

## LA REGULACIÓN SALARIAL EN EL SECTOR HOSTELERO

**M<sup>a</sup>. Angeles Burgos Giner**

**Profesora TEU de Derecho del Trabajo y S.S. Universidad Jaume I  
Castellón**

**Sumario:** 1. La Reforma de 1.994 y el salario. 2. El Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos. El Acuerdo sobre Negociación Colectiva. 3. El Acuerdo estatal en el sector de la Hostelería. 4. La estructura del salario a través de la negociación colectiva. 4.1. El salario base 4.2. Los complementos salariales su tipología. 4.3. Las percepciones extrasalariales. 5. Conclusiones.

### **1. La Reforma de 1.994 y el salario:**

A través de la Ley 11/1994 de 19 de mayo<sup>1</sup> se produce la modificación de mayor alcance llevada a efecto en el ámbito de las relaciones de trabajo desde la promulgación de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores<sup>2</sup>. Ley de desarrollo constitucional de las relaciones laborales y del derecho a la negociación colectiva laboral, contenidos en los artículos 35.2 y 37.1 de la Constitución española de 27 de diciembre de 1978<sup>3</sup>.

Una de las finalidades de la Reforma de 1994, extraíble de la Exposición de Motivos de la Ley 11/1994 de 19 de mayo, es la de mejorar la competitividad de las empresas, y, principalmente, en atención a ésta finalidad, se arbitran medidas que introducen modificaciones en la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores y se manifiestan a través de la flexibilización<sup>4</sup> de las relaciones individuales de trabajo a la vez que la potenciación de la negociación colectiva, en donde la materia salarial se verá afectada al producirse una cesión de la norma estatal sobre la convencional<sup>5</sup>.

Si bien la promulgación de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores significó un cambio respecto de la anterior regulación de las relaciones de trabajo, caracterizadas por el intervencionismo administrativo, en la materia salarial, ese cambio no resultó ser tan patente habida cuenta que coexistió el nuevo marco regulador con normativa preestatutaria<sup>6</sup>, ya que mantuvo en vigor, aunque con carácter reglamentario<sup>7</sup>, en virtud de la Disposición Final cuarta, tanto preceptos de la Ley de 8 de abril de 1976 de Relaciones Laborales<sup>8</sup> como de la Ley de 26 de enero de 1944 de Contrato de Trabajo<sup>9</sup>, y normas propiamente reglamentarias como serían el Decreto 2380/1973 de 17 de agosto<sup>10</sup> de Ordenación del Salario y la Orden de 22 de noviembre de 1973<sup>11</sup> de desarrollo del Decreto de Ordenación del Salario.

La Ley 11/1994 de 19 de mayo, en su Disposición Derogatoria única, deroga expresamente la Disposición Final cuarta de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores y además la normativa reglamentaria referida al salario, no solamente las contenidas en el Decreto 2380/1973 de Ordenación del Salario y la Orden de 22 de noviembre de 1973, sino que su alcance es mayor habida cuenta que deroga expresamente las Ordenes de 10 de febrero y 4 de junio sobre el plus de distancia y las Ordenes de 24 de septiembre y 24 de octubre de 1958 sobre el plus de transporte.

Quedando con ello afectada la materia salarial, que, en principio, quedaría sin normativa de desarrollo específica.

Sin embargo, la Ley 11/1994 de 19 de mayo, en la Disposición Final sexta, dispone la elaboración de un Texto Refundido<sup>12</sup> que incorpore tanto las modificaciones introducidas por ésta como las expresadas en la citada Disposición Final sexta.

Cuando tiene lugar la promulgación del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores<sup>13</sup>, el artículo 26.3, establece que “*Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa*”. Introduce una relación de *complementariedad*<sup>14</sup>, atribuible al convenio colectivo que completará la regulación prevista por la Ley, desapareciendo de esta forma el vacío normativo que pudiera producirse.

En suma, a partir de la ley 11/1994 de 19 de mayo, la relación Ley- convenio, se hará más patente en la materia salarial, al remitirse la Ley al resultado del ejercicio del derecho a la negociación colectiva laboral, para establecer el contenido de la estructura salarial.

## **2. El Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos. El Acuerdo sobre Negociación Colectiva.**

La Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, mantuvo, como hemos visto, en vigor normativa preestatutaria referida a la materia salarial, pero no hay que olvidar que en la Disposición Transitoria segunda al establecer que “*Las ordenanzas de trabajo actualmente en vigor continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo, en tanto no se sustituyan por convenios colectivos,*” continuó manteniendo el instrumento regulador de las relaciones de trabajo que caracterizó la etapa anterior. En el párrafo segundo de la misma, autorizaba, al Ministerio de Trabajo, previo informe de las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas, la derogación total o parcial de esta normativa reglamentaria (Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales).

El reglamento sectorial de las condiciones de trabajo, que caracterizó la regulación de las relaciones de trabajo en la etapa precedente, manifestaba claramente el intervencionismo administrativo al “*delegar*” la potestad legislativa en un órgano administrativo (el Ministerio de Trabajo) por medio de Orden Ministerial, y establecer así las *condiciones mínimas* a las que habrían que ajustarse las relaciones de trabajo, a través de la Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 16 de octubre de 1942<sup>15</sup>, que continuaba coexistiendo con normativa postconstitucional.

Durante los catorce años en que mantuvo su vigencia la Ley 8/1980 de 10 de

marzo del Estatuto de los Trabajadores<sup>16</sup>, no se llevó a cabo, en todos los sectores la sustitución de Reglamentaciones u Ordenanzas por convenios colectivos y, entre ellos, el de la Hostelería, objeto del presente estudio.

La Ley 11/1994 de 19 de mayo, aborda el tema de la sustitución<sup>17</sup> *a término*, en la Disposición Transitoria segunda, al establecer que, las Reglamentaciones y/u Ordenanzas estarían en vigor hasta 31 de diciembre de 1994, aplicándose como derecho dispositivo en defecto de convenio colectivo. Si en fecha 31 de diciembre de 1994 no se hubiera producido la sustitución, serían derogadas. Pero, se establecía que *“salvo que por un acuerdo de los previstos en el artículo 83.2 y 3<sup>18</sup> de esta Ley se establezca otra cosa en cuanto a su vigencia”* y, además, se autorizaba al Ministerio de Trabajo, *“para prorrogar hasta 31 de diciembre de 1995 la vigencia de Ordenanzas correspondientes a sectores que presenten problemas de cobertura”*.

Siendo este el panorama de la normativa reglamentaria sectorial<sup>19</sup>, las organizaciones sindicales (UGT y CC.OO) y las empresariales (CEOE y CEPYME) más representativas en el ámbito estatal, firman el Acuerdo Interconfederal de Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo de 7 de octubre de 1994, que promueve la promulgación de la Orden de 28 de diciembre de 1994<sup>20</sup> por la que se establece la prórroga total o parcial<sup>21</sup> de la vigencia de determinadas Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo hasta 31 de diciembre de 1995, (en cuyo Anexo I, se encuentra la Ordenanza de Hostelería, Cafés, Bares y similares de 28 de febrero de 1974<sup>22</sup> que se prórroga totalmente) y las que se derogan a 31 de diciembre de 1994.

Sin embargo habiendo transcurrido el plazo establecido, no se había producido totalmente la sustitución, por lo que se suscribe el Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos de 28 de abril de 1997 entre las Organizaciones Sindicales (UGT y CC.OO) y Empresariales (CEOE y CEPYME) más representativas, que entra en vigor el 1 de enero de 1998, y aborda la problemática de la cobertura de los vacíos producidos<sup>23</sup>, por la derogación de las Reglamentaciones u Ordenanzas.

Acuerdo que se encuentra dentro del marco del artículo 83.3. del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y, en donde las partes firmantes se comprometen a cubrir, los vacíos producidos, mediante el procedimiento de extensión de convenios, en el supuesto de existencia de dificultades en la legitimación negocial. Dentro de los cuatro grupos de materias a cubrir por este Acuerdo se encuentra la estructura salarial<sup>24</sup> (artículos 12 a 16).

En el Acuerdo de Cobertura de Vacíos se establece la obligatoriedad de su aplicación en el supuesto en que no existiera regulación ni legal ni convencional en alguna de las materias allí contempladas (artículo 1.3.) y, con ello, se evita la producción de lagunas. Podrá tener ya bien una aplicación total o parcial, en función de la existencia o inexistencia de regulación de éstas, evitando así la concurrencia en la regulación. Y, así, en cuanto a la estructura salarial, el artículo 12 del Acuerdo, establece su aplicación en defecto de convenio.

La existencia de convenio colectivo es fundamental a la hora de aplicación de éste Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos pero no hemos de olvidar el Acuerdo

Interconfederal sobre la Negociación Colectiva<sup>25</sup>, suscrito en la misma fecha y por las mismas partes<sup>26</sup>, cuya finalidad es la de *establecer una adecuada articulación entre los distintos ámbitos negociales, de manera que determinadas materias quedaran reservadas al convenio colectivo nacional sectorial, otras pudieran ser desarrolladas en ámbitos inferiores (territorial y de empresa) y, finalmente, otras puedan ser objeto de negociación en estos últimos ámbitos*. Y, así, se prevé<sup>27</sup> para la estructura salarial, el que el convenio de ámbito nacional de sector establezca los conceptos salariales y la fijación y cuantía se determine en ámbitos inferiores, consiguiendo con ello una mayor claridad tanto en la estructura salarial como con en la definición de los conceptos salariales.

### **3. El Acuerdo Estatal en el sector de la Hostelería.**

Hechas las precisiones en torno a la vigencia de las Reglamentaciones y Ordenanzas laborales, así como sobre los Acuerdos Interconfederales posteriores, en el sector de la Hostelería, la Ordenanza Laboral de Hostelería, Cafés, Bares y similares de 28 de febrero de 1974, fue una de las afectadas por la prórroga total de su vigencia hasta 31 de diciembre de 1995, contemplada en la Orden de 28 de diciembre de 1994.

En virtud de lo establecido en el artículo 83.3. del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se suscribe el 13 de junio de 1996<sup>28</sup>, el Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de la Hostelería.

A tenor del preámbulo de éste Acuerdo, las partes cuando constituyeron, el 20 de febrero de 1995, la Comisión negociadora, lo hicieron con la finalidad de sustituir la Ordenanza Laboral de Hostelería de 28 de febrero de 1974. Su objetivo primordial era abordar las materias de clasificación profesional y régimen disciplinario consiguiendo ampliarlo al abordar las materias de formación y solución extrajudicial de conflictos, y evitar de esta forma la concurrencia en ámbitos inferiores al impedir la negociación de éstas cuatro materias.

En el contenido de este Acuerdo no figura la materia salarial, ya que como hemos indicado, su contenido se refiere a clasificación profesional, formación, régimen disciplinario y solución extrajudicial de conflictos, por lo que queda facultada la negociación colectiva en ámbitos inferiores para negociar la materia salarial y a través de los convenios colectivos establecer y definir la estructura salarial.

Por lo tanto, y de momento, no se produce en este sector ningún vacío normativo, ni tampoco supuestos de concurrencia de convenios, por lo que los Acuerdos Interconfederales antes referenciados no han precisado, hasta ahora de su aplicación. Sin embargo sería conveniente señalar que podría darse el caso en que al no existir en el Acuerdo Estatal del sector la previsión sobre la materia salarial y ser éste Acuerdo anterior a los Acuerdos Interconfederales, podría plantearse el caso de la necesidad de la aplicación del Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos o sobre Negociación Colectiva y así a través de un convenio de ámbito nacional se estableciera la estructura salarial, ya que de ésta forma se evitaría la posibilidad de producirse un vacío normativo, a la vez que se unificarían los conceptos salariales, en el caso de que no se efectuara la negociación de un convenio, en las fechas previstas, en ámbitos inferiores. Situación que de conformidad con el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores

(Artículo 86.2) supondría la prórroga del convenio, causando con ello una situación de inseguridad jurídica en una materia de indudable trascendencia para los trabajadores.

Con ello lo que queremos manifestar es la necesidad de que en el sector de la Hostelería, al no prever el Acuerdo estatal la materia salarial y tener éste una vigencia hasta el año 2000, se ampliara su contenido e introdujera la estructura del salario conforme a lo señalado en los Acuerdos Interconfederales sobre Cobertura de Vacíos y sobre la Negociación Colectiva, ya que jurídicamente sería posible al considerarse la aplicación tanto parcial como total de estos Acuerdos Interconfederales.

#### **4. La estructura del salario a través de la negociación colectiva**

Siguiendo el iter iniciado por la Ley 11/1994 de 19 de mayo y vistos el Acuerdo Estatal del sector de la Hostelería así como los Acuerdos Interconfederales sobre Cobertura de Vacíos y sobre la Negociación Colectiva, vemos como en éste sector será el convenio colectivo el que regulará la materia salarial, por lo que necesariamente hemos de acudir a la negociación colectiva de ámbito inferior al estatal y en concreto a los ámbitos autonómicos o provinciales, que constituirán las fuentes de nuestra investigación.

Sin embargo será preciso respetar la jerarquía de fuentes de la relación laboral previstas en el artículo 3.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y así señalar que la definición legal de salario<sup>29</sup> se encuentra contenida en el artículo 26.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores cuando establece que *“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. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador”* y, como también en su apartado 3 faculta a la negociación colectiva la fijación de la estructura del mismo al expresar que *“Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.”* No limitando la clase y cuantía de los complementos salariales, sino dejando un amplio margen para su configuración<sup>30</sup>, siempre y cuando obedezcan a las circunstancias expresadas, así como la posibilidad de establecer la consolidación de los conceptos.

El trabajador con ocasión de la prestación de servicios puede sufrir una serie de gastos que serán indemnizados por el empresario y no tienen la consideración legal de salario, como tampoco la tendrán las cantidades que perciba el trabajador en conceptos de prestaciones de la Seguridad Social o por traslados suspensiones o despidos, al establecer en éstos tres grupos el carácter extrasalarial de las cantidades percibidas por el trabajador cuando en el párrafo 2 del mismo artículo señala de una manera taxativa

que “No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos”.

Habiendo realizado estas precisiones previas, pasaremos a considerar la fijación del salario en los convenios del sector comparando los conceptos con los contenidos en la derogada Ordenanza de 28 de febrero de 1974.

#### **4.1. El salario base**

En la Ordenanza de 28 de febrero de 1974, el salario base era equiparado al denominado *salario fijo o garantizado* (artículo 68) para cada categoría profesional que venía establecido en las Tablas salariales contenidas en su Anexo III.

En la actualidad, y a través de los convenios estudiados<sup>31</sup>, podemos ver como el salario base aparece determinado ya bien dentro del grupo profesional y/o categoría profesional a través de la asignación de un nivel retributivo.

Esto es así dado que, como hemos visto, una de las materias contenidas en el Acuerdo es la clasificación profesional y ésta se hará a través de cuatro grupos profesionales (artículo 11) en donde de una manera progresiva se irá adaptando el sistema clasificatorio contenido en la Ordenanza y fundamentado en las categorías profesionales (artículo 12), ya que el sistema clasificatorio del Acuerdo está constituido por el grupo profesional, dentro de éste las categorías (artículo 14) que a su vez están encuadradas en cinco áreas funcionales (artículo 15) y a cada categoría profesional se le asignará un nivel retributivo a través del convenio colectivo (artículo 16).

Hemos podido constatar la voluntad de las partes negociadoras de los convenios en adaptar lo acordado en el Acuerdo Estatal, al fijar así el salario base en función del encuadramiento profesional pactado.

#### **4.2. Los complementos salariales: su tipología**

Los complementos salariales, considerados como tales las cantidades percibidas por los trabajadores en función ya bien de circunstancias personales, por trabajo realizado o por resultados de la empresa, entran dentro de la consideración legal de salario (artículo 26.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores) y se encuentran sujetos a la cotización de la Seguridad Social. Los complementos salariales son por lo tanto salario y resulta conveniente insistir en esta consideración habida cuenta que en algunos casos se desvirtúan al determinarse como percepciones extrasalariales cuando en realidad tienen un carácter salarial.

En la Ordenanza de 28 de febrero de 1974, la tipología de complementos salariales contemplada en sus artículos 69 y siguientes respondía a la siguiente clasificación:

- a) *Complementos personales*: la antigüedad que se devengaba a partir de la

fecha de ingreso del trabajador en la empresa en función de una escala que oscilaba entre el mínimo del 3 por 100 del salario base al cumplir los tres años de permanencia en la empresa hasta un máximo del 45 por 100 del salario base al cumplir los veinticuatro años (artículo 69).

b) *Complementos de puesto de trabajo.* En este tipo de complementos se situaban los trabajos de superior e inferior categoría que darían lugar a percibir la diferencia retributiva o mantener la misma retribución respectivamente (artículo 70) en función de la movilidad funcional efectuada.

c) *Complementos de vencimiento superior al mes.* Se establecían dos gratificaciones extraordinarias, a percibir el 18 de julio (fiesta de Exaltación del Trabajo) y el 22 de diciembre (Navidad), cuya cuantía era de una mensualidad del salario base y prorrateables en proporción al tiempo de servicio (artículo 71)

d) *Complementos en especie.* El alojamiento y la manutención son los dos tipos de salario en especie que admitían su sustitución a través de una compensación en metálico, siempre y cuando lo solicitara el trabajador (manutención) o lo determinara la empresa (alojamiento), (artículo 72)

Esta tipología de complementos establecida en la Ordenanza de 28 de febrero de 1974, se correspondía con la clasificación contenida en el artículo 5 del Decreto 2380/1973 de 17 de agosto de Ordenación del Salario. Al compararla con la establecida en los convenios colectivos vigentes, podemos observar tanto la supresión como la modificación o ampliación de los complementos contenidos en ésta, y así, adecuándola a la tipología contenida en el artículo 26.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores vemos:

a) *Complementos personales.* La extinta Ordenanza de 28 de febrero de 1974 contemplaba solamente la antigüedad, en la actualidad se amplía en algunos convenios al complemento por idiomas<sup>32</sup> así como el de residencia<sup>33</sup>.

En cuanto a la antigüedad hemos de manifestar que existe una línea tendente a su supresión<sup>34</sup>, que se manifiesta a través de la congelación de los tramos ya adquiridos<sup>35</sup>, compensando a través de un complemento lineal<sup>36</sup> su pérdida y, en caso de mantenerse, se produce ya bien una disminución en cuanto a los tramos temporales<sup>37</sup> así como una “conversión” de éste complemento<sup>38</sup> en un complemento denominado, en algunos casos, “*complemento personal*”.<sup>39</sup>

La alteración producida en el complemento por antigüedad tiene su origen<sup>40</sup>, no olvidemos, en la reforma introducida por la Ley 11/1994 de 19 de mayo en el artículo 25 la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores que regulaba este complemento y fijaba tanto el máximo de su acumulación (el 60% a los 25 años) como su cálculo, que se debería hacer sobre el salario base. En la actualidad su regulación se encuentra contenida en el artículo 25 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y, al establecer que “*El trabajador, en función del trabajo desarrollado, podrá tener derecho a una promoción económica en los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual. Lo dispuesto en el número anterior se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente*”, deja a la

autonomía colectiva e individual la posibilidad tanto de su fijación, sin que exista un tope máximo, como su cuantía.

b) *Complementos por trabajo realizado.* En este apartado, solamente se regulaban, en la Ordenanza de 28 de febrero de 1974, como complementos de puesto de trabajo aquellas diferencias retributivas que se pudieran producir al utilizar el empresario la movilidad funcional de carácter vertical así como los complementos de vencimiento superior al mes. En la actualidad, se suelen incluir dentro de este apartado tanto los complementos de puesto de trabajo, como por cantidad o calidad y los de vencimiento superior al mes, siguiendo de alguna forma la clasificación contenida en el derogado artículo 5 del Decreto 2380/1973 de 17 de agosto de Ordenación del Salario. En los convenios colectivos del sector se contemplan los complementos de nocturnidad, por penosidad, toxicidad y peligrosidad, productividad, por horas extraordinarias y las gratificaciones extraordinarias. Y así pasaremos a ver cuál es la tendencia de éstos complementos:

*b.1. Nocturnidad.* De conformidad con el artículo 36.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se considera trabajo nocturno el trabajo realizado en el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana<sup>41</sup>, y tiene la consideración de trabajador nocturno el trabajador que realice tres horas de la jornada dentro de este periodo o bien un tercio de la jornada anual. El párrafo segundo del artículo 36.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores establece, así mismo, que “*el trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará por la negociación colectiva*”, siempre y cuando no se haya fijado el salario teniendo en cuenta la nocturnidad ni se hayan determinado descansos compensatorios. No contempla el incremento del trabajo nocturno, al contrario de lo que ocurría con el artículo 34.6 de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores que lo establecía, como mínimo, en un 25% sobre el salario base por cada hora trabajada en dicho período.

En los convenios colectivos, nos encontramos con que usualmente tiene la consideración de periodo nocturno el mismo que el contemplado en la normativa legal (de las veintidós a las seis horas)<sup>42</sup>, fijando un incremento del 25% sobre el salario base en las horas realizadas durante éste período.

Pero hay que destacar que en algunos casos se mejora al ampliar dicho período de las veintidós horas a las siete horas, manteniendo el incremento del 25 % sobre el salario base o bien de un 20% cuando sea hora propiamente nocturna<sup>43</sup>. Pero no hemos de dejar de señalar que en otros casos se “empeora” al reducirlo estableciendo como periodo nocturno el comprendido entre las veinticuatro horas a las seis horas, ya bien manteniendo el mismo incremento del 25% del salario base<sup>44</sup> o incluso disminuyendo este incremento a un 15% sobre el salario base<sup>45</sup>.

*b.2 Complementos de penosidad, toxicidad y peligrosidad:* estos complementos se devengan cuando el puesto de trabajo resulte de carácter penoso, tóxico o peligroso para el trabajador a pesar de que el empresario haya adoptado las medidas previstas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales. La línea general seguida por los convenios estudiados es la aplicación en el sector de la normativa de seguridad y salud laboral, habida cuenta que estamos ante una actividad en que normalmente no se darán en los puestos de trabajo éstas circunstancias. Sin embargo en



algún convenio<sup>46</sup> se contempla la percepción de un complemento de este carácter consistente en un 20% sobre el salario base, así como la previsión de la existencia de éstas circunstancias para el caso en que se presten servicios en una empresa cuyos puestos de trabajo puedan verse afectados<sup>47</sup> ya bien por la penosidad, toxicidad o peligrosidad.

*b.3. Productividad.* Se configura este complemento como un complemento de cantidad o calidad de trabajo al percibirse por el trabajo efectivo durante festivos, ya bien en ferias de la localidad o en periodos de Semana Santa<sup>48</sup>, cuyo origen radica en al propia actividad del sector al producirse una mayor cantidad de trabajo durante estas fechas.

*b.4. Horas extraordinarias.* Tienen la consideración de horas extraordinarias aquellas horas que se realizan superando la duración de la jornada establecida (artículo 35.1. del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores), pudiendo ser voluntarias u obligatorias (denominadas también normales o habituales al no precisar una causa que las justifique), estructurales (al obedecer a exigencias derivadas del proceso productivo) y de fuerza mayor (las realizadas para reparar o prevenir daños urgentes e imprevisibles). Estas horas pueden ser abonadas en metálico, sin que en ningún caso su importe sea inferior al de la hora ordinaria, o compensadas con descansos retribuidos dado que con la Ley 11 /1994 de 19 de mayo se modifica el artículo 35 de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores y desaparece el incremento mínimo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo.

A través de los convenios estudiados podemos constatar la tendencia a la supresión de la realización de horas extraordinarias habituales manteniendo solamente las de carácter estructural y las de fuerza mayor<sup>49</sup>.

En cuanto a la retribución de las horas extraordinarias su importe se fija ya bien en un incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria<sup>50</sup>, un 100%<sup>51</sup> sobre el valor de la hora ordinaria llegando hasta un 150%<sup>52</sup> sobre el valor de la hora ordinaria. En algunos convenios se detecta una preferencia a su compensación por descansos retribuidos antes que a su abono en metálico<sup>53</sup>.

*b.4. Gratificaciones extraordinarias.* De acuerdo con el artículo 31 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias, de carácter anual, una a percibir con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en la fecha fijada por convenio colectivo o acuerdo, que también fijará la cuantía. La extinta Ordenanza de 28 de febrero de 1974, como hemos visto, fijaba dos gratificaciones extraordinarias (artículo 71) a percibir el veintidós de diciembre y el dieciocho de julio, fijando su cuantía en una mensualidad de salario base. En los convenios colectivos estudiados se mantiene la percepción de estas dos gratificaciones extraordinarias, una a percibir en verano (normalmente en julio) y la otra en Navidad, siendo usual adicionar al salario base mensual, la antigüedad consolidada.

En cuanto a este complemento considerado de vencimiento periódico superior al mes de acuerdo con el artículo 5 del Decreto 2380/1973 de 17 de Ordenación del Salario, es quizás de todos los estudiados el que presentan una mayor variedad tanto en cuanto a la determinación del número de gratificaciones, a la denominación como a su

cuantía. Es por ello por lo que hemos agrupado las gratificaciones que se perciben, además de las dos fijadas en un primer momento por la Ordenanza de 28 de febrero de 1974 y posteriormente reguladas tanto por la Ley del Estatuto de los Trabajadores como por el artículo 31 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores<sup>54</sup> (la de verano (Julio) y la de Navidad), ya que presentan, a nuestro entender “especialidades” que la diferencian de éstas dos, en cuanto a su cuantía así como al desvirtuar a través de la denominación de gratificación por beneficios una tercera gratificación, que estaría encuadrada como complemento por resultados de la empresa. Pasamos a ver como aparece regulada una tercera gratificación extraordinaria bajo la denominación de:

- “*Paga de octubre*”: Esta gratificación extraordinaria se devenga durante el mes de octubre, ya bien con el mismo importe que la de Verano y Navidad<sup>55</sup> o en algunos casos una cuantía fija<sup>56</sup>. En algunos convenios se suele denominar de “*Beneficios*”,<sup>57</sup> aunque se perciba durante este mes cuando lo usual es que ese abono se efectúe durante el mes de marzo.

- “*Paga de primavera*”<sup>58</sup>: su devengo es por años naturales debiendo ser “abonada antes del primero del año siguiente a su devengo”

- “*Paga de 1 de mayo y de 15 de septiembre*” se devengan en éstas fechas y la cuantía de cada una de ellas es de quince días, con lo que se computaría una gratificación extraordinaria fraccionada, excluyendo del cómputo la antigüedad.<sup>59</sup>

- “*Paga de beneficios*”, se devenga durante el mes de marzo, ya bien con una cuantía fija<sup>60</sup> o con un importe que no llega a los treinta días de salario<sup>61</sup>

- “*Paga de Santa Marta*”, consistente en un mismo importe para todas las categorías y que se abona a treinta de septiembre<sup>62</sup> o el día de la fiesta de la localidad<sup>63</sup>, presentando particularidades en algunos casos, ya que al tener una “peculiar naturaleza” se pierde si el trabajador no trabaja, de forma voluntaria e injustificada, durante la fiesta local.

- “*Paga anual de compensación de festivos*” cuya cuantía es igual a treinta días de salario base<sup>64</sup>, no computa la antigüedad y su justificación radica en la especialidad de la regulación de los festivos en el sector.

- “*Paga de abril*”<sup>65</sup> de treinta días de salario base, prorrateable mensualmente y su cuantía está en función del nivel retributivo del trabajador.

En el artículo 5 del Decreto 2380/1973 de 17 de agosto de Ordenación del Salario, se establecía el denominado *complemento en especie* y el artículo 5 de las Orden de 29 de noviembre de 1973 de desarrollo de este Decreto, fijaba su cuantía máxima en el 30% del salario total del trabajador. En la actualidad, consideramos que es más correcto referirnos al salario en especie como una modalidad del salario más que como un complemento salarial, ya que el propio artículo 26.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, como hemos visto, se refiere al salario “*en dinero o especie*” fijando así mismo el tope máximo del 30% de la totalidad de las percepciones del trabajador.

Este complemento en especie aparecía contemplado en la Ordenanza de 28 de febrero de 1974 a través de la manutención y el alojamiento, y en los convenios colectivos se suelen mantener estas modalidades del salario, pudiendo ser sustituidas por una compensación económica<sup>66</sup> establecida en el propio convenio y en algún convenio se percibe una cantidad en éste concepto durante las vacaciones<sup>67</sup>, sin que presenten particularidades.

### 4.3. Las percepciones extrasalariales

Como hemos señalado en páginas anteriores, las percepciones extrasalariales<sup>68</sup> se encuentran enunciadas en el artículo 26.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y así serán “... *las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos*”. Antes de la Reforma introducida por la Ley 11 /1994 de 19 de mayo, el artículo 4 de la Orden de 29 de noviembre de 1973 de desarrollo del Decreto 2380/1973 de 17 de agosto de Ordenación del Salario, establecía los conceptos que tendrían la consideración de indemnizaciones o suplidos, y así: “*el quebranto de moneda, las percepciones por desgaste de útiles o herramientas o para la adquisición de prendas de trabajo; los gastos de locomoción y las dietas de viaje, los pluses de distancia y de transporte; la dote por matrimonio del personal femenino y cualesquiera otra de naturaleza indemnizatoria o compensación por suplidos*”. En la actualidad y tras su derogación hemos de tener en cuenta que estas percepciones percibidas por el trabajador en concepto de extrasalariales y no cotizables a la Seguridad Social se encuentran contemplados en el artículo 109.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio, BOE de 29 de junio), en donde se desarrollan los conceptos no cotizables y así: *las dietas, gastos de locomoción, las indemnizaciones por fallecimiento, traslados, suspensiones y despidos, las cantidades que se abonen en concepto de quebranto de moneda, indemnizaciones por desgaste de útiles o herramientas y adquisición de prendas de trabajo, los productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas, las percepciones por matrimonio, las prestaciones de la Seguridad Social así como las mejoras concedidas por las empresas.*

Dada la limitación de la extensión del presente trabajo, vamos a referirnos solamente a las “*indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral*”, del artículo 26.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

En la Ordenanza de 28 de febrero de 1974, en el artículo 73 se regulaban el “*desgaste de útiles o herramientas*” así como “*la ropa de trabajo*”(artículo 75) que podrían ser sustituidos por una compensación económica.

En la actualidad y a la vista de los convenios colectivos estudiados, vemos como estos dos conceptos extrasalariales (*desgaste de útiles o herramientas y ropa de trabajo*) se siguen manteniendo estableciendo una cantidad en caso de no ser proporcionados por el empresario<sup>69</sup>, pero es preciso señalar la existencia de otras percepciones extrasalariales, no contempladas en la Ordenanza de 28 de febrero de 1974, así sería el

caso del plus de distancia y de transporte<sup>70</sup>, que se contempla en los convenios estudiados, que vienen a compensar el desplazamiento del trabajador desde su domicilio al centro habitual de trabajo.

Pero si bien estos serían los más usuales, nos encontramos con otras percepciones como quebranto de moneda<sup>71</sup>, la bolsa de vacaciones que suple el desplazamiento de los trabajadores durante el disfrute de las vacaciones y es de carácter lineal<sup>72</sup>, ayudas por matrimonio<sup>73</sup>, dote por matrimonio<sup>74</sup>, premios por matrimonio y natalidad<sup>75</sup>, ayudas para estudios de carácter mensual para todos los trabajadores<sup>76</sup> y ayudas para la formación en donde se exige una duración mínima del curso<sup>77</sup> para su devengo y, en donde éstos últimos, entrarían dentro del concepto de asistencia social.

## 5. Conclusiones

**Primera.** Al tener el Acuerdo Estatal del sector una vigencia hasta el año 2000 y ser anterior a la suscripción de los Acuerdos Interconfederales sobre Negociación Colectiva y Cobertura de Vacíos, sería conveniente que se ampliara el contenido del Acuerdo estatal del sector y se introdujera la estructura del salario.

**Segunda.** La estructura salarial del sector se encuentra determinada a través de la negociación colectiva de ámbito autonómico o provincial, en donde se puede constatar la voluntad de las partes negociadoras en adaptar el encuadramiento profesional del Acuerdo Estatal del sector en la fijación del salario base.

**Tercera.** La tipología de los complementos salariales presentan respecto de la Ordenanza de 28 de febrero de 1974 diferencias. Así podemos observar:

- La ampliación del número de complementos, así sería el caso de los complementos por idiomas, residencia, nocturnidad.
- Una línea tendente a la supresión de la realización de horas extraordinarias de carácter habitual
- La congelación y supresión del complemento por antigüedad, o su conversión en un nuevo complemento de carácter personal.
- La variedad en la denominación y cuantía de una tercera gratificación extraordinaria.

**Cuarta.** Se continúa manteniendo la manutención y el alojamiento como modalidades de salario en especie pudiendo ser sustituido por una compensación económica.

**Quinta.** Como complementos extrasalariales se mantiene la regulación de los complementos por desgaste de útiles o herramientas y ropa de trabajo, contemplados en la extinta Ordenanza de 28 de febrero de 1974, y es usual la regulación de los pluses de distancia y transporte. Pero vemos que van apareciendo nuevos conceptos extrasalariales como serían la bolsa de vacaciones así como ayudas para la formación y estudios, con carácter mensual, que tendrían una naturaleza de asistencia social.

---

<sup>1</sup> BOE de 23 de mayo.

<sup>2</sup> BOE de 14 de marzo. Vid:AA.VV. “*La Reforma del mercado laboral*”, dir. VALDÉS- DAL-RÉ, Valladolid, 1994, edita Lex Nova. ; SALA FRANCO, T: “*La Reforma del mercado de trabajo*”, Valencia, 1994, edita CISS.

<sup>3</sup> BOE de 29 de diciembre.

<sup>4</sup> Vid. ALARCON CARACUEL, R: “*Duración del contrato, jornada y salario*” en AA.VV. :”*La Reforma laboral de 1994*”, Coordina ALARCON CARACUEL, Madrid 1994, edita Marcial Pons, y en especial, pág.161 sobre la flexibilidad.

<sup>5</sup> Sobre el alcance de la reforma en la regulación del salario, vid:SENDRA BIEDMA, R: “*El Derecho del Trabajo tras la reforma de 1994 y los Textos Refundidos de 1995*”, Barcelona 1995, edita BOSCH, pág.212 y ss.

<sup>6</sup> Vid. MARTINEZ EMPERADOR,R:”*Régimen jurídico del salario*”, en AA.VV.”*Comentarios a las Leyes Laborales: el Estatuto de los Trabajadores*”, dir.BORRAJO DACRUZ,E; Madrid 1982, Tomo VI, edita EDERSA, pág.20.

<sup>7</sup> Contemplando así lo que la doctrina ha denominado “*degradación normativa*”, vid: ALONSO OLEA, M:”*El Estatuto de los Trabajadores. Texto y Comentarios breves*”, Madrid 1980, edita Civitas, pág.303, ALONSO GARCIA,M:”*Las materias no contenidas en el Estatuto de los Trabajadores*”, en Jornadas de estudio de los Magistrados de Trabajo, Madrid 1980, edita IES, pág.369 y ss. CAMPS RUIZ,L.M.”*El Estatuto de los Trabajadores y la normativa anterior sobre las relaciones individuales*”, Madrid 1980, edita IES, pág.9 y ss, en especial 16/17.MARTINEZ EMPERADOR,R:”*Régimen jurídico del salario*”, en AA.VV: “*Comentarios a las Leyes Laborales: El Estatuto de los Trabajadores*”, dir. BORRAJO DACRUZ,E, Madrid 1982, Tomo VI, edita EDERSA, pág.24 y ss. RAMIREZ MARTINEZ,J.M.:”*Las fuentes reguladoras del salario*” en AA.VV. “*Estudios sobre el salario*”, Madrid 1993, edita AKARL, pág.30 y ss.

<sup>8</sup> BOE de 21 de abril.

<sup>9</sup> Decretos de 26 de enero y 21 de marzo de 1944. BOE de 24 de febrero y 11 de abril.

<sup>10</sup> BOE de 4 de octubre.

<sup>11</sup> BOE de 11 de diciembre.

<sup>12</sup> Habilitación legal que tenía un plazo de seis meses, dentro de cuyo período de tiempo se promulga la Ley 42/1994 de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y de orden social que introduce nuevas modificaciones y prorroga la habilitación a tres meses más para que se llevara a efecto, como así se hizo, la promulgación del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>13</sup> Aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo. BOE de 29 de marzo.

<sup>14</sup> Vid. ALVAREZ DE LA ROSA,M- PALOMEQUE LOPEZ, M,C.”*Derecho del Trabajo*”, Madrid 1999, séptima edición, edita CEURA, pág.272.

<sup>15</sup> BOE de 23 de octubre. Denominadas también Ordenanzas Laborales. Vid. VILLA GIL,L.E. De La: “*Procedimiento de elaboración de las Reglamentaciones de Trabajo*”, en “*Procedimientos Administrativos especiales*”, (separata12) Volumen II, Madrid 1970, edita Centro de Estudios Administrativos, pág.312, en donde mantiene que fue el instrumento del que se sirvió el Estado nacionalsindicalista para desarrollar su política salarial hasta 1958, fecha en que se aprobó la Ley de 24 de abril de 1958 de convenios colectivos, que según BORRAJO DACRUZ,E “*abrió un portillo estrecho a la autonomía colectiva*”, en “*Introducción al Derecho del Trabajo*”, Madrid 1969, edita Tecnos, pág.285-

<sup>16</sup> Y que fue objeto de múltiples modificaciones.Vid: ALVAREZ DE LA ROSA,M- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: “*Derecho del Trabajo*”, Madrid 1999, séptima edición, edita CEURA, pág.171 y ss.

<sup>17</sup> Sobre el proceso de derogación y sustitución, vid: LAHERA FORTEZA,J: “*El largo proceso de derogación de las Ordenanzas laborales*”, en AA.VV.:”*La Reforma pactada de las legislaciones laboral y*

---

de Seguridad Social”, dir. VALDÉS DAL-RÉ, Valladolid 1997, edita Lex Nova, pág.253 y ss, y en especial, pág. 278 en donde hace un balance de todo el proceso.

<sup>18</sup> Refiriéndose éstos artículos a los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos en donde se podrá establecer la estructura de la negociación colectiva y así mismo a los acuerdos sobre materias concretas, cuyo tratamiento se equipara a un convenio colectivo.

<sup>19</sup> Vid. ALVAREZ DE LA ROSA, M- PALOMEQUE LOPEZ, M.C.: “*Derecho del Trabajo*”, Madrid 1999, séptima edición, edita CEURA, pág.188 y ss.

<sup>20</sup> BOE de 29 de diciembre.

<sup>21</sup> En total, serían setenta las Reglamentaciones u Ordenanzas prorrogadas total o parcialmente.

<sup>22</sup> BOE de 11 de marzo.

<sup>23</sup> Vid: MOLERO MARAÑÓN, M<sup>a</sup>L.: “*El Acuerdo de Cobertura de Vacíos*”, en AA.VV. “La Reforma pactada de las legislaciones laboral y de Seguridad Social”, dir. VALDÉS DAL-RÉ, Valladolid 1997, edita Lex Nova, pág.287 y ss.

<sup>24</sup> Vid:DUEÑAS HERRERO, L.J.: “*La estructura salarial en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos*”, en AA.VV.: “La Reforma pactada de las legislaciones laboral y de Seguridad Social”, dir. VALDÉS DAL-RÉ, Valladolid 1997, edita Lex Nova, pág.343 y ss.

<sup>25</sup> Vid: SANTIAGO REDONDO, K.M.: “*El Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva*”, AA.VV.: “La Reforma pactada de las legislaciones laboral y de Seguridad Social”, dir. VALDÉS DAL-RÉ, Valladolid 1997, edita Lex Nova, pág.212 y ss.

<sup>26</sup> El 28 de abril de 1997. Siendo las partes UGT y CC.OO como Organizaciones Sindicales y CEOE y CEPYME como Asociaciones Empresariales más representativas en el ámbito estatal.

<sup>27</sup> En el Apartado IV del Ambito material.

<sup>28</sup> Resolución de la Dirección General de Trabajo y Migraciones de 24 de junio de 1996, BOE de 2 de agosto. Siendo las partes: la Federación estatal de trabajadores y empleados de servicios de UGT y la Federación estatal de Hostelería y Turismo de CC.OO de una parte y de otra, la Federación española de Restaurantes, Cafeterías y bares y la Agrupación Hotelera de las zonas turísticas de España,

<sup>29</sup> Sobre la definición legal de salario, vid: MONEREO PÉREZ, J.L.: “*El salario y su estructura después de la reforma laboral de 1997*” Valencia 1998, edita Tirant lo Blanch, pág. 10 y ss. Sobre el papel de la Ley, vid: MERCADER UGUINA, J.R. : “*Modernas Tendencias en la Ordenación Salarial*”, Pamplona 1996, edita Aranzadi, pág. 27.

<sup>30</sup> En el mismo sentido que ALARCON CARACUEL, R, al considerar que dada su amplitud “*queda la puerta abierta a la proliferación de complementos que, si tienen causa objetiva, serán reconducibles a aquellos tres tipos ideales, pero que pueden carecer de ella y ser en realidad “falsos complementos” que deberían ser considerados, por imperativo legal, salario base*”, en “*Duración del contrato, Jornada y Salario*”, en AA.VV. “La reforma laboral de 1994”, coordinador ALARCON CARACUEL, Madrid 1994, edita Marcial Pons, pág. 185. Vid: MONEREO PEREZ, J.L.: “*La estructura del salario*”, en “*Comentarios a las Leyes Laborales: La Reforma del Estatuto de los Trabajadores*”, dir. BORRAJO DACRUZ, Tomo I, Volumen 1º, Madrid 1994, edita EDERSA, pág.49 y ss.

<sup>31</sup> Correspondientes a las provincias de Alava, Albacete, Almería, Asturias, Cáceres, Cádiz, Castellón, Ceuta, Córdoba, Guadalajara, Huesca, Jaén, La Rioja, Lugo, Madrid, Murcia, Orense, Pontevedra, Segovia, Sevilla, Toledo, Valencia, Valladolid, Zamora, Zaragoza.

<sup>32</sup> Vid. Artículo 19 del Convenio Colectivo de la provincia de Castellón (BOP 4 agosto de 1998); artículo 17 del Convenio Colectivo de la provincia de Valladolid (BOP de 4 de febrero de 1998)

<sup>33</sup> Vid. Artículo 29 del Convenio Colectivo de Ceuta (BOP de 9 de julio de 1998). Es necesario advertir que consideramos el complemento de residencia como un complemento de carácter personal, no consolidable e inherente a la circunstancia personal del trabajador al tener su residencia fijada en la península.

<sup>34</sup> Vid. A título de ejemplo, el artículo 28 del Convenio Colectivo de la provincia de Jaén (BOP de 29 de

---

junio de 1998) en donde se suprime para las nuevas contrataciones y se consolida la antigüedad percibida a 31 de diciembre de 1997. Vid. Artículo 41 del Convenio Colectivo de la provincia de Zaragoza (BOP 19 de marzo de 1998).

<sup>35</sup> Vid. Artículo 10 del Convenio Colectivo de la provincia de Valladolid (BOP de 4 de febrero de 1998) en donde se congela en función de un baremo y se cree un “plus de vinculación” del 3% a partir del quinto año.

<sup>36</sup> Vid. Artículo 13 del Convenio Colectivo de la provincia de Valencia (BOP de 30 de abril de 1998) en donde se “compensa” su desaparición a través de un incremento lineal sobre el salario base de aplicación exclusiva para el año 1998. Vid. Disposición Adicional primera del Convenio Colectivo de la provincia de Murcia (BORM de 1 de agosto de 1998) en donde como compensación se produce un incremento en todos los conceptos en un porcentaje superior en 1998 que para 1999.

<sup>37</sup> Vid. Artículo 32 del Convenio Colectivo de la provincia de Almería (BOP 30 de septiembre de 1998); artículo 26 del Convenio Colectivo de la provincia de Córdoba (BOP de 13 de octubre de 1998) y artículo 12 del Convenio Colectivo de la provincia de Lugo (BOP 30 de octubre de 1998).

<sup>38</sup> Vid. Artículo 11 del Convenio Colectivo la provincia de Huesca (BOP de 26 de abril de 1998) en donde se suprime y sustituye por un complemento mensual de carácter salarial.

<sup>39</sup> Es el caso del Convenio Colectivo de la provincia de Segovia: vid. Artículo 13 (BOP de 14 de agosto de 1998)

<sup>40</sup> Vid. RAMIREZ MARTINEZ, J.M.- ALFONSO MELLADO, C: “*El salario*”, Valencia 1994, edita Tirant lo Blanch, pág.81 y ss.

<sup>41</sup> Vid. Artículo 2º 2 de la Directiva 93/104/CE del Consejo de 23 de noviembre de 1993 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DOCE de 13 de diciembre de 1993) en donde define el período nocturno y en donde necesariamente debe incluir el período comprendido entre las 24 y las 5 horas, teniendo una duración de siete horas.

<sup>42</sup> Vid. Artículo 14 Convenio Colectivo de la provincia de Alava (BOTH A de 23 de febrero de 1998), artículo 7 Convenio Colectivo de la provincia de Cádiz (de 5 de junio de 1998)

<sup>43</sup> Vid. Artículo 24 Convenio Colectivo de la provincia de Sevilla (21 de abril de 1998), artículo 33 Convenio Colectivo de la provincia de Almería (BOP de 30 de septiembre de 1998)

<sup>44</sup> Vid. El artículo 47 del Convenio Colectivo de la provincia de Zaragoza (BOP de 13 de marzo de 1998)

<sup>45</sup> Vid. Artículo 21 del Convenio Colectivo de la provincia de Albacete (BOP de 25 de febrero de 1998).

<sup>46</sup> Vid. Artículo 33 del Convenio Colectivo de la provincia de Segovia (BOP de 14 de agosto de 1998)

<sup>47</sup> Vid. Artículo 17 del Convenio Colectivo de la provincia de Murcia. (BORM de 1 de agosto de 1998)

<sup>48</sup> Vid. Artículo 14 del Convenio Colectivo de la provincia de Cáceres (DOE de 5 de septiembre de 1998)

<sup>49</sup> Vid. Artículo 15 del Convenio Colectivo de la provincia de Alava (BOTH A de 23 de febrero de 1998) artículo 13 del Convenio Colectivo de la provincia de Valencia (BOP de 13 de abril de 1998). Artículo Convenio Colectivo de la provincia de Segovia (BOP de 14 de agosto de 1998)

<sup>50</sup> Vid. artículo 43 del Convenio Colectivo de la provincia de Zaragoza (BOP de 19 de marzo de 1998)

<sup>51</sup> Es el caso del artículo 12 del Convenio Colectivo de la provincia de Sevilla (BOP de 21 de abril de 1998)

<sup>52</sup> Vid. artículo 33 del Convenio Colectivo de la provincia de Almería (BOP de 30 de septiembre de 1998)

<sup>53</sup> Vid. Artículo 29 del Convenio Colectivo de la provincia de Jaén (BOP de 29 de junio de 1998)

<sup>54</sup> Vid. RAMIREZ MARTÍNEZ, J.M.- ALFONSO MELLADO, C: “*El salario*”, Valencia 1994, edita Tirant lo Blanch, pág.79

<sup>55</sup> Vid. Artículo 8 Convenio Colectivo de la provincia de Cádiz (BOP de 5 de junio de 1998) Artículo 10 del Convenio Colectivo de la provincia de Lugo (BOP de 30 de octubre de 1998)

<sup>56</sup> Vid. Artículo 42 del Convenio Colectivo de la provincia de Zaragoza (BOP de 19 de marzo de 1998)

- 
- <sup>57</sup> Vid. Artículo 35 del Convenio Colectivo de la provincia de Ceuta (BOP de 12 de junio de 1998). Artículo 31 del Convenio Colectivo de la provincia de Jaén (BOP de 29 de junio de 1998)
- <sup>58</sup> Vid. Artículo 13 del Convenio Colectivo de la provincia de Sevilla (BOP 21 de abril de 1998)
- <sup>59</sup> Vid. Artículo 28 del Convenio Colectivo de la provincia de Córdoba (BOP de 13 de octubre de 1998)
- <sup>60</sup> Vid. Artículo 11 del Convenio Colectivo de la provincia de Cáceres (DOE de 5 de septiembre de 1998)
- <sup>61</sup> Así, en el artículo 20 del Convenio Colectivo de la provincia de Valencia (BOP de 13 de abril de 1998) se fija en veintisiete días.
- <sup>62</sup> Vid. Artículo 26 del Convenio Colectivo del Principado de Asturias (BOPA de 8 de agosto de 1998)
- <sup>63</sup> Vid. Artículo 18 del Convenio Colectivo de la provincia de Albacete (BOP de 25 de febrero de 1998)
- <sup>64</sup> Vid. Artículos 9 y 10 del Convenio Colectivo de la provincia de Huesca (BOP de 26 de marzo de 1998)
- <sup>65</sup> Vid. Artículo 35 del Convenio Colectivo de la provincia de Almería (BOP de 30 de septiembre de 1998)
- <sup>66</sup> Vid. Artículo 36 y 37 del Convenio Colectivo de la provincia de Almería (BOP de 30 de septiembre de 1998); artículo 30 del Convenio Colectivo de la provincia de Córdoba (BOP de 13 de octubre de 1998); artículo 15 del Convenio Colectivo de la provincia de Castellón (BOP de 4 de agosto de 1998); artículo 14 del Convenio Colectivo de la provincia de Murcia (BORM de 1 de agosto de 1998) entre otros.
- <sup>67</sup> Vid. Artículo 28 del Convenio Colectivo de la provincia de Orense (DOG de 16 de julio de 1998)
- <sup>68</sup> Vid: COLINA ROBLEDO, A: “*El salario*”, Valencia 1995, edita CISS, pág. 27 y ss.
- <sup>69</sup> Vid. Entre otros: artículo 26 del Convenio Colectivo de la provincia de Albacete (BOP de 25 de febrero de 1998), artículo 13 del Convenio Colectivo de la provincia de Castellón (BOP de 4 de agosto de 1998); artículo 11 y 23 del Convenio Colectivo de la provincia de Lugo; artículos 22 y 30 del Convenio Colectivo de la provincia de Valencia (BOP de 30 de abril de 1998)
- <sup>70</sup> En donde hay que tener en cuenta la limitación máxima del 20% sobre el salario mínimo interprofesional en estos conceptos que no precisan justificación, establecida por el Reglamento General de Cotización (RD 2064/1995 de 22 de diciembre, modificado por el RD 1426/1997 de 15 de septiembre)
- <sup>71</sup> Vid. Artículo 12 del Convenio Colectivo de la provincia de Cádiz (BOP de 5 de junio de 1998); artículo 32 del Convenio Colectivo de Ceuta (BOP de 12 de junio de 1998)
- <sup>72</sup> Vid: artículo 24 del Convenio Colectivo de la provincia de Albacete (BOP de 25 de febrero 1998) artículo 22 del Convenio Colectivo de Ceuta (BOP de 9 de julio de 1998);
- <sup>73</sup> Vid. Artículo 32 del Convenio Colectivo de la provincia de Jaén (BOP de 29 de junio de 1998)
- <sup>74</sup> Vid. Artículo 21 del Convenio Colectivo de la provincia de Valladolid (BOP de 4 de febrero de 1998); Disposición Adicional Tercera del Convenio Colectivo de la provincia de Orense (BOP de 5 de junio de 1998)
- <sup>75</sup> Vid. Artículo 18 del Convenio Colectivo de la provincia de Murcia (BORM de 1 de agosto de 1998); artículo 21 del Convenio Colectivo de Ceuta (BOP de 12 de junio de 1998) artículo 19 y 21 del Convenio Colectivo de la provincia de Sevilla (BOP de 21 de abril de 1998)
- <sup>76</sup>: Vid: artículo 32 del Convenio Colectivo de la provincia de Cádiz (BOP de 5 de junio de 1998)
- <sup>77</sup> Vid. artículo 37 del Convenio Colectivo de la provincia de Huesca, en donde se exige que la duración del curso sea de 120 horas como mínimo o de 100 horas que es el caso del artículo 38 del Convenio Colectivo de la provincia de Zaragoza (BOP de 19 de marzo de 1998)