al

trabajador perceptor de la retribución en especie, en cuyo caso la detraerá cada mes del salario abonado junto con la retención por las retribuciones dinerarias.

Esta controvertida norma fiscal contraria al art. 26.4, ha sido confirmada por el Tribunal Supremo que admite la posibilidad de que pueda pactarse colectivamente la repercusión.

<b>NOTAS</b>
--------------