

RÉGIMEN LEGAL Y CONVENCIONAL DE LOS COMPLEMENTOS PERSONALES

Caridad LÓPEZ SÁNCHEZ
Departamento Derecho de la empresa
Universidad de Zaragoza

RESUMEN.

Entre los posibles elementos que pueden conformar la estructura salarial el artículo 26.3 contiene los denominados complementos personales. El presente análisis y estudio de los complementos personales pretende profundizar, desde la práctica convencional y el propio ordenamiento jurídico positivo, en los nuevos perfiles y funciones asumidos por éstos en contraposición al concepto tradicional al que han respondido.

Palabras clave: Salario, Complemento personal, Estructura salarial, Antigüedad.

ABSTRACT.

Among the possible elements that can conform the wage structure the art.26.3 contains the called personal complements. The present analysis and study of these personal complements try to deepen, from the conventional practice and the own positive legal ordering, in the new profiles and functions assumed by these in contrast to the traditional concept to which they have responded.

Keywords: Wage, Complement personal, Wage structure, Antiquity.

1.- SALARIO Y ESTRUCTURA SALARIAL. CONCEPTO.

Nuestro ordenamiento jurídico, en un intento de conceptualización, define con carácter imperativo y desde un criterio positivo el salario en el apartado 1 del artículo 26 entendiéndolo por tal la totalidad de atribuciones de carácter económico del trabajador, en dinero o en especie, en contraprestación de los servicios laborales prestados por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. Esta definición se completa con la previsión contenida en el apartado 2 del mismo precepto, el cual viene a negar expresamente naturaleza salarial a las indemnizaciones o suplidos que recibe el trabajador en restitución de los gastos que haya debido realizar por razón de su trabajo, las indemnizaciones por suspensiones, traslados o despidos, y a las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

Esta formulación legal constituye un primer acercamiento a la estructura salarial en tanto en cuanto define el salario como la remuneración total, es decir, como la suma de los componentes que participan y reúnen los requisitos de la prestación salarial. En este sentido, el conjunto de atribuciones patrimoniales de naturaleza salarial percibidas por el trabajador constituye una realidad compleja y de extraordinaria diversidad, reflejo de los factores y funciones que inciden en la configuración de una estructura salarial concreta, lo que ha exigido del legislador un esfuerzo racionalizador en la conformación de estructura interna del salario, quien ha procedido a instaurar un régimen legal para su ordenación en el apartado 3 del artículo 26. Concretamente en este precepto, desde una posición de desregulación intermedia, ha fijado unos pocos criterios de derecho necesario y de carácter muy abstracto mediante la definición de los componentes mínimos y categorías legales de origen remuneratorio establecidas en función de las diferentes causas o concausas remuneratorias, remitiendo a la autonomía privada la determinación concreta de la estructura salarial.

Dentro de la estructura salarial, el ET distingue entre salario base -que fijado como unidad de tiempo o de obra, se constituye en el componente fijo y constante de la estructura salarial, y también el más estrechamente vinculado a la clase o nivel del trabajo realizado- y una serie de conceptos complementarios, provistos asimismo de naturaleza salarial¹ y plenamente dispositivos² para la autonomía privada, que se adicionan al salario base para formar la remuneración total, respondiendo a circunstancias o causas especiales de naturaleza objetiva -relacionadas con el tipo, lugar de trabajo- o subjetivas al estar referidos a circunstancias particulares³.

El artículo 26.3 distingue tres grupos distintos de complementos: 1. Los complementos que atienden a las condiciones personales del trabajador y que suponen un plus sobre las circunstancias necesarias para ostentar una categoría profesional: experiencia, conocimientos especiales, titulaciones, antigüedad y otros de naturaleza semejante. 2. Los que tienen en cuenta las circunstancias relacionadas con el trabajo realizado: complementos de puesto de trabajo y por cantidad y calidad de trabajo. Aquí quedarían subsumidos complementos que retribuyen una prolongación de la prestación, los que hacen más penoso el trabajo o introducen algún elemento de riesgo en su ejecución. 3. Por último, aparece un tercer grupo de complementos referidos a la situación y resultados de la empresa. Este último grupo de complementos pretende crear una partida salarial variable en atención a la productividad y resultados económicos de

¹Evidentemente todos los complementos han de tener el carácter salarial que se deriva de la naturaleza cambiaria y causal del contrato de trabajo. MONEREO PÉREZ, J.M.: "La estructura del salario" en A.A.V.V. *El nuevo régimen del salario. Comentarios a las Leyes Laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores* (dir. Efrén Borrajo Dacruz), Tomo I, vol. 1ª, Edersa, Madrid, 1994, pág. 93.

Además así se desprende de la propia expresión "complementos salariales" que utiliza el artículo 26. del E.T. según afirma, en relación con la regulación anterior, RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: "Complejidad y racionalización de la estructura del salario", REDT, nº 17, 1984, pág. 38.

²Mientras que la existencia del salario base es obligatoria, los complementos salariales pueden ser establecidos o no por la negociación colectiva o contrato individual, en su defecto. Así se desprende de artículo 26.3: "...se determinará la estructura del salario que deberá comprender el salario base ... y, en su caso los complementos salariales...".

De hecho el AICV expresa que la existencia de los complementos requiere que "La dirección de la empresa los establezca o los pacte".

³El AICV considera complementos salariales a aquéllos de carácter personal y otros o vinculados exclusivamente a las condiciones personales de trabajador o a la realización del trabajo en cantidad o calidad y que no hayan sido valorados al determinar el salario.

la empresa, de modo que la retribución va a depender de criterios ajenos al factor trabajo.

Por otra parte, en consonancia con el espíritu desregulador y de ampliación de espacios de la autonomía privada, el legislador de la reforma no ha efectuado una enumeración exhaustiva de la lista de complementos que podrían quedar integrados en cada uno de los tres grupos enumerados. Esta flexibilidad legal permite que sea la libertad de las partes la que construya la concreta estructura salarial, que de este modo podrá tener un contenido muy variado y distinto.

2.- COMPLEMENTOS DE CARÁCTER PERSONAL

Los complementos personales son aquéllos que se devengan en atención a las condiciones subjetivas del trabajador que no hayan sido valoradas al fijar el salario base⁴; por lo tanto, formarán parte de los mismos, aquéllas cantidades salariales que remuneran circunstancias, cualidades o condiciones del trabajador que lo diferencian de otros que puedan ostentar la misma categoría profesional.

Ahora bien, pese a que tradicionalmente la función de estos complementos ha sido la de compensar circunstancias personales del trabajador, esta función parece estar siendo sustituida progresivamente por la de remunerar la mayor calidad de trabajo prestado, permitiendo al empresario un margen de maniobra para incentivar y motivar la actividad de algunos colectivos de la empresa⁵. Este redimensionamiento de algunos de los complementos personales ha generado dudas respecto a la inclusión en esta especie de complementos porque, en ocasiones, además de retribuir una condición personal del trabajador, se afectan también a una particularidad del puesto de trabajo que requiere para su desempeño de aptitudes adicionales a la categoría profesional acreditada.

Además, esta nueva concepción de los complementos personales se ha convertido en un nuevo instrumento de individualización de las partidas salariales, a cargo del empresario⁶ pues tanto su devengo como el régimen jurídico y, a veces, su cuantía, se hace depender exclusivamente de la voluntad unilateral del empresario, lo que puede llegar a generar tratos desiguales no razonables, y en ocasiones, también discriminatorios⁷. Efectivamente, la autonomía privada puede fijar con tal amplitud los complementos personales que, en ocasiones, éstos no obedecen a ningún fundamento objetivo que se encuentre conectado con el trabajo o la relación profesional del trabajador, adoleciendo de una esencial fijación de las concretas condiciones personales

⁴ Así por ejemplo las normas sectoriales al fijar las categorías grupos profesionales pueden exigir para algunas de ellas la posesión de titulaciones específicas que, por lo tanto, ya habrán sido valoradas al establecerse los correspondientes salarios base, por lo que las mismas no podrán ser consideradas como circunstancias que den origen al complemento personal.

⁵ MERCADER UGUINA, J.R.: *Modernas tendencias en la ordenación salarial: la incidencia sobre el salario de la Reforma Laboral*. 1ª ed., Aranzadi, Pamplona, 1996, pág. 110.

La STS de 8 de febrero 2.000 (RJ 1744) afirma que el ET en su artículo 25 computa el tiempo de trabajo desarrollado sin distinción alguna en atención a la clase de contrato según la duración. Lo que retribuye este complemento... (es) la destreza adquirida por el trabajador y no la constancia o permanencia como fijo al servicio de la misma empresa.

⁶ MERCADER UGUINA, J.R.: *Modernas tendencias...*, cit., pág. 109 y ss.

⁷ MERINO SENOVILLA, H. y ROMÁN DE LA TORRE, Mª.D.: "Flexibilidad, racionalización y anomalías en algunos complementos salariales", R.L. 1989-I, pág. 1004.

que dan lugar a su percepción⁸. Pero no sólo existe en ocasiones una indeterminación en las causas motivadoras de su existencia, sino que también se produce una total libertad en cuanto a su cuantificación por parte de la empresa, de modo que la valoración de las condiciones personales del trabajador es unilateral, subjetiva, y en muchos casos discrecional, dado que no suelen especificarse los criterios a tener en cuenta para su cuantificación⁹.

Otro de los aspectos interesantes en la regulación los complementos personales es el relativo a su régimen de consolidación establecido en el apartado 3 del artículo 26 LET. El precepto sigue con la línea de dispositivización y flexibilización marcada por el legislador y la presencia del principio de autonomía es intensa en la medida en que la norma permite a las partes disponer libremente sobre esta materia; sólo en defecto de solución negociada entraría en juego la solución normativa. De este modo, la autonomía privada va a poseer una función básica en orden a la concreción del carácter consolidable o no de los complementos salariales, estableciendo el legislador únicamente una regla ordenadora de carácter dispositivo en relación con aquellos complementos que se encuentren vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa, manteniendo su naturaleza no consolidable¹⁰ en defecto de pacto en contrario¹¹, con un fin claramente flexibilizador que trata de no vincular la percepción de estos complementos a las circunstancias que motivaron su establecimiento, evitando así su petrificación.

Así, parece claro que, según una interpretación *a sensu contrario*, los restantes complementos sobre los que nada dice el precepto, serán consolidables a falta de pacto expreso. La solución, sin embargo, no resulta tan simple. Salvo los complementos establecidos en función de la situación o resultados de la empresa -que evidentemente, no tienen carácter consolidable, ya que por su definición solo se devengan cuando se obtengan unos resultados económicos- otras categorías, como los complementos por calidad y cantidad¹² o los complementos de naturaleza personal presentan numerosos

⁸ Art 13 del Convenio Colectivo de la empresa “Aricemex, Sociedad Anónima” en el que se regula el Complemento personal garantizado” (BOE de 14 de marzo de 2.000). También el Cc de 3M España S.: (BOE de 11 de noviembre de 1.999) regula el denominado complemento personal y lo define como el “complemento retributivo que abona la empresa por disposición legal, acuerdo o decisión voluntaria, teniendo en cuenta las condiciones personales, de calidad o función que concurren en una persona”.

⁹ Vid nota anterior. Asimismo el CC de “Danone, S.A.” (BOE de 22 de diciembre de 1998) establece un complemento personal “en el que se incluirán los importes correspondientes a diferencias salariales de aquellos trabajadores que por diversas razones pasen a ejercer de un modo definitivo funciones distintas a las que ejercían anteriormente y que tienen asignados servicios distintos. Dicho importe, como complemento personal que es, no figurará en las tablas salariales y será absorbible en caso de que el trabajador fuese destinado a un nuevo puesto de nivel salarial más bajo”

¹⁰ SSTs de 5 de febrero de 1996 (RJ 851) , 25 de febrero de 1.999 (RJ 2021) y 7 de julio de 1999 (RJ 6798), mantienen que no procede mantener los complementos del puesto de trabajo anterior cuando se produce una movilidad funcional.

¹¹La negociación colectiva raramente se pronuncia sobre el tema, siendo escasos los convenios colectivos que hacen referencia a esta cuestión, pero cuando lo han hecho ha sido para determinar el carácter no consolidable de este tipo de partidas. Así, por ejemplo, el art 32.de la empresa “Aldeasa, Sociedad Anónima” (BOE 12 de enero de 1.998). Además, la jurisprudencia ha venido manteniendo que la garantía de mantenimiento de los pluses ha de ser clara e inequívoca, no bastando a tales efectos una garantía genérica de los derechos económicos. STS de 7 de julio de 1999 (RJ 6798)

¹² Baste decir en cuanto a los complementos de calidad y cantidad que si bien es clara su conceptualización como complementos vinculados al trabajo realizado resulta más dudosa su subsumción en la categoría de

problemas en punto a su mantenimiento. Interesa señalar, no obstante, que este estudio se centra, exclusivamente, en los complementos personales por lo que limitaremos a éstos nuestro análisis.

Una primera aproximación parece indicarnos que los complementos personales tienen carácter consolidable, salvo manifestación en contrario por cuanto no mantienen vinculación alguna con el puesto de trabajo; tengamos en cuenta que, dejando aparte los complementos por antigüedad, los restantes complementos de carácter personal, por idiomas, aplicación de títulos o conocimientos especiales o cualquier otro de naturaleza análoga, en ocasiones no se derivan únicamente de una exclusiva condición personal del trabajador, sino que es la ejecución de un determinado puesto de trabajo la que conlleva la previa acreditación de cualquiera de estas condiciones, siempre que las mismas no hayan sido tenidas en cuenta al fijar el salario base¹³, por lo que, lógicamente, no podrían beneficiarse de este carácter consolidable.

Ciertamente, muchas de las veces, la verdadera concausa que motiva la existencia de los complementos por título, idioma o conocimientos especiales, no es tanto la de retribuir una mayor cualificación personal sino la posesión de una necesaria cualificación para la prestación de trabajo, en la medida en que el trabajador necesita tales especiales conocimientos para su desempeño. Por ello, parte de la doctrina ha venido entendiendo que este tipo de complementos por su propia naturaleza, deberían ser encuadrados entre los complementos de puesto de trabajo si exclusivamente se perciben cuando se utilizan o puedan utilizarse en el desempeño de la labor encomendada¹⁴.

La mayor parte de los convenios colectivos consideran este grupo de complementos como complementos personales, integrándolos en este grupo. Sin embargo, otros convenios se limitan a señalar la partida pero sin determinar el grupo al que pertenece, aunque subordinan su percepción a que se trate de un elemento indispensable para el desempeño de una tarea determinada¹⁵. Por último, escasos

complementos vinculados al puesto de trabajo lo que afectaría directamente a su régimen de consolidación por cuanto el artículo 26.3 LET únicamente considera como consolidables a los complementos de puesto de trabajo categoría que, por otra parte no se encuentra enumerada en el esquema estructural del salario que efectúa el primer párrafo del artículo 26.3 LET. Véase al respecto, RAMIREZ MARTINEZ, J.M. y ALFONSO MELLADO, C.L. *El salario*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1994, págs. 40 y 41

¹³ En relación con el plus de idiomas, en el supuesto de cambio a un puesto de trabajo en el que no se requiere este tipo de conocimientos por el trabajador podemos diferenciar dos posibilidades: si el cambio ha sido realizado por el empresario en ejercicio de su “ius variandi” o si éste ha sido solicitado por el propio trabajador. En el primer caso parece que debe mantenerse el plus de idiomas, pero en el segundo no, lo que parece sugerir la no consolidabilidad del mismo. CAMPS RUIZ, J.L.: “Complementos personales de carácter personal” en A.A.V.V., *Estudios sobre el salario*, ACARL, Madrid, 1993, pág. 473.

Véase también al respecto la STCT de 29 de enero de 1.987 (Ar 1759) que defiende el mantenimiento del plus de idiomas cuando el cambio ha obedecido a una decisión del empresario; y la STCT de 5 de febrero de 1987 (Ar 2691) que entiende que por el contrario dicho plus no debe ser mantenido cuando el cambio de puesto de trabajo es consecuencia de la voluntad del trabajador. En este mismo sentido: SSTCT 8 de febrero, 5 de marzo y 14 de junio de 1.984 (Ar 1113, 2078 y 5330) y de 20 de julio y 17 de septiembre de 1985 (Ar 5007 y 5191).

¹⁴ Estos complementos “tienen su fundamento más generalizado en la posesión de conocimientos especiales necesarios para la realización de los cometidos propios del puesto de trabajo, por lo que para ocuparlos el trabajador debe acreditarlos” MONEREO PÉREZ, J.L. “La estructura...”, cit., pág. 107.

¹⁵ Art 23.5 del Convenio Colectivo de “Uniprex, Sociedad Anónima” (BOE de 15 de marzo de 2.000)

convenios los encuadran dentro del grupo de complementos de puesto de trabajo¹⁶. La jurisprudencia se ha inclinado por considerar los citados complementos incluidos entre los de puesto de trabajo cuando se exija para su desempeño la previa posesión del título, del idioma, etc. y sea necesaria para el desarrollo de la actividad laboral conexas al puesto de trabajo¹⁷.

3.- INTERÉS DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES POR ANTIGÜEDAD Y PESO ESPECÍFICO SOBRE EL CONJUNTO DE LA ESTRUCTURA SALARIAL.

Dentro de los complementos personales, mayor importancia poseen, quizá debido al peso específico que han venido manteniendo tradicionalmente, los complementos salariales por antigüedad. La antigüedad de un trabajador no es otra cosa que la duración del nexo contractual del trabajador con la empresa, el tiempo que dicho trabajador viene vinculado laboralmente con ella. El complemento salarial por antigüedad ha sido el complemento personal por antonomasia, fundamentado en la presunción de que una mayor experiencia de los trabajadores más “antiguos” redonda en un grado de perfección mayor en el trabajo. Las finalidades de este complemento pueden resumirse en las siguientes: retribuir de forma indirecta la productividad derivada una mayor experiencia profesional por la permanencia en la empresa; premiar e incentivar la permanencia del trabajador y fortalecer la vinculación con aquélla; por último rentabilizar la formación profesional que el trabajador haya podido percibir a cargo de la empresa.

La importancia tradicional de los complementos de antigüedad radica en que esta partida salarial puede llegar a representar un alto porcentaje sobre la masa salarial en las empresas que tengan plantillas con trabajadores maduros que hayan consolidado complementos salariales de antigüedad, por lo que el mantenimiento de este complemento puede representarles un muy importante coste. Tanto sus características definitorias como el régimen de su consolidación y devengo hacen de este complemento una partida salarial fija desconectada de la productividad en la empresa. Ello plantea importantes problemas de rigidez en las condiciones salariales, repercutiendo también negativamente en la competitividad de las empresas. Estas razones, junto con la relegación a un segundo plano del factor tiempo, como generador de derechos para los trabajadores, han justificado las numerosas críticas realizadas a este complemento, lo que ha determinado sucesivos cambios en su régimen jurídico.

Efectivamente, la anterior redacción del artículo 25 ET, establecía la obligatoriedad de su existencia, al menos aparentemente¹⁸, al reconocer a todo

¹⁶Convenio “World Side Tobacco España, S.A.” (BOE de 25 de mayo de 1998) y el de “Empresas Concesionarias y privadas de Aparcamientos de Vehículos” (BOE de 11 de marzo de 1998)

¹⁷ STSJ de Baleares de 7 de julio de 1998 AS (1998/3262) considera como complemento personal el plus de idiomas. Por el contrario la STSJ de Santa Cruz de Tenerife de 4 de diciembre de 1997 (AS 4306) califica como complemento de puesto de trabajo este mismo plus. También parece desprenderse la calificación como complemento de puesto de trabajo al plus por conocimientos especiales en la STSJ de Madrid de 17 de marzo de 1999 (AS 770).

¹⁸ STSJ de Madrid de 27 de julio de 1989 (RJ 852) afirmaba que “El ET no establece que necesariamente todo empleado tenga derecho a percibir un complemento de antigüedad, dado que el art. 25 tan sólo impone el derecho a una promoción económica en los términos fijados en Convenio Colectivo o contrato individual”

trabajador el derecho a una promoción económica en función del trabajo desarrollado (Art. 25.1 ET 1980)¹⁹, imponiendo, además, topes máximos a los incrementos por antigüedad que escapaban al poder dispositivo de las partes²⁰, con el fin de evitar grandes diferencias retributivas entre trabajadores pertenecientes a la misma categoría profesional y que los costes salariales estuvieran desconectados de la economía y productividad de la empresa en lo que a tal partida se refiere.

En la actual regulación, los complementos personales por antigüedad han perdido parte de su contenido imperativo. Efectivamente, la vigente redacción del artículo 25 ET no garantiza *ex lege* la existencia de los complementos por antigüedad ni, tampoco, mínimos o máximos en la cuantía de los mismos, remitiendo su regulación a la autonomía privada, colectiva o individual. El complemento salarial por antigüedad no aparece reconocido de forma explícita en el artículo 25, aunque bien puede entenderse implícitamente comprendido en el “derecho a una promoción económica”²¹ a la cual sí se refiere el precepto, aunque la norma ya no garantiza directamente su percepción, puesto que tanto la existencia del complemento como su régimen han pasado a tener carácter dispositivo²². Si no existe ya ningún mínimo legal de Derecho necesario que obligue a retribuir al trabajador con un complemento de antigüedad, será la autonomía privada –colectiva o individual- la que podrá disponer libremente de estos complementos, y en el caso de que no exista expresa previsión sobre la materia, los trabajadores no tendrán derecho a tal complemento²³. Además, no olvidemos que, según el artículo 25 ET, estos complementos parecen quedar vinculados no sólo a la mera permanencia del trabajador en la empresa, sino también al trabajo desarrollado²⁴, de modo que su fundamento deja de encontrarse en la simple permanencia del trabajador en la empresa.

¹⁹La mayor parte de la doctrina y la jurisprudencia ha venido entendiendo que el artículo 25.1 ET 1980 así como su actual redacción dada por la reforma de 1994 se están refiriendo a los complementos por antigüedad. Véase RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. y ALFONSO MELLADO, C.L.: *El salario...*, cit., pág. 81; MONEREO PÉREZ, J.L.: “La estructura...”, cit., pág. 104.

Sin embargo, hay quienes consideraban que el derecho a una promoción económica reconocido en el artículo 25.1 estaba haciendo referencia a los complementos por cantidad calidad del artículo 35, mientras que los apartados 2 y 3 del artículo 26 sí venían a regular el complemento por antigüedad. CAMPS RUIZ, “Complementos salariales de carácter personal” en A.A.V.V., *Estudios sobre el salario*, ACARL, Madrid, 1993, pág. 104.

²⁰Véase a este respecto la STCT 19 de abril de 1.989 (Ar 2700).

²¹La jurisprudencia parece inclinarse por entender que la antigüedad se encuentra regulada en el referido artículo 25 E.T. así la STS de 31 de octubre de 1997 (RJ 7687)

²²El nuevo precepto indica: que el trabajador “en función del trabajo realizado podrá tener derecho a una promoción económica en los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual”. Mientras que en su redacción anterior establecía que el trabajador “en función del trabajo realizado tiene derecho a una promoción económica...”

²³Recordemos en este sentido que el propio AICV en su artículo 11 permite una regulación abierta en cualquier sentido, y no ampara la percepción de dicho complemento para quienes a la entrada en vigor del Acuerdo no hayan comenzado a percibirlo. Solo garantiza el mismo a los trabajadores que a la entrada en vigor del Acuerdo tengan reconocido el plus de antigüedad, manteniendo el régimen y naturaleza del plus como complemento de carácter personal. Sin embargo hacia el futuro se produce una plena dispositivización pudiendo la autonomía privada proceder a su supresión o modalización.

²⁴ El artículo 25 reconoce el derecho a una promoción económica, pero en función del trabajo desarrollado, por lo que la percepción del complemento por antigüedad ya no solo se genera por la mera permanencia del trabajador en la empresa.

Otros ejemplos que evidencian la relegación del criterio de antigüedad en favor de una reducción de los costes salariales de esta partida son, de un lado, el artículo 24.2 ET. en virtud del que la antigüedad queda postergada al último punto en orden a los ascensos de categoría profesional, primando lo que pudiera pactarse o establecerse en convenio o, en su defecto, acuerdo colectivo; y, de otro, el artículo 53, en el que la antigüedad en la empresa ya no se recoge como criterio a tener en cuenta para la concesión de un mayor o menor plazo de preaviso en los supuestos de extinción por causas objetivas.

También la modificación operada por la Ley de 1994 vino a eliminar los métodos de cálculo de los mismos, a diferencia de la normativa anterior, que configuraba el salario base como módulo de cálculo del complemento y fijaba unos máximos de Derecho necesario que impedían la superación de determinados porcentajes sobre el salario base, permitiendo que ahora sus cuantías puedan superar esos máximos. Pese a ello sí se observa una voluntad legislativa de minorar el peso específico de los complementos por antigüedad en la cuantía retributiva, lo que obedece al propósito de estrechar los lazos de unión entre salario percibido y productividad empresarial, evitando un excesivo coste salarial desvinculado de la productividad empresarial²⁵. Sin embargo, hasta la fecha la negociación colectiva no se ha hecho eco de esta reforma laboral, y parece continuar con la línea de regulación anterior, manteniendo el tradicional complemento del complemento por antigüedad, en orden a su cómputo. Pese a que esta partida salarial continúa presente en muchos de los convenios colectivos sí se observan, sin embargo, algunos cambios que evidencian una ligera pero continuada tendencia favorable a la reducción de los costes salariales por esta partida²⁶, y su sustitución por otros sistemas que priman la profesionalidad por encima de la acumulación de percepciones económicas por el mero transcurso de un tiempo de servicios en la empresa²⁷.

Así, por ejemplo, algunos convenios establecen la eliminación progresiva o definitiva del complemento en un plazo concreto, agotado el cual, nadie devengará más complementos por antigüedad, pero manteniendo la cuantía que venían percibiendo los trabajadores que tenían derecho a ella que se incluye en el salario base²⁸. Otros

²⁵“Una empresa convencional no puede competir adecuadamente en el mercado laboral si sus retribuciones no son competitivas, especialmente en los puestos clave de la organización”. TOVAR MARTÍNEZ, P. y OSORIO FERNÁNDEZ, M.: “Gain sharing: Cómo reforzar el compromiso y estimular el rendimiento de sus empleados”, Estudios Financieros, nº 200, 1999, pág. 103.

²⁶ Exponentes de ello serían el Cc nacional de conservas vegetales (art. 45), (BOE 26 de noviembre de 1997), Cc nacional de oficinas de farmacia (BOE 3 de marzo de 1998) en el que se establece un sistema de trienios del 5% del salario, siguiendo las pautas de la Ordenanza Laboral correspondiente y un límite de este complemento fijado en el 60% del salario base (art. 25).

²⁷ MARTINEZ MORENO, C.: “Ordenación del salario”, en A.A.V.V. *Condiciones de empleo y trabajo en la negociación colectiva. Estudio de los convenios colectivos de sector (1994-1996)*. (Dir. García Murcia), 1ª ed., CES Madrid, 1998, pág. 234.

²⁸ El acuerdo sectorial nacional para el sector de la construcción alcanzado mediante Resolución de la DGT de 6 de noviembre de 1996 (BOE de 21 de noviembre de 1996), en su artículo 4º dispone la supresión del complemento por antigüedad: (“Las partes firmantes del presente Acuerdo Sectorial acuerdan la abolición definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto e sus aspectos normativos como retributivos, que hasta la fecha se venían contemplando y aplicando...”), si bien el artículo 5 prevé la protección de los complementos por antigüedad ya consolidados (“a) Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho, por el complemento personal de antigüedad, a la fecha de publicación del presente Acuerdo...b) Los

convenios vienen a sustituir el complemento por antigüedad por una cantidad reconocida *ad personam*; o fijan cantidades únicas para todas las categorías y grupos²⁹, no porcentuales que juegan como un límite a los valores máximos; finalmente también se establecen incrementos máximos para los complementos por antigüedad recurriendo a distintos procedimientos³⁰. Algunos convenios excluyen la percepción de los complementos para aquellos trabajadores de nuevo ingreso, garantizando su mantenimiento para aquellos trabajadores que tuvieran el carácter de fijos desde una determinada fecha³¹; otros, en fin, tienen en cuenta la modalidad contractual utilizada para excluir o incluir la duración de los servicios prestados en el cálculo de la antigüedad del trabajador³² o para establecer un cómputo distinto³³.

Ahora bien, la progresiva desaparición de este complemento no debe suponer una minoración de la capacidad económica del trabajador. De aplicarse así, su supresión constituiría más un instrumento de reducción de las cuantías salariales que una vía de adecuación de los salarios a las necesidades de flexibilidad y competitividad de las empresas³⁴. Por ello, en paralelo al proceso de progresiva reducción del complemento de antigüedad parece conveniente un incremento de las variables que se encuentren

importes obtenidos al amparo de lo previsto en la letra a) se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo *ad personam*). Otros convenios que eliminan el complemento por antigüedad para todos los trabajadores, congelando y consolidando la cuantía de quienes hasta ese momento venían percibiéndolo: Convenios de la industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos (BOE de 22 de octubre de 1996), de “Hero España, S.A.” (BOE de 24 de marzo de 1995), y el de “SEPU, S.A.” (BOE de 18 de mayo de 1998).

²⁹ La Disposición Transitoria segunda del Cc general de la construcción establece para compensar la desaparición del complemento de antigüedad un incremento lineal de 10.000 pesetas para todos los niveles de las tablas salariales. Asimismo véanse Convenios Colectivos de “Construcciones Aeronáuticas, S.A. (CASA)” (BOE de 2 de abril de 1998) y de “Banco Vitalicio de España, Cía. Anónima de Seguros y Reaseguros” (BOE de 17 de abril de 1998) y el Cc nacional de industrias del calzado (BOE 13 de agosto de 1997) (art 36).

³⁰ Cc nacional de artes gráficas, manipulado de papel y cartón, editoriales e industrias auxiliares (BOE 20 de marzo de 1997) establece en su artículo 7.3.6 un incremento decreciente por cuanto tanto los trienios como los quinquenios son cuantificados en la misma medida, un 3%. El Cc estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 16 de octubre de 1995) determina en su artículo 61 la no aplicación para el año 1996 del incremento del 0,3% para efectuar el cálculo de la base de la antigüedad. El Cc de la industria del calzado fija un máximo de nueve trienios del 2,6% del salario de convenio.

³¹ Véase por ejemplo el Cc de pastas, papel y cartón (BOE 29 de agosto de 1998), en su artículo 11.6, que regula de forma diferente la antigüedad en razón de que la fecha de ingreso en la empresa fuese anterior o posterior a 1 de enero de 1978.

³² En el Cc nacional del calzado (BOE 13 de agosto de 1997) no computa el período de tiempo transcurrido en las categorías de aprendiz y aspirante. El Cc nacional de artes gráficas, manipulado de papel, cartón, editoriales e industrias auxiliares (BOE 20 de marzo de 1997), también excluye del cómputo de la antigüedad los períodos de aprendizaje.

³³ Convenio Colectivo del “Grupo Cruzcampo, S.A.” (BOE de 6 de marzo de 1998) en su art 26 reconoce para el personal fijo un aumento periódico de un 5 por ciento sobre el salario base por cada bienio de antigüedad con el límite de doce bienios. Para los trabajadores fijos discontinuos reconoce un bienio de antigüedad por cada 730 días contratados, en tanto que al personal con contrato temporal reconoce un bienio de antigüedad por cada 730 días consecutivos de alta en el mismo contrato.

³⁴ Por ello se prevé la compensación de este complemento de antigüedad por otra partida salarial. En el Acuerdo nacional sectorial para el sector de la construcción (BOE 21 de noviembre de 1996), se prevé “la aplicación de un incremento lineal de 10.000 Pesetas por año para todos los niveles profesionales de las tablas salariales...” (art. 5.c)

ligadas a la situación y resultados de la empresa o a la profesionalidad y experiencia del trabajador³⁵.

Sin embargo, pese a la evidente dispositivización de que son objeto los complementos por antigüedad - al encomendarse su determinación y cuantificación a los convenios o los contratos individuales- el legislador ha querido garantizar los derechos adquiridos en el artículo 25 -y este parece ser el sentido que debe darse al precepto a tenor de lo establecido en el artículo 11 AICV, en el que viene a introducirse una cláusula de garantía hacia el pasado³⁶- de manera que los convenios y los contratos individuales pueden suprimir o reducir los complementos por antigüedad o su cuantía en un futuro, pero no suprimir o disminuir los complementos o las cuantías de éstos que ya viniera recibiendo el trabajador, lo que podría producir una limitación generadora de rigideces, contraria a la voluntad flexibilizadora del legislador de 1.994³⁷.

Ciertamente la Ley 11/1994 efectuó un cambio de ubicación del contenido del apartado 3 al apartado 2, con importantes consecuencias. El citado párrafo 3 establecía: “Lo dispuesto en el número anterior se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal”. Resulta evidente que el ET, al aludir al apartado anterior estaba aludiendo al apartado 2 del artículo 25, en el que se señalaban los límites a los incrementos por antigüedad, de modo que así quedaban salvaguardados los porcentajes que venían percibiendo los trabajadores. Sin embargo, ahora la referencia al apartado anterior que se realiza en el apartado 2 hay que ponerla en relación con el apartado 1, con las consecuencias antedichas, esto es, intangibilidad de las cantidades percibidas en concepto de complementos por antigüedad ya percibidas.

Por último, parece indicado señalar que, al margen de los complementos por antigüedad, regulan también algunos convenios colectivos determinados conceptos que

³⁵ Cc de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (BOE 7 de febrero de 1992) incluye un complemento denominado “complemento por experiencia aplicable a aquellos trabajadores integrados en los grupos profesionales II y III con al menos un año de presencia en la empresa que se genera de forma independiente en cada nivel retributivo (arts. 36.4 y 38 y disposición transitoria 2ª)

³⁶ El citado precepto establece que “los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Acuerdo tengan reconocido el plus de antigüedad lo seguirán percibiendo, manteniendo el régimen y naturaleza de dicho plus, como complemento de carácter personal”.

³⁷ RAMIREZ MARTINEZ, J.M. y ALFONSO MELLADO, C. *El salario...*, cit., pág. 87. Asimismo ALBIOL MONTESINOS diferencia tres situaciones bien distintas: 1) La de los trabajadores contratados antes de 12-6-1994 a quienes se les deberán de mantener los complementos por antigüedad tal y como los tuvieran reconocidos, de acuerdo con el régimen previsto en las OL. El 31-12-95 como fecha límite, en caso de no haber sido derogada la OL, entrará en juego el artículo 25.2 ET, en virtud del cual por mandato legal este grupo de trabajadores verá definitivamente consolidados los complementos de antigüedad reconocidos, si bien, congelados en su cuantía.” Y si antes de aquella fecha se hubiese iniciado el cómputo de un nuevo tramo que hubiese podido, en su día, dar derecho al reconocimiento de un nuevo trienio, quinquenio, etc., también se respetará esa situación. 2) La de los trabajadores contratados con posterioridad al 12-6-94 y para quienes todavía se encontrase vigente como derecho dispositivo la OL, por no haber sido sustituida por Convenio colectivo, parece que les debería haber sido de aplicación el sistema de complementos por antigüedad previsto en ella. Llegado el 31-12-95 también sería aplicable a estos trabajadores el apartado 2 del artículo 25, y de este modo la cantidad resultante también resultaría congelada y consolidada. 3) Los trabajadores contratados a partir de 1996, para quienes los derechos en orden a la antigüedad serán aquellos que se dispongan por la autonomía individual. ALBIOL MONTESINOS, I “La derogación de Ordenanzas Laborales y fijación de condiciones de trabajo.” TS nº 68-69, 1.996.”, pág. 10.

se encuentran ligados a la antigüedad del trabajador en la empresa, tales como los premios o primas de jubilación, cuya percepción requiere en muchas ocasiones que el trabajador reúna un número determinado de años vinculado a la empresa, y que consisten en la percepción de una cantidad a tanto alzado, variable en función del número de años de servicios en la empresa y del tiempo en que anticipe la jubilación³⁸. Sin embargo, podría resultar cuestionable la naturaleza salarial de tales conceptos debido a que está condicionada a la extinción del contrato de trabajo³⁹.

Una cuestión interesante que se plantea en relación con el complemento por antigüedad es la de si basta cualquier tipo de vínculo contractual para su devengo o si la percepción de este complemento se encuentra limitada a determinadas modalidades contractuales.

Ciertamente ningún problema plantean aquéllos supuestos de contratación de carácter indefinido en los que, transcurrido un período concreto de cadencia expresamente fijado en el convenio de aplicación, nace el derecho al devengo de tales complementos, computándose a tales efectos el período de prueba que las partes hubieran podido pactar. Mayores problemas ofrece la cuestión con relación a otros tipos de contratos como en el caso de contratos de duración determinada a los que no pocas normas sectoriales excluyen expresamente del derecho a su percepción⁴⁰.

Un primer acercamiento a la cuestión parece indicar que la negación a los trabajadores temporales de un derecho a la percepción del complemento por antigüedad, cuando cumplen con el período de cadencia exigido en la norma convencional que da derecho a su devengo, supondría vulneración de la prohibición de discriminación contenida en el artículo 14 CE y 17 ET⁴¹, principio de derecho necesario que se constituye en uno de los límites de la autonomía colectiva⁴² y que, según ha determinado el TC., únicamente permite la aplicación de un trato desigual si se encuentra fundamentado en criterios de razonabilidad y objetividad⁴³, de manera que su vulneración por un convenio colectivo determinaría la nulidad de la cláusula por discriminatoria.

Sin embargo, desde un análisis histórico comparativo, no cabe duda de que la voluntad del legislador de 1994 es la de flexibilizar el devengo de este complemento

³⁸ Cc del sector de fabricación de calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado (BOE 4 de agosto de 1995) establece un “premio de jubilación en cuantía decreciente en función de que el trabajador tenga 60 o más años (art. 35); El Cc de la industria del calzado (BOE 13 de agosto de 1997) exige diez años al menos de antigüedad (art. 51); el Cc estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 16 de octubre de 1995) también exige diez años al menos de antigüedad (art. 89).

³⁹ MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A. *Las percepciones extrasalariales (Estudio del régimen laboral y de Seguridad Social aplicada)*, Mac GrawHill, Madrid, 1999, págs. 278 y siguientes.

⁴⁰ Convenio Colectivo nacional del calzado (BOE 13 de agosto de 1997) o Cc nacional de artes gráficas, manipulado de papel, cartón, editoriales e industrias auxiliares (BOE 20 de marzo de 1997).

⁴¹ STSJ Castilla y León, Sala de lo Social de Valladolid de 7 de abril de 1992 (AS 2024), STCT de 20 de mayo de 1982 (AS 3256)

⁴² STS 27 de noviembre de 1.991 (Ar 8420).

⁴³ Vid SSTC de 7 de mayo de 1987 (RTC 52), 22 de julio de 1987 (RTC 136) y 31 de mayo de 1993 (RTC 177)

salarial, de manera que sea la autonomía colectiva o individual la que determine el régimen y criterios para su devengo. Mientras que del antiguo artículo 25 ET parecía desprenderse la existencia imperativa del complemento por antigüedad con independencia de la duración del vínculo contractual, la actual redacción de este precepto por la reforma de la ley 11/1994 deja a la libre determinación contractual o convencional el régimen del complemento, incluso su propia existencia, de manera que puede preverse tanto su aplicación, como su exclusión, pues solo nace el derecho a la recepción de esta partida salarial cuando así venga expresamente reconocido por Convenio Colectivo o por contrato individual. Ni la Ley prevé expresamente un derecho a esta prestación económica, ni mucho menos condiciona su percepción a un reconocimiento generalizado para todos los trabajadores. La falta de un precepto expreso en el que se reconozca abiertamente el derecho a la percepción de estos complementos salariales para todos los trabajadores, con independencia de la naturaleza del contrato que los vincule con la empresa hace depender de la autonomía privada la existencia de una completa equiparación salarial entre trabajadores fijos y temporales.

Por otra parte, la propia naturaleza del complemento por antigüedad dificulta su aplicación a cualquier colectivo de trabajadores que no sean los trabajadores indefinidos, por cuanto su finalidad es la de premiar e incentivar la permanencia del trabajador en la empresa. Bajo este punto de vista el no reconocimiento de este complemento a los trabajadores sujetos a un vínculo temporal no supone una vulneración del artículo 14 CE, dado que no se puede producir discriminación entre trabajadores vinculados a la empresa a través de contratos de naturaleza distinta⁴⁴, lo que se puede considerar una justificación objetiva y razonable de la desigualdad. Desde esta perspectiva, la desigualdad retributiva no constituiría un atentado del principio de igualdad del artículo 14 CE., porque la aplicación del mismo no impone un igualitarismo a ultranza, siendo compatible con tratamientos diferenciados objetivamente justificables que guardan proporción con la causa de la distinción y con las consecuencias producidas. En definitiva, el ET no exige la aplicación de una igualdad de trato absoluta, permitiendo que la autonomía de la voluntad, aunque fuertemente limitada en Derecho del Trabajo, pueda establecer diferencias salariales

⁴⁴ En este último sentido la STS 31 de octubre de 1.997 (RJ 7687) establece que “no es contrario al principio de igualdad que el convenio colectivo solamente prevea su abono a los trabajadores fijos no a los temporales dadas las diferencias entre ambos colectivos (...) este complemento -que ya no tiene el carácter de *ius cogens*- trata de premiar la vinculación del trabajador con la empresa y en principio, por su propia naturaleza, sólo es aplicable a los trabajadores por tiempo indefinido, salvo que por pacto o Convenio Colectivo se disponga expresamente lo contrario (...)no cabe apreciar la infracción del artículo 14 CE. pues no es contrario al principio de igualdad que el Convenio Colectivo... solamente prevea su abono a los trabajadores fijos y no a los temporales, dadas las diferencias entre ambos colectivos.” Respecto de esta Sentencia véase el análisis sobre la misma efectuado por NAVARRO CASILLAS, I. “El complemento de antigüedad en los contratos temporales”, RL, nº11, 1.999. Para la autora la Sentencia hace una interpretación demasiado restrictiva de la cláusula del convenio al reconocer sólo la percepción del complemento a los trabajadores fijos. En realidad -dice la autora- la finalidad del precepto podría haber sido la de “ampliar el período a computar más allá de la vigente relación laboral, y no la de limitar el complemento a los trabajadores fijos”.

Por esta última interpretación mucho más abierta se decanta el TSJ de Navarra en Sentencia de 31 de diciembre de 1.993 (AS 5261) así como STSJ de Madrid de 10 de septiembre y 18 de octubre de 1.991 (RJ 5910 y AS 5252). También en esta línea existen Sentencias que estiman que el derecho a la percepción de complemento de antigüedad por los trabajadores temporales no es incondicional, sino que se encuentra sujeto a lo que al respecto se prevea en el pacto colectivo o individual: STS 25 de septiembre de 1.995 (RJ 8762) y 19 de febrero de 1.997 (Ar 1.451)

entre trabajadores de la misma categoría profesional, siempre con pleno respeto de los mínimos legales, reglamentarios y convencionales⁴⁵.

Aunque por la naturaleza del contrato los trabajadores con un vínculo de duración determinada no puedan acceder a la percepción del complemento por antigüedad, lo que sí parece incuestionable es que el cómputo de los años de antigüedad debe iniciarse desde el origen de la relación jurídico laboral, con independencia de la modalidad contractual utilizada, debiendo tenerse en cuenta a tales efectos los servicios prestados durante la vigencia del contrato temporal⁴⁶. Y ello, porque si el artículo 11.1.f) reconoce el tiempo de duración del contrato de prácticas a efectos del cómputo de la antigüedad cuando el trabajador se incorpore a la empresa con carácter indefinido, sin solución de continuidad, de forma análoga debe valorarse el tiempo de vigencia de un contrato de duración determinada⁴⁷ si no se ha producido interrupción entre una y otra situación, exceptuando las posibles simulaciones dirigidas a evitar que el trabajador alcance el período de carencia exigido por la norma convencional a efectos del devengo del complemento, situaciones que deben llevar a concluir que ha existido un sólo vínculo⁴⁸. Lo expresado implica, *a sensu contrario* que no deberían ser computables los servicios prestados durante el contrato temporal si la posterior relación de carácter indefinido es nueva y distinta a la anterior, así como cuando no se haya producido la novación del contrato sin solución de continuidad⁴⁹, salvo que la separación de los contratos no se pueda considerar significativa.

Por otra parte, la antigüedad de un trabajador en una empresa determinada no es otra cosa que el tiempo que el mismo viene prestando sus servicios en esa empresa sin solución de continuidad, aunque la actividad laboral se haya llevado a cabo al amparo de diferentes contratos de distinta naturaleza. Así, el artículo 25 ET toma en consideración los años trabajados sin hacer distingo ni diferenciación alguna, sin exigir que la actividad se desarrolle a través de un solo contrato de trabajo, o que sólo puedan computarse a tales efectos los contratos indefinidos, con exclusión del tiempo cubierto por contratos temporales⁵⁰.

Esta tesis, sin embargo, no se muestra exenta de obstáculos para su admisión, y existen otros argumentos que pueden amparar la tesis contraria. Ciertamente, el artículo 11.1 f) es el único precepto que viene a establecer de forma imperativa el cómputo, a efectos de antigüedad, de los años de servicio prestados mediante contrato en prácticas,

⁴⁵ SSTC de 18 de agosto de 1982 (RTC 59) , 9 de marzo de 1984 (RTC 34) y 28 de enero de 1992 (RTC 28).

⁴⁶ RIVERO LAMAS, J: “Contrato de trabajo y antigüedad en la empresa”, RPS, nº 84, págs 32 y ss.

⁴⁷ STS de 12 de noviembre de 1993 (Ar. 8684). Asimismo ST AN de 5 de octubre de 1995 (AS 4969)

⁴⁸ STCT 16 de febrero de 1.980 (Ar 904) y STS 6 de junio de 1.989 (Ar 450), 20 de junio de 1.988 (Ar 4283); STSJ de Cataluña de 31-12-1991 (AS 6805), en cuanto a la consideración de un sólo contrato de duración indefinida en los supuestos de contratación temporal sucesiva con un mismo trabajador en fraude de ley.

RIVERO LAMAS, J: “Contrato de trabajo y...”, cit., págs 38 y ss. El autor aborda algunos supuestos de fraude legal dirigidos a desconocer unos derechos de antigüedad consolidados por el trabajador. Entre ellos se encuentra la contratación en cadena de contratos temporales con el fin de evitar que surja el contrato por tiempo indefinido.

⁴⁹ STS de 17 de enero de 1996 (Ar 4122)

⁵⁰ STS de 12 de noviembre de 1993 (RJ 8684)

a diferencia de otros contratos de duración determinada, sobre los que no existe previsión expresa en ese sentido. Lo anterior bien puede llevarnos a considerar que nos encontrábamos ante un vacío legal que deba ser colmado por la jurisprudencia a través de una integración analógica, según la cual, la identidad de los supuestos analizados implica que resulte perfectamente aplicable la referida regla legal –artículo 11.f E.T.- a los demás contratos temporales. Sin embargo, la ausencia de una regulación expresa en este sentido, también permite entender que la expresa voluntad del legislador ha sido la de excluir del cómputo de la antigüedad a los trabajadores sujetos a un vínculo temporal.

La reforma, entre otros, del artículo 15 ET por la Ley 12/2001, incide directamente sobre la cuestión y confiere un soporte legal a la tesis más favorable a los intereses de los trabajadores temporales ⁵¹. Efectivamente, dicho precepto ampara el reconocimiento explícito del cómputo de la antigüedad a todos los trabajadores con independencia de la naturaleza del contrato que los vincule con la empresa, conclusión que viene refrendada en la propia exposición de motivos que pone de manifiesto el espíritu y finalidad del legislador, que en este caso, no ha sido otra que la de ”reforzar el principio de estabilidad en el empleo, introduciendo limitaciones y garantías adicionales en los contratos temporales y de duración determinada”. En consecuencia, si la antigüedad de un trabajador debe medirse según idénticos criterios para todos los trabajadores, el tiempo durante el que el trabajador temporal ha prestado servicios laborales en la empresa debe ser tenido en cuenta a efectos del cómputo de la antigüedad.

Partiendo de lo expuesto los problemas relativos al cómputo de la antigüedad como circunstancia adquisitiva de derechos solo cabe plantearlo en aquellos supuestos en los que, tras producirse la extinción del vínculo temporal, el trabajador vuelve a ser contratado por la misma empresa con carácter indefinido. Sin embargo, como han venido entendiendo los Tribunales no siempre que se haya producido la extinción de un vínculo temporal, el tiempo del primer contrato debe tener efectos jurídicos a efectos del cómputo de la antigüedad del nuevo contrato de carácter indefinido. Antes bien, salvo “si un contrato temporal concluye el plazo de vigencia que le es propio o se produce la causa extintiva del mismo, y a continuación, sin interrupción temporal, es seguido por un contrato indefinido entre las mismas partes (...), se entiende que la antigüedad del empleado en la empresa se remonta al momento en que se inició el trabajo en virtud del primer contrato temporal”⁵². El problema es, por tanto, el de determinar cuál es el tiempo de interrupción máxima que puede mediar entre uno y otro contrato para que no se produzca la caducidad del cómputo de la antigüedad. En este caso la doctrina mantenida por los tribunales, alejada de criterios formalistas, considera que existe continuidad cuando el intervalo tenga una duración de entre siete a 30 días, dado que la

⁵¹ La nueva redacción del art. 15 E.T. establece lo siguiente: “Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores cualquiera que sea su modalidad de contratación.”

⁵² STSJ de Navarra de 12-1-1993 (AS 357) y STS de 6 de junio de 1989 (Ar 4540), STCT de 16 de febrero de 1980 (Ar 904) vino a entender que los sucesivos contratos administrativos celebrados con anterioridad a los contratos laborales sin modificación del particular cometido que venían realizando debían llevar a la conclusión de la existencia de un solo vínculo, debiendo iniciarse el cómputo de la antigüedad desde el momento de ingreso al servicio de la misma. Asimismo STCT de 26 de octubre de 1988 (Ar 6261)

limitación temporal del intervalo y el que se produzca por imposición de la empresa impide que se le atribuyan efectos extintivos⁵³. Sin embargo, posteriormente la STS de 22 de junio de 1998⁵⁴ redujo este límite temporal a veinte días, por ser éste el período de tiempo análogo al plazo de caducidad que se reconoce a todo trabajador para reclamar ante una extinción contractual. Transcurrido, por tanto, el período de veinte días a partir de la fecha de extinción del contrato de trabajo temporal, los derechos de antigüedad del trabajador en el seno de la empresa decaerán y en caso de celebración de nuevo contrato de trabajo, deberá reinicializarse el cómputo del período de tiempo que el trabajador permanece vinculado contractualmente con la empresa. En definitiva, la “interrupción significativa” que puede romper el trazo para el cómputo de los derechos de antigüedad en la empresa se hace coincidir por la jurisprudencia con el plazo de caducidad para impugnar el despido, a falta de una previsión legal establecida con carácter general

4.- CONCLUSIONES

Los complementos salariales son elementos no esenciales de la estructura salarial que obedecen a concurrencia de causas específicas o concausas, clasificadas por el artículo 26.3 en tres categorías lo suficientemente genéricas como para poder acoger las más variadas y heterogéneas partidas salariales complementarias: aquellas que atienden a las condiciones personales del trabajador, las fijadas en atención al trabajo realizado o bien las vinculadas a la situación o resultados de la empresa.

Entre los complementos fijados en función de las circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador figuran aquellos que toman en consideración las titulaciones, habilidades o conocimientos especiales del trabajador, si bien, en aquellos supuestos que vinieran a retribuir los conocimientos necesarios para el desempeño de un puesto de trabajo podrían quedar adscritos a los complementos vinculados al trabajo realizado, lo que incide directamente en su régimen de consolidación, de manera que, a falta de pacto expreso, la previsión dispositiva del art. 26.3 cobra toda su fuerza, lo que significa que resulta excluido su abono en el caso de que se opere un cambio de puesto de trabajo o una modificación en las condiciones de su ejecución y sean éstas últimas las que justifican su percepción.

Dentro también de esta categoría de complementos se encuentran los premios de antigüedad, que han sido objeto de un importante proceso de reestructuración: la nueva redacción del artículo 25, dispositiviza su propia existencia y régimen jurídico en pro de una reducción de los costes salariales generados por este concepto. No obstante, la

⁵³ STS de 10 de abril de 1995 (Ar 3034)

⁵⁴ (RJ 5785) “Es relevante que fueran menos de 20 días los que mediaran entre uno y otro contrato porque es el período de tiempo dentro del cual puede reaccionar el trabajador ante una extinción contractual que estime carente de amparo legal, es por ello por lo que la doctrina jurisprudencial ha fijado ese plazo como límite, salvo supuestos excepcionales de fraude, el transcurso de menos de veinte días hábiles impide que pueda estimarse que la actora se haya aquietado a la interrupción o extinción de la relación laboral en la empresa, pues no había transcurrido el plazo de caducidad para el ejercicio de la correspondiente acción contra dicha extinción. A tal consideración se unen las circunstancias, ya expuestas, de que la trabajadora había superado las pruebas y se hallaba en situación de disponibilidad para incorporarse como fija a la empresa tan pronto como ésta lo dispusiera.”

Asimismo SSTS de 29 de marzo de 1.993 (RJ 2218), y 22 de junio de 1.998 (Ar 3034). Más recientemente SSTS 30 de marzo de 1999 (RJ 4414) y 15 de febrero 2.000 (RJ 2040) y STSJ de Andalucía de 7 de abril del 2000 (RL 13/2000 TSJ 1523)

mayor parte de los convenios siguen manteniendo este tradicional complemento, aunque se observa una tendencia progresiva tendente a su eliminación o reducción en un plazo concreto, sin perjuicio, eso sí, de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en orden a su percepción. Ello significa que, necesariamente, queda salvaguardada la conservación de las cantidades ya reconocidas en concepto de complemento por antigüedad, que no podrán ser suprimidas, en todo caso podrán ser sustituidas por otros conceptos salariales de análoga cuantía.

La concausa que justifica la percepción de este complemento salarial es la de la permanencia del trabajador en la empresa durante el período previamente fijado en la norma convencional. La propia finalidad y naturaleza de este complemento salarial justifica la desigualdad de trato en orden a su percepción por aquellos trabajadores cuya relación contractual con la empresa se formaliza a través de un contrato de naturaleza temporal, vínculo que, por su propia esencia no tiene por objeto vincular a trabajador y empresa mediante una relación contractual duradera.

Lo anterior, no obsta para que los años de servicios prestados a la empresa al amparo de cualesquiera modalidades contractuales de carácter temporal deban ser computados cuando el trabajador adquiera la condición de fijo y, por tanto, se devengue el derecho a la percepción del complemento por antigüedad, siempre y cuando entre una y otra situación no medie un período de tiempo superior al de veinte días, plazo análogo al establecido para la reclamación ante una extinción contractual.