



**Universidad**  
Zaragoza

# Trabajo Fin de Grado

El Salario: Análisis del salario en el sector  
siderometalúrgico de Aragón

Autor/es

Álvaro Catalán Martín

Director/es

José Alberto Andrés Lacasta

Facultad de Economía y Empresa / Grado en Administración y Dirección de

Empresas

2017

-Autor del trabajo: Álvaro Catalán Martín

-Director del trabajo: José Alberto Andrés Lacasta

-Título del trabajo: El Salario: Análisis del salario en el sector siderometalúrgico de Aragón

-Titulación a la que está vinculado: Grado en Administración y Dirección de Empresas

## **RESUMEN**

El TFG que se presenta a continuación, se trata de un estudio de las condiciones salariales, a través de las fuentes secundarias, del sector de la siderometalúrgia de la comunidad autónoma de Aragón tomando como guía para su desarrollo los convenios colectivos vigentes en cada una de las tres provincias.

El trabajo se inicia con una introducción teórica sobre la retribución y el salario, así como los tipos de salario existentes. Se sigue explicando que se conoce como convenios colectivos y cuál es la legislación española que ampara su elaboración y protección finalizando la primera parte de introducción teórica con datos actuales de los convenios colectivos existente en España

La segunda parte del presente TFG se inicia dando un repaso a la evolución de la negociación colectiva del sector de la siderometalúrgia a lo largo de la historia y cuál es el ámbito funcional que abarca el mismo. Seguidamente se realiza el análisis de las tablas salariales de los convenios para elaborar las llamadas bandas salariales del sector, así como analizar cómo ha ido evolucionando el mismo a lo largo de los últimos años.

Por último, se realiza la búsqueda de qué tipo de retribución variable hay presente en el sector y que se encuentra incluido en la negociación colectiva de cada provincia.

# INDICE

<b>Introducción</b> .....	<b>4</b>
<b>Tema I: Marco conceptual</b>	
1.1- Modelo estratégico .....	7
1.2- Retribución .....	8
1.3- Salario.....	9
1.3.1- Salario fijo .....	12
1.3.2- Salario variable.....	16
1.4- Convenio colectivos .....	18
1.4.1- Datos actuales en España .....	22
<b>Tema II: Convenios del sector de la siderometalurgia</b>	
2.1- Historia .....	25
2.2- Ámbito funcional.....	26
2.3- Estructura bandas salariales.....	27
2.3.1- Estructura salarial provincia de Zaragoza .....	28
2.3.2- Estructura salarial provincia de Huesca .....	29
2.3.3- Estructura salarial provincia de Teruel.....	31
2.4- Evolución historia del salario .....	32
2.4.1- Evolución salarial provincia de Zaragoza .....	33
2.4.2- Evolución salarial provincia de Huesca .....	34
2.4.3- Evolución salarial provincia de Teruel.....	35
2.5- Salario variable incluido en los convenios colectivos.....	35
2.5.1- Salario variable incluido en el CC. de Zaragoza.....	36
2.5.2- Salario variable incluido en el CC de Huesca .....	37
2.5.3- Salario variable incluido en el CC de Teruel .....	38
<b>Conclusiones</b> .....	<b>39</b>
<b>Bibliografía</b> .....	<b>41</b>
<b>Bibliografía legislativa</b> .....	<b>44</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>47</b>

## INTRODUCCION

Desde mediados del Siglo XIX, vinculado al desarrollo de la democracia y el sindicalismo, la esclavitud deja de ser la forma predominante del trabajo, para ser reemplazada por el trabajo asalariado. Nace entonces la figura de la persona obrera, o lo que es lo mismo, un trabajador que vende su “fuerza de trabajo”<sup>1</sup> a cambio de un salario que le sirva para poder satisfacer sus necesidades. Desde entonces el salario a tenido siempre una gran importancia dentro de la relación laboral entre empleado y empleador.

Sin embargo, hacia la segunda mitad del siglo XIX, cuando debido al rápido avance industrial, creció mucho la concentración de hombres y mujeres asalariados, se empezó a producir un abuso en los salarios de los obreros, hecho que marcó enfrentamientos, agitaciones y luchas entre trabajadores y empleadores. Este hecho origino que los trabajadores se agruparan en sindicatos para defender sus derechos y lograran mejoras en la calidad de su vida laboral a través de lo que hoy se conoce como convenios colectivos, y otorgando a éstos el carácter tuitivo amparado en el Derecho Laboral que prevalece hoy día en las relaciones laborales.

A pesar de este carácter proteccionista por parte de los convenios colectivos, la crisis económica iniciada en 2008 ha conllevado la adopción de distintas medidas legislativas, entre las que se encuentran las reformas en materia laboral, que han supuesto un cambio significativo en el modelo vigente de relaciones laborales. En este cambio, la negociación colectiva ha sufrido una importante transformación con el objetivo de adaptarse a las nuevas exigencias económicas y, para ello, se han realizado cambios normativos con un profundo calado como los descuelgues convencionales, la prioridad aplicativa del convenio de empresa o la modificación de la regla de la vigencia de la ultra actividad de los convenios que ha creado situaciones de inseguridad jurídica, tratando de darle flexibilidad a la tutela legislativa que rodea las relaciones laborales en nuestro país.

De ese binomio regulación/desregulación de la relación laboral, presente actualmente, nace el objetivo del presente TFG, que es el analizar cómo se estructura, uno de los factores más importantes dentro del toda relación laboral, la retribución, en el sector de

---

<sup>1</sup> Fuerza de trabajo es un término acuñado por Karl Marx y desarrollado en profundidad en su obra cumbre, El Capital, cuya primera edición data de 1867. Hace referencia a la capacidad física y mental, inherente a todo ser humano, de realizar un trabajo.

la siderometalúrgica en la Comunidad Autónoma de Aragón, sector que goza de gran importancia dentro de toda la industria de esta comunidad.

Así pues, el presente TFG consta de dos partes. La primera parte es un acercamiento teórico a que es lo que actualmente se conoce como salario, y como este está dividido entre lo que se conoce como salario fijo y salario variable, a su vez se analiza la evolución y la tutela legislativa que engloba a todos los convenios colectivos elaborados en nuestro país. La segunda parte de mi TFG realiza una investigación sobre fuentes secundarias, utilizando como guía los respectivos convenios colectivos aplicables a cada una de las tres provincias pudiendo ver las distintas similitudes y diferencia que existen entre cada uno de ellos.

A su vez, he agrupado los referentes de remuneración del Convenio en bandas salariales de cada una de las provincias para comprobar si se cumplen los requisitos más importantes a la hora de establecer un sistema de retribución, se trata de la equidad interna y el equilibrio externo; de ambas cuestiones hablaremos más ampliamente en el tema I apartado 3. Sin embargo, al tratarse del análisis de todo un sector el equilibrio externo sólo lo vamos a poder observar en la diferencia salarial que existe entre los Convenios Colectivos en vigor de cada una de las tres provincias. Por otro lado si que podemos hablar de la existencia o no del equilibrio interno, y a la vista de los datos extraídos de las fuentes secundarias objeto de estudio, podemos decir que en este sector sí existe este equilibrio interno debido a que cada banda o grupo de puestos, como se pueden observar en el Anexo de este TFG, corresponden a un nivel de responsabilidad para el cual hace falta un nivel de conocimientos superior para poder saltar a una banda superior, con la excepción de las bandas de inferior retribución para la provincia de Teruel en la cual existe cierto solapamiento.

A través de esta investigación realizada en la segunda parte de mi TFG, se pone de relieve que el sector de la siderometalúrgica en la C.A. de Aragón sigue manteniendo una estructura tradicional, manteniendo una clara diferencia en la estructura de las bandas salariales del sector, sin embargo no se trata de un tipo de convenio anterior a la crisis económica, por así decirlo, ya que a pesar de mantener esta estructura salarial, en los propios convenios de las diferentes provincias se regula no solo la cuantía del salario base o fijo, sino que además establece las bases de cual debe de ser la cantidad de salario variable que cada empresa debe abonar a sus asalariados. Independientemente de que cada empresa establezca algún otro tipo de complemento salarial. De aquí se desprende que el sector de la siderometalúrgica en Aragón sigue manteniendo una gran

protección y tutela legislativa en materia salarial al incluir en los mismos convenios la forma de retribuir tanto en salario fijo como variable a los trabajadores del sector.

En este TFG el análisis de los Convenios Colectivos del sector (fuentes secundarias) arranca desde el año 2011, en plena crisis económica que derivó en diversas reformas laborales en nuestro país, las cuales han afectado a los convenios colectivos, hasta la actualidad. Desde el punto de vista prospectivo hacia el futuro de cómo va a ser la evolución de la retribución en este sector, observamos que se encuentra muy influenciado por las empresas multinacionales de la automoción y empresas proveedoras de éstas, las cuales crean un efecto halo sobre el resto de las PYMES del sector.

# TEMA I: MARCO CONCEPTUAL

## 1.1- MODELO ESTRATEGICO

Cada vez más, sobre todo a partir de la década de los noventa, la consideración del componente humano dentro de las organizaciones se ve como uno de los factores determinantes de la competitividad empresarial. Esta nueva forma de entender el papel de los recursos humanos en las empresas, como factor de competitividad, ha obligado a modificar también el enfoque de su gestión, adoptándose una orientación estratégica en el planteamiento de los distintos procesos, selección, formación, evaluación y retribución, que es el aspecto en el que centraré mi TFG. Más concretamente a la retribución en el sector siderometalúrgico en la comunidad autónoma de Aragón; de forma que los procesos citados se ajusten y sean congruentes con la estrategia general de las empresas del sector<sup>2</sup>. Esto ha desencadenado la incorporación de dicho recurso al proceso de análisis estratégico, por tanto, la empresa necesita formular sus estrategias de forma congruente con sus recursos humanos para llevarlas a cabo, y para lo cual necesitara conocer cuáles son las fuerzas y debilidades en términos de su componente humano, para en base a dicha información decidir los cursos de acción posibles.

De entre los más importantes modelos de gestión estrategia de los recursos humanos podemos destacar los que siguen un enfoque universalista, así como los que siguen un enfoque contingente y un enfoque desde la teoría de los recursos y capacidades, que no son necesariamente incompatibles entre ellos. No analizaré con detenimiento cada una de ellos, sin embargo, todos ellos coinciden en que las elecciones que se hagan respecto a cómo recompensar a las personas son especialmente relevantes a la hora de implantar una estrategia. Quizá en mayor medida que en cualquier otra área de la gestión de los recursos humanos, la estrategia de compensaciones comunica la filosofía y la estrategia general de la empresa.

Por tanto, la estrategia es un condicionante de suma importancia para la gestión de los recursos humanos y éstos, a su vez, para los posicionamientos estratégicos de las empresas.

---

<sup>2</sup>Dolan, Simon L. Valle Cabrera, Ramón. Jackson, Susan E. Schuler, Randall S. (2007) "La gestión de los recursos humanos". Ed. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA, S. A. U.

## 1.2-RETRIBUCIÓN

El primer concepto que tenemos que tener claro en este TFG, es que se entiende por retribución, así pues, el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española establece que la retribución es una “Recompensa o pago de algo”<sup>3</sup>.

En el ámbito económico/laboral esta retribución se entiende que es la cantidad de dinero en términos monetarios y no monetarios que recibe un trabajador por parte de un empresario, ya sea público o privado, por prestar su fuerza de trabajo bajo las ordenes de éste; esta cantidad estará previamente establecido contractualmente y dentro de las exigencias legales que el país tenga establecido en cada momento.

Centrándonos aún más en el ámbito de estudio, dentro del modelo de compensación total elaborado por Ramón Prat y Pablo Tovar<sup>4</sup>, nos estaríamos refiriendo a la “retribución directa” que es toda aquella compensación que engloba los componentes extrínsecos y financieros que el empleado recibe directamente de la empresa como consecuencia de su relación laboral, estaríamos hablando de lo que se conoce como salario. Este componente denominado salario total, según se traduce de la literatura sobre el tema<sup>5</sup>, se puede a su vez subdividir en tres componentes (Figura 1.2-1). El primer componente, y el más importante en la mayoría de las empresas, es el salario base o salario fijo, es decir, la cantidad fija que recibe normalmente el empleado. El segundo componente de la retribución total está formado por los incentivos salariales o salario variable, que son programas diseñados para recompensar a los empleados con altos niveles de rendimiento. Y el tercer componente de la retribución total está formado por las prestaciones sociales, a veces denominadas “retribuciones indirectas”. Teniendo en cuenta que no se consideran salarios las compensaciones por gastos, indemnizaciones y beneficios sociales nacidos del deber de protección al trabajador.

---

<sup>3</sup> Real Academia Española (2016). <http://www.rae.es/>. Diccionario de la lengua española la 23.ª edición (2014). <http://dle.rae.es/>

<sup>4</sup> Prat, Ramón y Tovar, Pablo. (1999) “Modelo de Compensación Total: La motivación más allá de la retribución”. *Capital Humano*. Nº118, paginas 24

<sup>5</sup> Gómez – Mejía, Luis R. Balkin, David B. Cardy, Robert L. (2008) “Gestión de recursos humanos” (5.ª edc.) Ed. PEARSON EDUCACIÓN, S.A



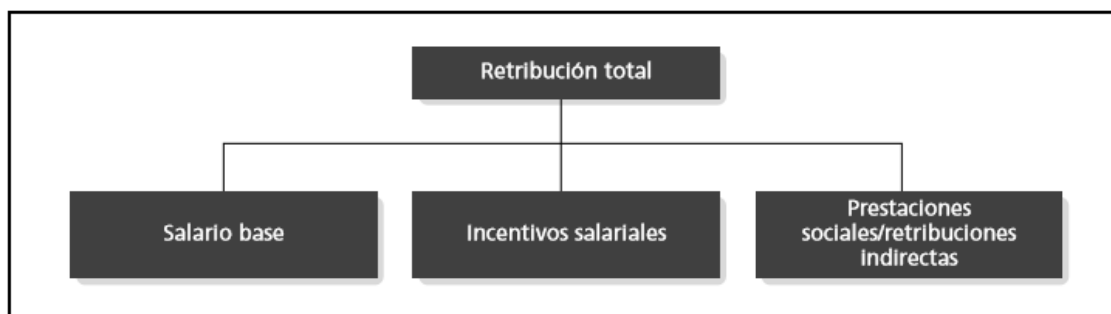


Figura 1.2-1 Los componentes de la retribucion total

En muchos sectores, como en el sector de la siderometalurgia como es objeto de estudio del presente TFG, la cantidad mínima fijada con la cual se debe remunerar a los trabajadores estará establecido mediante un acuerdo entre los representantes de los trabajadores y los representantes de los empresarios, lo que se conoce como convenio colectivo, de los cuales hablare más extensamente en el punto 1.4. En estos convenios se establecen cuales serán los mínimos legales establecidos dentro de su ámbito de aplicación, y los cuales gozan de esta protección legal que impiden que pueden llegar a ser vulnerados. En este sentido cabe adelantar que el papel tuitivo de las relaciones laborales y contractuales que tienen estos instrumentos jurídicos poseen un papel muy preponderante en la determinación de la estructura salarial de nuestro sistema. De lo cual es un ejemplo paradigmático el sector del metal sobre el que versa el presente trabajo.

### 1.3-SALARIO

El salario es uno de los elementos básicos de la dirección empresarial. Tanto por su influencia en la economía empresarial como por su significado en la capacidad competitiva externa, en la equidad y motivación interna y en la estrategia organizativa.

Legislativamente en España el salario queda definido por la Ley del Estatuto de los Trabajadores<sup>6</sup> en el actual art. 26.1, el cual define el salario como toda percepción económica, ya sea en dinero o en especie, de los trabajadores por cuenta ajena, tanto por los periodos de descanso computables como de trabajo, así como por el trabajo efectivo.

<sup>6</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Ed. Boletín Oficial del Estado. 24 de octubre de 2015. núm.255.

Para que esta retribución denominada salario, con la que se compensa a los trabajadores por su trabajo, sea percibida por estos como la adecuada las empresas desarrollan sus sistemas retributivos<sup>7</sup>, que, partiendo de la legislación vigente, pretenden establecer salarios justos y competitivos. Queda claro entonces que para el sector siderometalúrgico en Aragón en ningún caso se debe remunerar a cada trabajador por debajo de lo que legislativamente queda pactado en cada convenio colectivo, estableciendo cuál será la cantidad mínima que deberá percibir como salario en cada puesto de trabajo.

Para poder llevar a cabo el establecimiento de un modelo retributivo adecuado para cada empresa habrá que tener en cuenta, en primer lugar, que se entiende por “equidad interna”<sup>8</sup>, resumiendo la definición que los diversos autores del campo hacen al respecto, no es otra cosa que el concepto de equidad/ “justicia” y se refiere a lo que se considera justo en función de lo que se está pagando en la misma empresa por el mismo tipo de trabajo. Los empleados aportan una serie de cosas (trabajo, esfuerzo, conocimientos...) a cambio de una contraprestación, este binomio aportación/contraprestación se compara y se percibe un salario justo cuando la relación entre lo que se aporta y lo que se recibe equivale a la relación con sus compañeros.

Así pues, al plantearse una empresa su intención de intentar ser equitativo en la administración de los salarios, el primer centro de atención suele ser intentar pagar en función del grado de contribución que la persona hace a la compañía. Dicho de otra manera, el impacto que su trabajo puede tener en los resultados de la misma. Para lo cual habrá que empezar definiendo las responsabilidades que cada puesto de trabajo lleva establecidas, una vez se haya llevado a cabo la definición de estos, habrá que asignarle un valor a los requerimientos, habilidades y tareas a realizar en esos puestos, lo que se denomina como una valoración de puestos de trabajo. Finalmente habrá que clasificarlo en grupos de puestos de similar nivel de responsabilidad, construyendo las bandas, niveles o rangos salariales, pero siempre desde el punto de vista interno de la empresa dejando de lado el mercado que nos rodea.

---

<sup>7</sup> Llompart Bennàssar, Magdalena. (2007) “El salario: Concepto, estructura y cuantía”. Ed. LA LEY / WOLTERS KLUWER ESPAÑA, S.A. pp.

<sup>8</sup> Dolan, Simón L. Valle Cabrera, Ramón. Jackson, Susan E. Schuler, Randall S. (2007) “La gestión de los recursos humanos”. Ed. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA, S. A. U.

Gómez – Mejía, Luis R. Balkin, David B. Cardy, Robert L. (2008) “Gestión de recursos humanos” (5.ª edc.) Ed. PEARSON EDUCACIÓN, S.A

Todo ello lleva a la percepción por parte de los empleados de mayor o menor equidad interna si se puede demostrar que estas valoraciones y clasificaciones de puestos en niveles pueden explicarse mediante algún método lógico

El otro aspecto a tener en cuenta a la hora de diseñar el modelo de compensación, es la competitividad externa, o cómo las empresas vigilan la evolución de los salarios para profesionales que ocupan puestos equivalentes en distintas empresas del mercado con el objetivo de mantener la competitividad en los suyos. En este punto se considerará entonces que se recibe una retribución justa desde el punto de vista de la “equidad externa”<sup>7</sup>, si la empresa ofrece un salario análogo a lo que se está pagando en el mercado para un puesto similar.

Para poder llevar a cabo la determinación de la competitividad externa deberemos previamente determinar, cual es el mercado de referencia donde se encuentra la empresa (local, nacional...), cual es su posición deseada respecto al mercado (primer cuartil, mediana...) y también deberemos llevar a cabo un estudio de mercado con datos fiables para analizar nuestros puestos y posteriormente compararemos con los de otras empresas.

La equidad externa es importante debido a que ésta es la principal fuente para atraer y retener al personal cualificado dentro de la empresa por lo que es fundamental encontrar el mejor equilibrio posible entre pagar unos salarios atractivos que atraigan a este personal y lo retengan en la empresa y a su vez sea capaz de gestionar eficazmente los costes salariales de la organización. Estos suelen ser regularmente comparados con aquellas empresas líderes de sus sectores, que son las que marcan los parámetros retributivos. Lo dicho implica que si una empresa paga por debajo de su mercado de referencia eso afectará a su capacidad de atraer y mantener su mejor talento. Pero si paga por encima de su mercado de referencia, en el largo plazo sus costes serán más altos que los de sus competidores, lo que la hará menos competitiva.

Para llevar esto a cabo, suelen utilizarse estudios de mercado, obteniendo del mismo cual es el salario medio, máximo y mínimo, cual es la distancia entre estos, y entre las medias, esto determinara el valor del puesto y su posterior clasificación en la estructura de rangos salariales.

Se podrá hablar entonces de que existe equidad externa percibida cuando las personas sean capaces de responder a la extendida pregunta de como pagan otras empresas por el trabajo que ellos realizan, aunque para ser del todo precisos deberíamos de preguntarnos nivel de compensación salarial para un trabajo “similar” puesto que el mismo proceso

de benchmarking de puestos asume que no existen coincidencias al 100%, sino que se trata de comparaciones aproximadas, en base a descripciones convencionales.

Finalmente atendiendo a estos dos criterios y haciéndolos complementarios se puede llegar a establecer la política retributiva dentro de cualquier organización.

En el sector siderometalúrgico de la Comunidad Autónoma de Aragón los convenios colectivos, aplicables a cada provincia, establecerán cual es la cuantía fija por la cual se deberá remunerar cada puesto de trabajo, sirviendo estos de marco legal al respecto, mientras que la gestión del salario variable, según sea el caso, será establecido por cada empresa. Sin embargo, a día de hoy, no es posible mantener la afirmación precedente por cuanto es notable la presencia en numerosos convenios de al menos una clasificación de los complementos en términos paralelos a los preceptos legales.<sup>9</sup>

### **1.3.1 Salario fijo**

A la vista de lo hasta aquí indicado, y sabiendo que se conoce como salario, se puede hacer una distinción entre lo que se conoce como salario base o salario fijo y salario variable.

La propia Ley del Estatuto de los Trabajadores define en su art. 26.3 que se entiende por salario base, y se trata de la “*retribución fijada por unidad de tiempo o de obra, 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*”. Una interpretación sistemática sobre este tema realizada en la obra de Magdalena Llompart Bennàssar,<sup>10</sup> de este art. 26 arroja que los sistemas salariales pueden depender de diversos factores: del tiempo de trabajo, del rendimiento individual o colectivo de los trabajadores y de los resultados económicos de la empresa. Y ello sin perjuicio de la posibilidad de combinar tales sistemas retributivos. La opción para elegir uno de estos sistemas, o una combinación de los mismos, corresponde a los negociadores de los convenios colectivos, otorgando a estos la capacidad de decidir y dando a los mismos la protección legal para que impidan ser vulnerados. Aunque al

---

<sup>9</sup>De Sande Pérez-Bedmar, María, (2009) “Estructura Salarial”. Observatorio de la Negociación Colectiva de CCOO. p.p.31

<sup>10</sup>Llompart Bennàssar, Magdalena. (2007) “El salario: Concepto, estructura y cuantía”. Ed. LA LEY / WOLTERS KLUWER ESPAÑA, S.A.

mismo tiempo, el legislador, siguiendo con su tendencia desreguladora en materia salarial, pretende que sean las diversas formas de autonomía privada las que estipulen las distintas modalidades de sistemas salariales, incluso más complejas que las tradicionales, y su régimen jurídico.

Queda claro entonces que esta parte del salario es aquella que se establece de antemano, es decir, este tipo de remuneración del trabajador no se condiciona a la obtención de resultados concretos, sino que permanece inmutable, y la cual goza de gran protección legislativa al respecto, partiendo de la protección a una retribución suficiente establecida en la Constitución Española<sup>11</sup> de 1978 que en su art. 35.1 establece en el punto 1 *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”*.

Así mismo, la Constitución Española en su art. 37.1 *“La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.”*. Deja la posibilidad, como hemos comentado anteriormente, para estas cantidades mínimas sean establecidas por la negociación colectiva entre los empresarios y los trabajadores dando lugar a los denominados convenios colectivos, los cuales tendrán carácter vinculante para todas las empresas incluidas en su ámbito de aplicación que se establecerá en cada uno de ellos, y los cuales instaurarán los mínimos obligatorios que todas las empresas deberán pagar a sus trabajadores.

Sin embargo, todos los convenios que se negocien no podrán contradecir lo que está legislado en el Ley del Estatuto de los Trabajadores ya que esta ley según su art. 1.1 *“La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.”*. Aunque existen una serie de exclusiones incluidas también en ese mismo artículo las cuales no vamos analizar debido a que no afecta a nuestro estudio.

Pese a esto, esta misma Ley del Estatuto de los Trabajadores en su art. 27.1 *“El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional...”*

---

<sup>11</sup> Constitución Española de 27 de diciembre de 1978. Ed. Boletín Oficial del Estado. 29 de diciembre de 1978. núm. 311. páginas 29313 a 29424

la Ley actúa como norma delegante que ordena al Gobierno la capacidad para fijar la cuantía del denominado salario mínimo interprofesional (SMI) el cual fija la cuantía retributiva mínima que percibirá el trabajador referida a la jornada legal de trabajo, sin distinción de sexo u edad de los trabajadores, sean fijos, eventuales o temporeros y cuenta con carácter interprofesional, lo que asegura su proyección sobre todo el conjunto de la población. Este SMI se fija mediante la publicación de un Real Decreto y para el cual se tienen en cuenta factores como el IPC, la productividad media nacional alcanzada o el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general.

Así pues, en estos momentos el SMI supone un mínimo indisponible tanto para la autonomía colectiva como individual, de manera que, si existe un salario por debajo de la misma, este se verá incrementado hasta aquella como más adelante podemos observar en la tabla 1.3.1-1 y la gráfica 1.3.1-2 ningún trabajador cobra por debajo de este SMI.

Para el año 2017 el Ministerio de Empleo y Seguridad Social fijó el Salario Mínimo Interprofesional en los siguientes valores<sup>12</sup>:

- Salario Mínimo diario: 23,59€
- Salario Mínimo mensual: 707,60€
- Salario Mínimo anual: 9.906,40€ (14 pagas)

En el siguiente grafico podemos observar cómo ha ido evolucionando este salario en España desde el año 2000.

---

<sup>12</sup> Real Decreto 742/2016, de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el 2017. Ed. Boletín Oficial del Estado. 31 de diciembre de 2016. núm. 316. páginas 91797 a 91800

## SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

En euros al mes (14 pagas)



Gráfico 1.3.1-1 Evolución del SMI en España en valores anuales.

En la actualidad la mayoría de sectores de actividad tienen, a través de la negociación colectiva, un salario superior al fijado en el SMI, como se pone de manifiesto en la encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) sobre “Porcentaje de trabajadores en función de su ganancia con respecto al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) (respecto al total de trabajadores) por tipo de jornada y sexo”<sup>13</sup> los resultados de dicha encuesta se muestran en la tabla 1.3.1-1 y el gráfico 1.3.1-2

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
<b>TIEMPO COMPLETO</b>			
<b>% TOTAL DE TRABAJADORES</b>			
De 0 a 1 SMI	100,00	100,00	100,00
De 1 a 2 SMI	0,23	0,32	0,17
De 2 a 3 SMI	30,25	35,02	26,90
De 3 a 4 SMI	33,07	32,62	33,38
De 4 a 5 SMI	17,26	16,36	17,90
De 5 a 6 SMI	9,22	8,13	9,99
De 6 a 7 SMI	4,32	3,51	4,88
De 7 a 8 SMI	2,48	1,96	2,86
De 7 a 8 SMI	1,45	1,08	1,71
Más de 8 SMI	1,71	1,01	2,21

Tabla 1.3.1-1 Resultados de la encuesta

<sup>13</sup> Instituto Nacional de Estadística (2016) <http://www.ine.es/> Encuesta de estructura salarial 2014. INEbase/mercado laboral/salarios y costes laborales

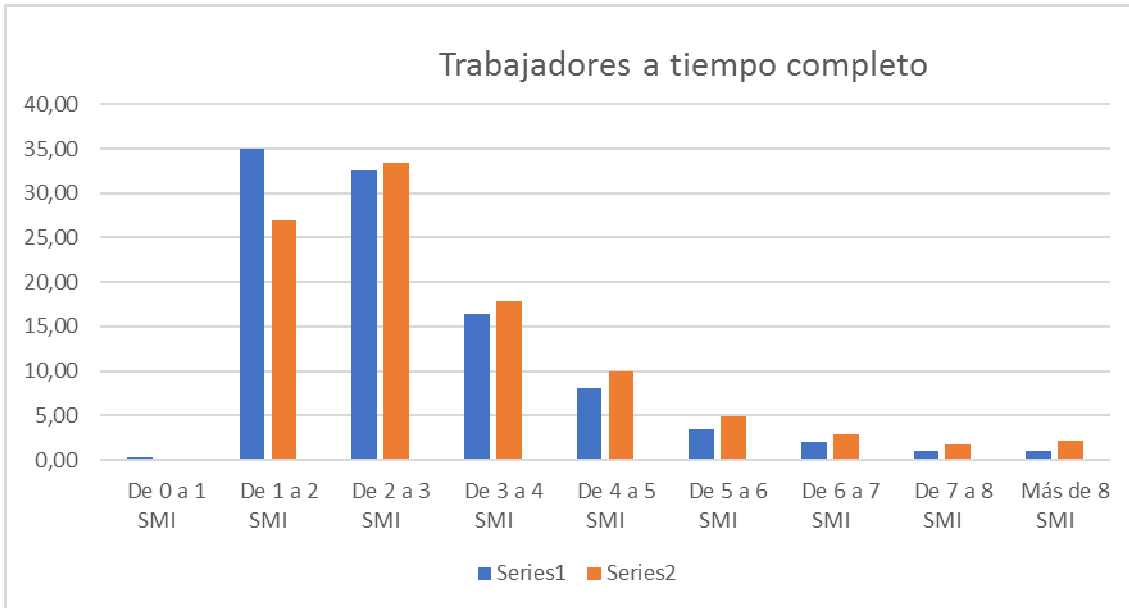


Grafico 1.3.1-2 Resultados de la encuesta

A la vista de los resultados se puede observar que la mayoría de los asalariados están percibiendo un salario de 1 a 3 veces el SMI, más acusado el colectivo de mujeres que de hombres que como se observa tiene siempre mayor porcentaje en los salarios más altos, lo que pone de manifiesto también la desigualdad salarial existente entre ambos sexos.

Estas cantidades pactadas por convenio son, por tanto, consideradas como cantidades mínimas fijas y obligatorias, establecidas en el convenio colectivo que les sea de aplicación.

### 1.3.2 Salario variable

La parte variable de la retribución no tiene otro objetivo que el de reconocer las diferencias individuales, principalmente en aquellos comportamientos que están ligados a la eficiencia o rendimiento del individuo<sup>14</sup>. Esta retribución variable es la que paga el valor añadido coyunturalmente aportado por un trabajador. Dicho de otra forma, la retribución variable es aquella parte de la retribución total que está directamente ligada

<sup>14</sup> Dolan, Simón L. Valle Cabrera, Ramón. Jackson, Susan E. Schuler, Randall S. (2007) "La gestión de los recursos humanos". Ed. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA, S. A. U. p.p. 297



con alguna variable medible, y por tanto depende de resultados obtenidos por la compañía.

Con la introducción de la retribución variable se amplía el campo de acción de la gestión de Recursos Humanos al unir las retribuciones a los objetivos o variables fundamentales de la empresa entrando a formar parte con ello de la dirección estratégica de cada una de las empresas afectadas.

Así se habla de sistema retributivo como herramienta de gestión estratégica puesta al servicio de la dirección de las empresas para el logro de sus objetivos y resultados, al tiempo que para el trabajador supone, igualmente, una oportunidad de aumentar sus ingresos brutos anuales.

Estas formas de retribución, son un elemento de flexibilización salarial que cada vez están ganando más fuerza y terreno a las formas tradicionales de retribución por puesto, debido a que, por un lado, su importancia creciente en los convenios colectivos como una forma de pago no consolidada, y por otro lado, porque ellos se implementan a toda la plantilla, no sólo a los altos ejecutivos.<sup>15</sup>

Se trata de una forma de motivación para que los trabajadores tengan un desempeño por encima de la media esperada ya que de su trabajo influirá parte de su salario, además esta nueva forma de retribución variable les sirve a las empresas como reclamo para atraer y retener a los mejores profesionales<sup>16</sup>.

Sin embargo, es necesario tener en cuenta una serie de factores o características que son necesarios para poder implantar en la organización un sistema de retribución variable que le sirva para los objetivos mencionados.

En primer lugar, debe de existir una clara relación entre la retribución variable, y el por qué se produce la misma, definiendo claramente cuáles son los parámetros por los cuales retribuirá la empresa, y dejando bien establecidos cuales son los resultados que premiara debiendo estos ser medibles, claros, sencillos, alcanzables, temporalmente limitados y que respondan a la estrategia de la compañía.

Se debe de tener en cuenta, además, que la información extraída para valorar los resultados debe ser transparente y pública para todos los trabajadores a los que les afecta esta forma de retribución, ya que de lo contrario se pondría en duda la

---

<sup>15</sup> García-Hernández, Rosa. (2016) "Approaches to Variable Pay Systems". PhD Dissertation. Universitat de Barcelona.

<sup>16</sup> Gómez – Mejía, Luis R. Balkin, David B. Cardy, Robert L. (2008) "Gestión de recursos humanos" (5.ª edc.) Ed. PEARSON EDUCACIÓN, S.A. p.p.419 a 441

credibilidad del sistema, y lo que es más importante, el trabajador no sabría si su trabajo está siendo satisfactorio o no.

Para que este sistema de retribución incremente la motivación y el esfuerzo de los trabajadores, deberá de ser un sistema en el cual el trabajador pueda incidir, con su esfuerzo, directamente sobre los resultados, ya que de no ser así el cobro de la retribución variable sería vista como una lotería o como una paga extra más; de manera que al poco tiempo de implantarse se corre el riesgo de perder su capacidad motivadora convirtiéndose en un derecho adquirido más.

Otro de los factores a tener en cuenta son el nivel de agregación ya que no todos los puestos de trabajo disponen de indicadores adecuados para poder medir la aportación de cada individuo dentro de la compañía, en estos casos la mediación se realizará a través de niveles de agregación a grupos de trabajo, departamentos o empresa.

Antes de su puesta en funcionamiento, debe quedar claro a que trabajadores les afectará, que proporción de su salario será salario fijo y cual salario variable y quedarse claro jurídicamente y mediante acuerdo firmado por todas las partes el carácter variable, y su relación con la consecución o no de unos determinados objetivos. Ya que de no hacerlo así esta retribución se podría consolidar y tener la empresa que retribuir la cantidad de retribución variable, aunque no se alcanzaran los objetivos marcados.

Más adelante analizaremos si en los convenios colectivos aplicables al sector de la Siderometalurgia de cada provincia de la de la Comunidad Autónoma de Aragón, se tiene establecido algún tipo de salario variable.

#### **1.4-CONVENIOS COLECTIVOS**

Como ya he comentado con anterioridad, y para que queda claro, un convenio colectivo de trabajo es un acuerdo suscrito entre los representantes de los trabajadores y los representantes de los empresarios, el cual puede regular todos los aspectos de la relación laboral existente entre ambas partes; es decir, este acuerdo fijará las condiciones de trabajo y productividad, y como contrapartida se pactarán una serie de obligaciones recíprocas que acuerdan la regulación de la paz laboral.

Este acuerdo establece las condiciones mínimas en las que han de celebrarse las relaciones laborales en su ámbito de aplicación<sup>17</sup>, sin embargo, esto no quita que el contrato que suscriba cada trabajador pueda contener mejores condiciones que las pactadas en el convenio colectivo, pero que en ningún caso el acuerdo individual entre el trabajador y el empresario podrá contener condiciones más desfavorables para el trabajador.

Además, también hemos comentado que ningún convenio colectivo puede contravenir la Constitución, las leyes ni los reglamentos que imperan en un lugar, por lo que no se pueden acordar disposiciones que violen dichas normas jurídicas, como la duración de la jornada máxima o el salario mínimo. Por eso, como fuente del Derecho, el convenio está supeditado al ordenamiento jurídico vigente, dicha subordinación supone, tal y como ha puesto de manifiesto la doctrina jurisprudencial, que la Ley *“puede desplegar una virtualidad limitadora de la negociación colectiva y que puede igualmente, de forma excepcional reservarse para sí determinadas materias que quedan excluidas, por tanto, de la contratación colectiva”* STC 58/1985, de 30 de abril<sup>18</sup>. En definitiva *“la Ley ocupa en la jerarquía normativa una superior posición a la del convenio colectivo, razón por la cual este debe respetar y someterse a lo dispuesto con carácter de derecho necesario por aquella, así como, más genéricamente, a lo establecido en las normas de mayor rango jerárquico”* STC 210/1990, de 20 de diciembre<sup>19</sup>.

Partiendo de esta supeditación y bajo la tutela constitucional, del mencionado art 37 de la CE, existen diversos tipos de pactos colectivos<sup>20</sup>.

En primer lugar, existen los convenios colectivos, que son pactos de contenido amplio, dentro de los cuales se puede diferenciar entre los convenios colectivos estatutarios, estos son, los regulados por el Título III del Estatuto de los Trabajadores, en adelante ET, de los cuales existen tres tipos diferentes, los convenios colectivos marco, los convenios colectivos ordinarios y los convenios colectivos mixtos. Y los convenios colectivos extraestatutarios, que son, los no regulados por el mencionado

---

<sup>17</sup> García Murcia, Joaquín. (2007). “Los convenios colectivos como fuente de la relación laboral: más apuntes para un debate recurrente”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 68 pág. 25 a 49

<sup>18</sup> Sentencia 58/1985, de 30 de abril. Ed. Boletín Oficial del Estado. 5 de junio de 1985. núm. 134. <http://hj.tribunalconstitucional.es>. Tribunal Constitucional de España 2016

<sup>19</sup> Sentencia 210/1990, de 20 de diciembre. Ed. Boletín Oficial del Estado. 10 de enero de 1991. núm. 9. <http://hj.tribunalconstitucional.es>. Tribunal Constitucional de España 2016

<sup>20</sup> Cruz Villalón, Jesús (2007). “Estructura y concurrencia entre convenios colectivos”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 68 pág. 77 a 100. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Comisión consultiva nacional de convenios colectivos (2016). “Guía de la negociación colectiva 2016”. <http://www.empleo.gob.es/>.

Título III que solo afectan a las relaciones individuales de trabajo de los trabajadores y empresarios afiliados y asociados a las organizaciones que los han firmado. Dichos convenios no pueden establecer cláusulas con eficacia general, ni condiciones inferiores a las del convenio de eficacia general, o dejar sin efecto un convenio estatutario.

En segundo lugar, existen una serie de acuerdos colectivos, que son pactos de contenido más reducido. Dentro de estos, cabe distinguir tres clases, los acuerdos colectivos interprofesionales estatales o autonómicos marco o sobre materias concretas, regulados en el art 83 de ET. Los acuerdos colectivos de ámbito empresarial o supraempresarial según los casos: los acuerdos colectivos que ponen fin a una huelga y los acuerdos colectivos que ponen fin a un conflicto colectivo. Y por último los acuerdos colectivos de empresa, de entre los cuales existen diversos tipos de acuerdos de empresa: los acuerdos colectivos sustitutivos de convenios colectivos estatutarios contemplados en los art. 22.1, 24.1, 29.1, 34.2, 34.3 y 67.1 del ET, los acuerdos colectivos de inaplicación de condiciones laborales fijadas en convenio regulados por el art 82.3 de ET, los acuerdos colectivos de modificación sustancial de condiciones contractuales de carácter colectivo regulados en el art 41.2 de ET, y por último los acuerdos colectivos de fusión o absorción de sociedades.

Así pues, en España la mayoría de los convenios colectivos que se realicen tendrán que estar sujetos a lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, que es la norma que fija la estructura, condiciones y forma de los convenios colectivos.

Dentro de los convenios colectivos también existirá una jerarquía jurídica teniendo el mayor rango los convenios colectivos de ámbito estatal o sectorial, que sirve a modo de paraguas para los demás convenios, seguido de los convenios de ámbito autonómico, posteriormente los de carácter provincial o interprovincial y por último los convenios locales o comarcales. En el caso de los convenios colectivos de empresa, estos tendrán una prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

- El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

-La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

-La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen legalmente a los convenios de empresa.

-Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

-Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Esto no quiere decir que dentro de cada sector de actividad existan todos, pero en caso de que así fuera, los de rango inferior nunca podrán imponer peores condiciones que las establecidas en uno de ámbito superior, solo podrán mejorarlas y ampliarlas

Una vez realizado el acuerdo entre las partes el convenio colectivo deberá ser presentado ante la autoridad laboral competente para que proceda a estimar si conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, ya que la autoridad competente podrá promover de oficio ante los tribunales correspondientes la impugnación de dicho convenio. Además, esta será la encargada de ordenar su registro y publicación en el Boletín oficial correspondiente, dependiendo del ámbito territorial del mismo.

Sin perjuicio de todo lo comentado anteriormente, y como establece el art. 82.3 del estatuto de los trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a no aplicar en la empresa las condiciones de trabajo contempladas en el convenio colectivo que le sea de aplicación, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.

- Horario y distribución del tiempo de trabajo.

- Régimen de trabajo a turnos.

- Sistema de remuneración y cuantía salarial.

- Sistema de trabajo y rendimiento.

- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 de estatuto de los trabajadores.

- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Esto es lo que se denomina “cláusula de descuelgue”<sup>21</sup>, y en este mismo artículo se define que se entiende por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que se tienen que contemplar en la empresa para poder proceder a realizar el denominado descuelgue del convenio. Sin embargo, este procedimiento se restringe a los convenios colectivos estatutarios, en tanto que los restantes productos de la negociación colectiva quedan reconducidos a los procedimientos de art. 41 del estatuto de los trabajadores. Lo relevante de esta diferencia, que al canalizarse por la vía del art. 41, se puede realizar la modificación por decisión unilateral del empleador, además, de ampliarse al máximo las causas justificativas de la inaplicación, al ser esta una lista abierta que ni siquiera se someten al periodo de consultas cuando se les da el tratamiento de modificaciones individuales cuando no se supera los umbrales para ser considerados cambios colectivos.

#### **1.4.1 Datos actuales en España**

En el caso de España, la Reforma Laboral realizada por el gobierno en el 2012<sup>22</sup>, como se pone de manifiesto en el estudio de Cruz Villalón J.<sup>23</sup> incidió de lleno en el sistema de relaciones laborales instaurado en la democracia, debido a que la negociación colectiva ha dejado de tener capacidad para injerir en el mercado de trabajo, suponiendo un debilitamiento de la capacidad de los sindicatos para influir en el contenido de los convenios. Por un lado, se rompe con el mantenimiento del equilibrio entre las partes de la relación laboral y, por otro lado, con la tradición pactista y de diálogo, dando mucho más poder a las empresas. Las consecuencias de esta reforma han sido entonces, como se desprende del estudio de Ruesga Benito, S.M.<sup>24</sup>, que la reducción salarial ha conllevado un empeoramiento de las condiciones de trabajo y un aumento de la precariedad laboral.

---

<sup>21</sup> Cruz Villalón, Jesús (2012) “El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma de 2012” Universidad de Sevilla. P.p. 4.

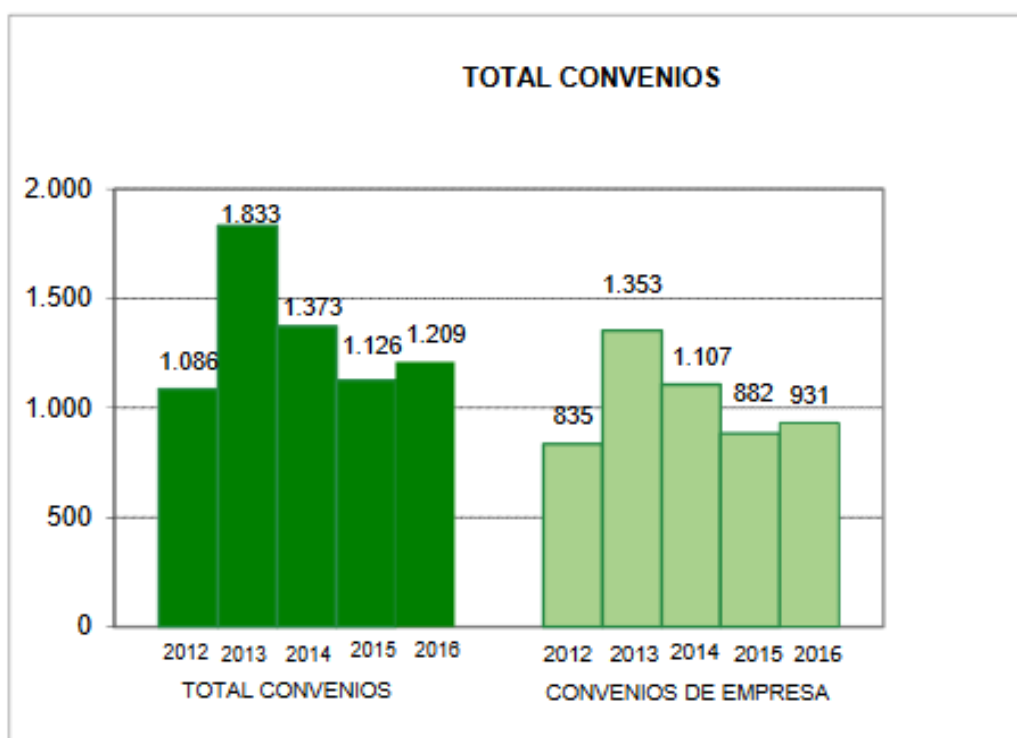
<sup>22</sup> Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Ed. Boletín Oficial del Estado. 11 de febrero de 2012. núm. 36 páginas 12483 a 12546

<sup>23</sup> Cruz Villalón, J. (2015) “La nueva regulación de la negociación colectiva: ruptura del equilibrio en las relaciones laborales en aras de una flexibilidad sin consenso”. ISSN 1134-6547 N°249-250 páginas 28 a 30

<sup>24</sup> Ruesga Benito, S.M. (2015) “Elementos de Reflexión Económica en el Análisis de Resultados de la Reforma Laboral de 2012”. Temas para el debate. Fundación Sistema

Uno de los aspectos introducidos por esta Reforma Laboral ha sido la prioridad para que las empresas se acojan a los convenios de empresa frente a los convenios de nivel superior. El otro aspecto es que se introduce la posibilidad de que las empresas con dificultades se puedan “descolgar” de los convenios pudiendo dejar así de cumplir con algunos de los aspectos pactados con anterioridad.

Según los datos recogidos por el INE en el año 2016 se han firmado 1.209 convenios colectivos, afectando a un total de 2.124.091 trabajadores, de los cuales 931 corresponde a convenios colectivos de ámbito de la empresa y 278 de ámbito superior. En la siguiente grafica se muestra la cantidad de convenios registrados a lo largo de cada uno de los años que se representan:



Grafica 1.4.1-1 Total de convenios colectivos firmados cada año. Periodo de 2012 a 2016

A su vez la variación salarial media pactada para el año 2016 se encuentra en el 1,06%, cifra que se obtiene en función de los 2.956 convenios colectivos con efectos económicos durante el 2016, los cuales tiene efecto en 931.179 empresas y en 7.466.750 trabajadores

Sin embargo, a lo largo del 2016 se han depositado en los registros de las distintas Autoridades Laborales un total de 1.326 inaplicaciones de convenios colectivos que afectan a un total de 32.064 trabajadores. En la siguiente tabla se ve cuáles son los aspectos de los convenios colectivos que se están inaplicando

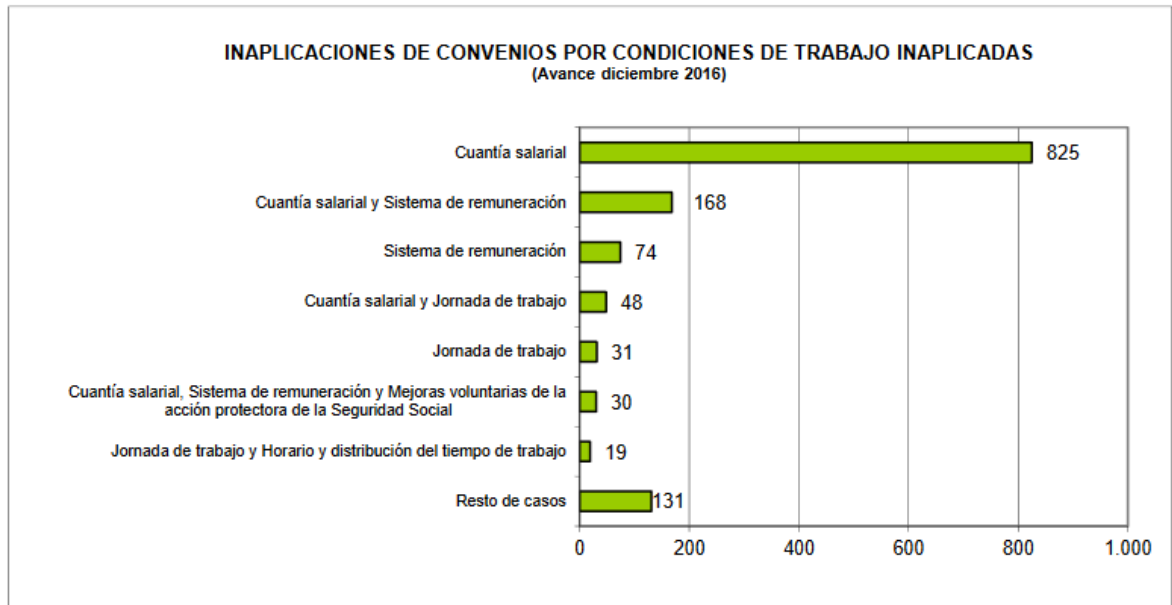


Grafico 1.4.1-2 Aspectos inaplicados de los convenios durante 2016

A la vista de los resultados vemos que la mayoría de las inaplicaciones presentadas, el 88,9% se deben a que se han “descolgado” de la cuantía salarial pactada en convenio y el 12,7% además de la cuantía, han inaplicado también el sistema de remuneración pactada en el convenio.



## **TEMA II: CONVENIOS DEL SECTOR DE LA SIDEROMETALURGIA**

### **2.1-HISTORIA**

El sector del metal ha sido y es, uno de los motores de la economía española y aragonesa, y uno de los sectores con mayor número de trabajadores; aunque siendo un sector en la que la mayoría de la mano de obra es masculina. Ha sido un sector con gran impacto en la economía familiar de la sociedad, lo que deriva en ser un sector convulso donde la negociación colectiva ha sido un factor determinante para la existencia de la paz laboral en el mismo.

Así pues, la primera regulación legal para este sector data de 1970 siendo la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970<sup>25</sup> (OLIS) la cual fue derogada por la Orden Ministerial de 17 de febrero de 1988<sup>26</sup>.

A pesar de la derogación la OLIS esta ha permanecido estando presente en los ámbitos de la negociación colectiva de este sector, ya sea en el propio contenido del convenio, particularmente los convenios provinciales, los cuales han copiado con frecuencia términos, enfoques, tratamientos o incluso artículos completos. O bien, se han remitido a la misma, y en algunos casos se sigue haciendo hoy día, pese a los años transcurridos desde su derogación.

El protagonismo en este sector de la negociación colectiva provincial, y la consolidación de prácticas negociadoras asociadas a él, han diseñado un tipo de estructura negocial de naturaleza básicamente provincial que ha seguido existiendo aun tras la desaparición normativa de la OLIS, que la había justificado pero cuya ausencia debería, en cambio, haber revalorizado el nivel estatal.

Posteriormente de la derogación de la OLIS, y pese a los problemas que ello género, se llevó a cabo la negociación del denominado Convenio General de Metal (CGM), publicado el 26 de junio de 1987 y con una vigencia de dos años entre el 1 de enero de

---

<sup>25</sup> Ordenanza Laboral de 29 de julio, por la que se aprueba la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica. Ed. Boletín Oficial del Estado. 25 de agosto de 1970. núm. 203. páginas 13848 a 13869

<sup>26</sup> Orden Ministerial de 17 de febrero, por la que se derogan la Reglamentación de Trabajo en las Empresas dedicadas a la producción de frío industrial y las Ordenanzas Laborales para las actividades avícolas, las industrias de conservas y salazones de pescado, las industrias químicas y la industria siderometalúrgica. Ed. Boletín Oficial del Estado. 23 de febrero de 1988. núm. 46. página 5790

1987 y el 31 de diciembre de 1988. Este convenio colectivo tenía carácter extraestatutario, sin embargo, el mismo cumplió la función práctica de ofertar una regulación materialmente sectorial.

A partir de ahí la mayor parte de la regulación dentro de este sector de la siderometalurgia se basa en convenios colectivos de ámbito provincial y/o por convenios de empresa, dejando de lado a la negociación estatal, aunque sigue existiendo, pero ya solo como meros Acuerdos Marco o convenios colectivos sobre materias concretas, que a su vez tratan de condicionar la negociación en niveles inferiores. Estos acuerdos de los que hablamos son: durante el año 1996, el Acuerdo Marco sobre Sistema de Clasificación Profesional<sup>27</sup> y el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de los Conflictos Laborales (ASEC)<sup>28</sup>; durante el año 1997, el Acuerdo Nacional de Formación Continua para el sector del Metal<sup>29</sup>; y, en 1998, el Acuerdo sobre Estructura de la Negociación Colectiva para la Industria del Metal.<sup>30</sup>

## 2.2-AMBITO FUNCIONAL

Debemos de tener claro cuál es el ámbito funcional que engloban estos convenios objeto del presente TFG.

El sector del metal sigue siendo muy tradicional en lo que al conjunto de actividades se refiere, y se siguen incluyendo, bien es cierto con matizaciones, la misma actividad y por lo tanto las mismas definiciones, que se recogieron en su día, ya sea a través de remisiones expresas o tácitas en la OLIS o el CGM.

En los tres convenios provinciales que forman parte de mi ámbito de estudio, Huesca, Zaragoza y Teruel, se remiten a la Resolución de 5 de abril de 2011, de la dirección

---

<sup>27</sup> Resolución de 5 de febrero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicaciones del Acuerdo marco sobre sistema de clasificación profesional para la industria del metal. Ed. Boletín Oficial del Estado de 4 de marzo de 1996. núm. 55. páginas 8556 a 8561

<sup>28</sup> Resolución de 29 de enero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC). Ed. Boletín Oficial del Estado de 8 de febrero de 1996. núm. 34. páginas 4519 a 4521

<sup>29</sup> Resolución de 5 de marzo de 1997, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del contenido de acta de firma del II Acuerdo Nacional de Formación Continua para el Sector del Metal. Ed. Boletín Oficial de Estado de 21 de marzo de 1997. núm. 69. páginas 9345 a 9346

<sup>30</sup> Resolución de 28 de abril de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo sobre Estructura de la Negociación Colectiva para el Sector del Metal. Ed. Boletín Oficial del Estado de 20 de mayo de 1998. núm. 120 páginas 16752 a 16754.

General de Trabajo, por la que se registra y publica el acta de los Acuerdos referentes a la modificación del Acuerdo estatal del sector del metal<sup>31</sup> en la cual se señalan las actividades que en razón de su desempeño prevalente en la empresa resulten integradas en el campo de aplicación de estos convenios y para ello se recogen los CNAE (Clasificación Nacional de Actividades Económicas) correspondientes a este sector de actividad. Aunque bien es cierto que esta relación tiene un carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliada o contemplada con aquellas actividades económicas que en un futuro puedan figurar en la clasificación nacional de actividades económicas.

A modo de resumen se puede establecer que dichas actividades dentro de la actividad siderometalúrgica/o del Metal, son las de:

- Producción.
- Transformación en sus diversos aspectos.
- Almacenaje.
- Trabajos auxiliares de siderometalúrgia, o tareas de Instalación / montaje / reparación incluidas en la rama (o no).
- Actividad metalográfica o fabricación de envases metálicos y boterío, con chapa superior a 0,5 mm.
- Tendido de líneas eléctricas.
- Óptica y mecánica de precisión.
- Actividades afines.

### **2.3-ESTRUCTURA DE BANDAS SALARIALES**

Para llevar a cabo mi estudio he realizado las bandas salariales de los tres convenios colectivos actuales aplicables, en los cuales como ya hemos mencionado anteriormente, se establecen las retribuciones mínimas que se deben de pagar en función del puesto en las denominadas tablas salariales. A continuación, expondré como quedarían la estructura salarial para cada una de las tres provincias empezando por el convenio colectivo que afecta a un mayor número de empresas y trabajadores.

---

<sup>31</sup> Resolución de 5 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acta de los Acuerdos referentes a la modificación del Acuerdo estatal del sector del metal. Ed. Boletín Oficial de Estado de 15 de abril de 2011. núm. 90 páginas 39292 a 39303

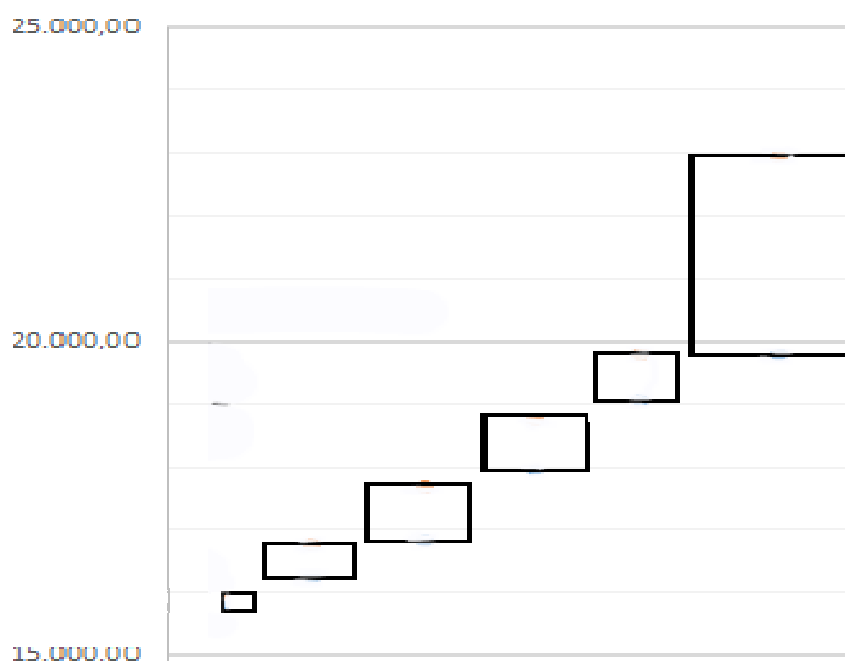
Para poder realizar una comparación he procedido a utilizar el mismo criterio y el mismo número de bandas para cada una de las provincias:

### 2.3.1 Estructura salarial provincia de Zaragoza

Analizando las tablas salariales anexas al convenio colectivo del sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza<sup>32</sup>. Se pueden extraer los diferentes valores máximos mínimos y medios de cada una de las bandas, los cuales se agrupan en la siguiente tabla:

	Banda 1	Banda 2	Banda 3	Banda 4	Banda 5	Banda 6
Inferior	15.791,14	16.259,89	16.833,71	17.950,64	19.071,93	19.794,62
Medio	15.876,61	16.513,43	17.265,78	18.351,59	19.433,28	21.369,96
Superior	15.962,08	16.766,96	17.697,84	18.752,53	19.794,62	22.945,30

Tabla 2.3.1-1 Valores de cada una de las diferentes bandas salariales de la provincia de Zaragoza



Grafica 2.3.1-1 Bandas salariales C.C. siderometalurgia provincia de Zaragoza  
(Elaboracion propia)

<sup>32</sup> Resolución del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del sector de Industria Siderometalúrgica de Zaragoza. Ed. Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza. 9 de noviembre 2015. núm. 258. páginas 7 a 27

Lo primero que podemos observar, como se ilustra en la grafica 2.3.1-1, es que las divisiones van en sentido ascendente de izquierda a derecha, además la equidistancia de los valores medios presentan una trayectoria ascendente sin grandes quiebros. Esto refleja el aumento del valor y de los niveles salariales establecidos según convenio. Se observa también que la mayoría de las bandas muestran un amplitud muy similar exceptuando la banda número 6 en la que existe una gran diferencia entre el salario mínimo y máximo.

Se puede apreciar también que no existe solapamiento de bandas salariales, lo que nos indica que se trata de una estructura organizativa muy progresiva donde los saltos de nivel son muy visibles. En este sentido, existe mucha diferenciación, funcional y retributiva entre un nivel y otro por lo que según la literatura escrita por Dolan<sup>33</sup> se trataría de una estructura orientado al puesto, en lugar de a las personas, en la que existiría una cultura de promoción, en la que se necesitaría algún requisito, como una mayor titulación, para poder saltar de una banda a otra, por tanto en esta provincia si que existiría equidad interna en la retribución dentro del sector lo que hace preveer que esta estructura de mantendra estable.

### 2.3.2 Estructura salarial provincia de Huesca

Continuando por la provincia de Huesca y según las tablas salariales anexas de su convenio colectivo del sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Huesca<sup>34</sup>. De las cuales se obtienen los siguientes valores:

	Banda 1	Banda 2	Banda 3	Banda 4	Banda 5	Banda 6
Inferior	15.210,24	15.354,92	16.161,42	17.701,88	19.380,32	20.458,40
Medio	15.232,11	15.952,93	16.616,02	18.404,04	19.919,36	22.536,26
Superior	15.253,98	16.550,94	17.070,62	19.106,20	20.458,40	24.614,12

Tabla 2.3.2-1 Valores de cada una de las diferentes bandas salariales de la provincia de Huesca

<sup>33</sup> Dolan, Simón L. Valle Cabrera, Ramón. Jackson, Susan E. Schuler, Randall S. (2007) "La gestión de los recursos humanos". Ed. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA, S. A. U

<sup>34</sup> Resolución del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivos de la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Huesca. Ed. Boletín Oficial de la Provincia de Huesca. 5 de agosto de 2016. núm. 150. páginas 7863 a 7912

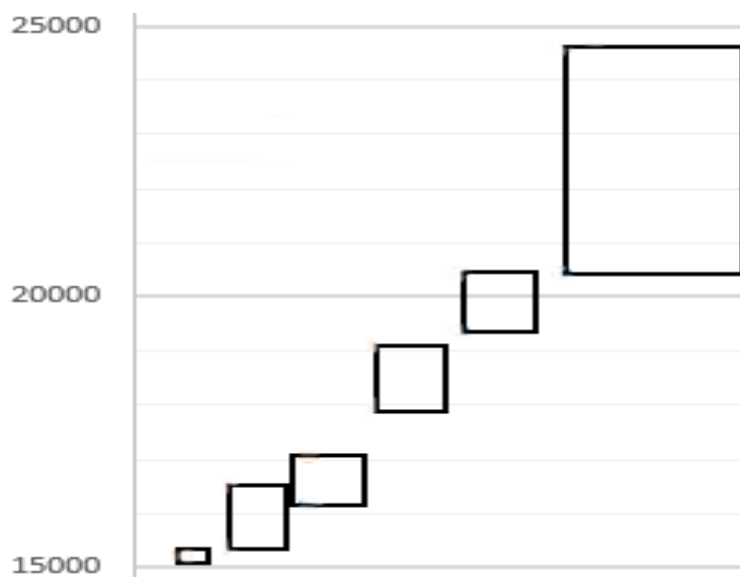


Figura 2.3.2-1 Bandas salariales C.C. siderometalurgia provincia de Huesca  
(Elaboracion propia)

Se puede apreciar en la figura 2.3.2-1, la estructura salarial el convenio colectivo del sector del metal para la provincia de Huesca, tiene un nivel de bandas salariales muy similares al convenio colectivo del metal de la provincia de Zaragoza, figura 2.3.1-1.

Por lo que se trataría también de un convenio con una estructura organizativa muy escalonada con saltos visibles de una banda a otra, lo que implica la existencia de mucha diferenciación, funcional y retributiva entre un nivel y otro.

Sin embargo, en lo referente a la equidad externa, existen varias diferencias entre el presente convenio y el convenio de la provincia de Zaragoza, serian en primer lugar que existe un solapamiento moderado entre los grupos 2 y 3, lo que les permitirá mayor recorrido o movilidad horizontal en el mismo nivel. La otra gran diferencia es la curva de los salarios medios de las bandas salariales que sería algo mas vertical que en el caso anterior debido a que los salarios de las categorías inferiores de la provincia de Huesca, son menores que en el convenio de la provincia de Zaragoza pero a su vez son superiores en las bandas con salarios más altos.

### 2.3.3 Estructura salarial provincia de Teruel

Finalmente, terminaremos con la provincia de Teruel y por sus tablas salariales anexas de su convenio colectivo del sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Teruel<sup>35</sup>. Las cuales contienen los siguientes datos

	Banda 1	Banda 2	Banda 3	Banda 4	Banda 5	Banda 6
Inferior	12.325,68	12.884,50	13.310,16	13.932,36	16.543,20	17.224,80
Medio	12.468,48	13.258,25	14.132,76	14.565,48	16.837,26	19.039,20
Superior	12.611,28	13.632,00	14.955,36	15.198,60	17.131,32	20.853,60

Tabla 2.3.2-1 Valores de cada una de las diferentes bandas salariales de la provincia de Teruel

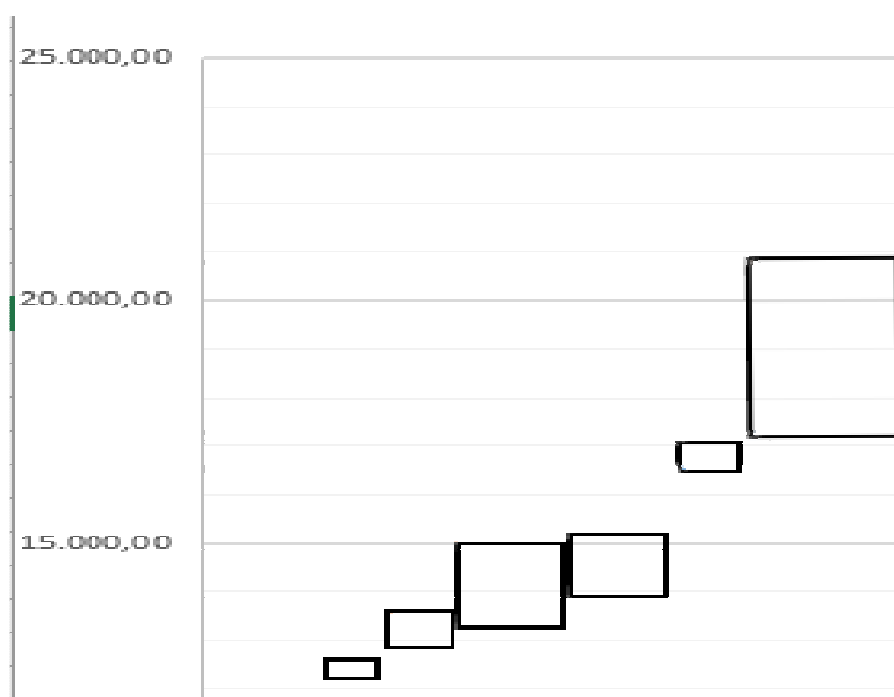


Figura 2.3.3-1 Bandas salariales C.C. siderometalurgia provincia de Teruel  
(Elaboracion propia)

En el caso de las bandas salariales para el caso de este convenio colectivo, la figura 2.3.3-1, muestra un aspecto principal ascendente muy similar a las otras dos provincias analizadas, sin embargo, se puede observar la existencia de un mayor solapamiento

<sup>35</sup> Resolución de 11 de enero de 2016 del Director de Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Teruel. Ed. Boletín Oficial de la Provincia de Teruel. 19 de enero 2016. núm. 11. páginas 3 a 23

entre las bandas en los niveles de salarios mas bajos. Este solapamiento no es debido a que no exista diferenciación en el contenido de los puestos, sino a la escasa diferencia en la retribución mínima entre los puestos que forman cada una de las bandas.

Comparando esta provincia junto con las dos anteriores para ver la existencia del equilibrio externo existente, se puede apreciar que en Teruel todas las bandas estan por debajo de sus homologas, lo que indica que en esta provincia se pagaría menos por un puesto de similares características que en cualquiera de las otras dos provincias antes estudiadas. Esta desigualdad en el salario, repercute en que la mayor parte del talento de este sector de acumulara en Huesca y Zaragoza, produciendose un deterioro del sector y una fuga de talento en esta comunidad de Teruel, debido al mayor salario percibido por un trabajo similar en la prnvincias anteriores lo que motivaria a los trabajadores a desplazarse a otra comunidad.

Además, se puede apreciar tambien, que exceptuando los puestos de trabajo con mayor retribucion, que se ecuentran en Huesca lo que puede ser un dato sorprendente debido a que el grueso de los trabajadores, que como en cualquier otro sector suelen ser las bandas medias y bajas, el salario en Zaragoza es superior, lo que llevaria como hemos mencionado a concentrar la mayor parte del talento de la comunidad en esa provincia motivadao precisamente por este salario superior por la realizacion del mismo trabajo.

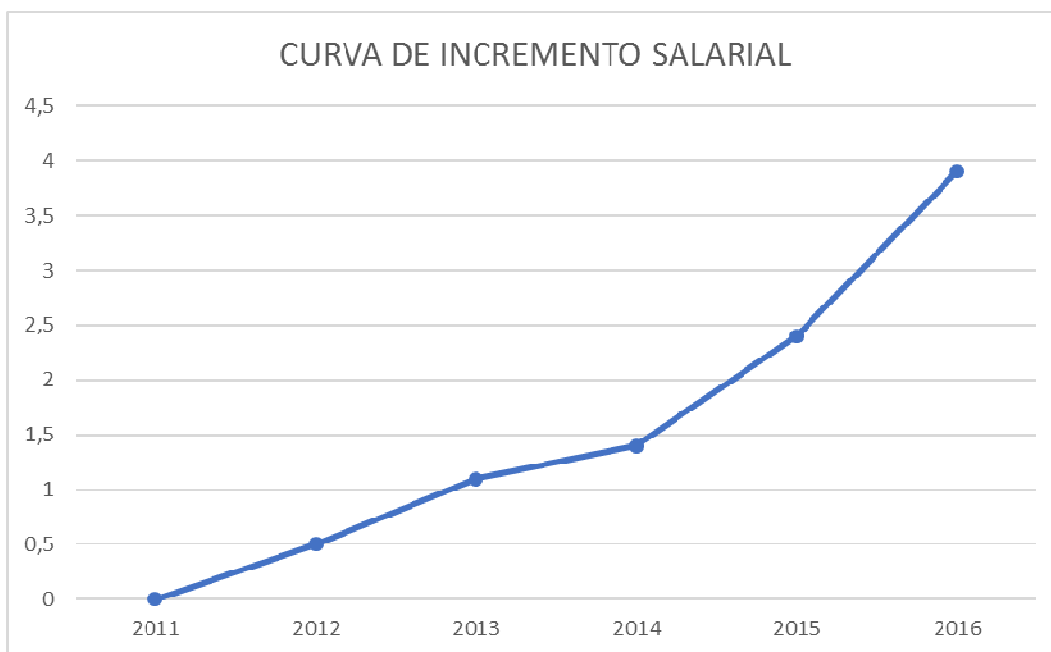
## **2.4-EVOLUCIÓN HISTORICA DEL SALARIO**

Al igual que hemos realizado el estudio de las bandas, en este punto se pondrá de relevancia como ha ido evolucionando el salario establecido en sus convenios desde el año 2011, año que tomaremos como punto de partida para establecer la curva ascendente que se ha ido produciendo con el paso de los años. Asi pues, procederé análogamente y siguiendo el mismo orden que en el estudio de las respectivas bandas salariales.



### 2.4.1 Evolución salarial provincia de Zaragoza

La evolución histórica del salario del Convenio Colectivo del Sector de la Siderometalurgia de la Provincia de Zaragoza de los últimos cinco años es el que muestra la siguiente gráfica:



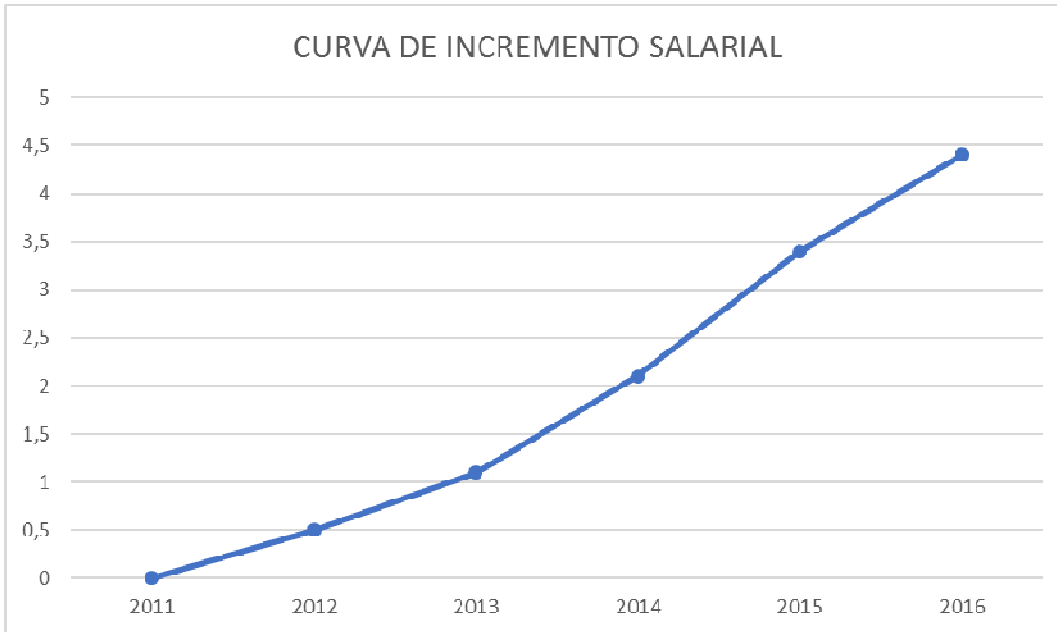
Gráfica 2.4.1-1 Evolución del incremento salarial C.C. siderometalurgia provincia de Zaragoza (Elaboración propia)

A la vista de los datos de la gráfica 2.4.1-1, vemos que desde el 2011 se ha producido un aumento total del 3.9%. Sin embargo, en esta subida se produce mayoritariamente en el paso del convenio aplicable del 2014 hasta el 2016, como se puede apreciar en la inclinación de la pendiente de la curva, ya que hasta el 2014 solo se produjo una subida del 1.4%.

Además, a la vista de los datos de las otras dos provincias de la Comunidad Autónoma de estudio, que veremos en los dos siguientes puntos, se pone de relieve que, a pesar de ser la provincia con mayores salarios, Zaragoza es la provincia en la que menos han aumentado estos de manera porcentual desde el 2011.

## 2.4.2 Evolución salarial provincia de Huesca

Continuando por la provincia de Huesca, y analizando los datos contenidos en los respectivos convenios, se pone de manifiesto que es la provincia de la Comunidad Autónoma de Aragón que más han subido los salarios respecto del 2011 en el sector de la Siderometlurgia; produciéndose un incremento total del 4.4% en los últimos 5 años. Estos datos se pueden apreciar en la gráfica 2.4.2.-1 que se muestra a continuación:



Grafica 2.4.2-1 Evolucion del incremento salarial C.C. siderometalurgia provincia de Huesca (Elaboracion propia)

Como se aprecia en la gráfica, el año en el cual se aumento mas los salarios en esta comunidad es en el año 2015, produciendo un aumento del 1.5%. Se observa, además, que hasta ese año el incremento de la pendiente de la curva sigue una línea exponencial, hasta el año 2016, donde se produce un pequeño freno a esta tendencia.

### 2.4.3 Evolución salarial provincia de Teruel

Por ultimo en la provincia de Teruel, como se observa en la siguiente grafia 2.4.3-1:



Grafica 2.4.3-1 Evolucion del incremento salarial C.C. siderometalurgia provincia de Teruel (Elaboracion propia)

Sigue una tendencia muy similar a la provincia de Zaragoza, produciéndose cada año el mismo porcentaje de subida, exceptuando el año 2014 donde se aumentó un 2% más, lo que se traduce en un incremento total de un 4.1%, superando a la provincia de Zaragoza en ese 2% superior producido en el año 2014.

### 2.5-SALARIO VARIABLE INCLUIDO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

No es habitual, o mejor dicho no es tradicional, que el salario variable vaya incluido en los convenios colectivos, debido a que este tipo de salario, y los planes de retribución por los cuales las empresas compensaban a sus trabajadores, era realizado por cada empresa de forma individualizada. Esto permitía motivar a los asalariados y también suponía una mejora en los resultados alcanzados por las empresas, en términos de productividad. Debido a esto en el sector industrial en España se ha fomentado en los

últimos años esta clase de retribución variable<sup>36</sup>, por lo que este tipo de salario está cada vez más presente en los convenios colectivos, estableciendo como debería ser la forma de retribución para todas las empresas incluidas en su radio de actuación.

En los convenios colectivos que nos ocupan, los del sector de la siderometalurgia de la Comunidad Autónoma de Aragón, este tipo de retribución variable está incluida en los mismos, la cual se analiza en los apartados siguientes.

### **2.5.1 Salario variable incluido en el CC. de Zaragoza**

El primer complemento que nos encontramos al analizar el convenio colectivo de la provincia de Zaragoza se encuentra en el art.15 del mismo, este es complemento “*ad personam*”, sustitutivo del complemento de antigüedad que existía anteriormente y el cual sólo se abonará aquellos trabajadores que consolidaron este complemento antes del 31 de diciembre de 1996. Este complemento se va revalorizando todos los años, siguiendo un porcentaje de incremento muy similar al incremento del salario base Grafica 2.4.1-1.

Siguiendo el articulado del convenio, el art 16, une la productividad a una prima que puede llegar a ser de hasta el 50% del salario convenio de su anexo según categoría profesional, si se alcanzan los valores de referencia establecidos.

La mayoría de las estructuras salariales contenidas en los convenios están pensadas para aplicar el complemento de productividad, es decir, para que el salario esté en función del alcance de los objetivos fijados, pero los convenios provinciales, en su mayoría, no obligan a las empresas a seguir esa estructura, por ello establecen el denominado “*complemento por carencia de incentivo*”, que deberá abonarse en aquellas empresas en las que no se pague el citado complemento.

La existencia de este complemento demuestra que los salarios están fijados por debajo de la cantidad debida, a fin de que sean complementados con los complementos de productividad y para los supuestos en que no se sigue ese sistema de medida, se está garantizando al trabajador un complemento distinto que no mide su rendimiento, sino que viene a completar su salario

---

<sup>36</sup> Novella, J. Alujas, J.A. (2009) “Un estudio de la retribución variable en la industria: El sector de la maquinaria y equipo mecánico en España” Ponencia de las VIII Jornadas de Economía Laboral de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Zaragoza

En el C.C. Siderometalurgia de Zaragoza, prevé que si las empresas trabajan sin incentivo deberá abonárseles, según el art 17 de su convenio, un plus de 22% sobre el salario base, eso si no percibe otras cantidades adicionales al salario base que alcance dicho 22%.

Unidos a estos existe un complemento llamado “*Ex categoría*” regulado en el art 21 del convenio que será de aplicación a partir del 1 de enero de 2017, el cual tendrá el mismo tratamiento que el salario base, este complemento es la diferencia entre el salario real que percibe el trabajador y el salario contenido en tablas, por lo que este complemento no es un incremento del salario, sino que se trata solo de una modificación en la forma.

### **2.5.2 Salario variable incluido en el CC. de Huesca**

En cuanto a la retribución variable, en forma de complementos para la provincia de Huesca, en su convenio nos encontramos que también existe el denominado “*plus de carencia de incentivo*” en su art 21. Sin embargo, en esta provincia ese plus sólo llega a ser de un 5% muy inferior al de Zaragoza.

También existe en esta provincia el complemento “*Ad personam*” art. 24 sustitutivo del de Antigüedad, para aquellos trabajadores que consolidaron el mismo a partir de 1 de enero de 1996 incrementándose igualmente cada año de forma similar al incremento del salario base Grafica 2.4.2-1.

Además de estos dos tipos de complemento de retribución variable, en este convenio en su art 27 regula un “*plus de eventualidad*” para aquellos trabajadores de carácter temporal que recibirán 0.77 € por día trabajado al finalizar su contrato tanto por parte de la empresa como por parte del trabajador, aunque no existirá el derecho a percibirlo en los casos en los que la contratación temporal lleve asociada una indemnización por finalización del mismo, y cuya cuantía globalmente considerada sea superior al plus actual.

### **2.5.3 Salario variable incluido en el CC. de Teruel**

En este convenio provincial, el primer artículo que regula algún tipo de retribución variable es su art 23, y se trata del “*plus de antigüedad*”, y a diferencia con los dos anteriores éste se pagará a todos los trabajadores independientemente de que la tuvieran o no consolidada anteriormente, y consiste en cuatrienios del 4% sobre el salario señalado como vigente en el propio convenio según la categoría profesional.

Este convenio también añade un “*plus de nocturnidad*” en su art 24, el cual establece que se tendrá un incremento del 35% del salario base, siempre que no sea considerado como trabajo nocturno por su propia naturaleza, o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

Asimismo, existen dos tipos de pluses que se pagan por día trabajado independientemente de su categoría profesional y se trata del “*plus de asistencia*” art. 26 y el “*plus de Transporte*” art. 27 los cuales tiene un importe de 3.39€ y 235€ respectivamente.

## CONCLUSIONES

Del estudio de las fuentes secundarias realizado se obtiene una serie de conclusiones, que pueden sintetizarse en los siguientes puntos.

Al ser el salario uno de los elementos básicos de la dirección empresarial resultará necesario para cada organización diseñar un buen modelo de compensación para que sea sostenible y para ello será necesario tener en cuenta tanto la equidad externa como el equilibrio interno.

En España existe una gran protección legislativa de lo establecido en los convenios colectivos, otorgando a éstos el carácter tuitivo sobre las relaciones laborales en nuestro país. Este carácter proteccionista ha sido la tónica general de España hasta el inicio de la crisis económica en 2008, donde comenzaron a realizarse cambios en el ámbito laboral que afectaron a los convenios colectivos, intentando otorgar más flexibilidad a los mercados de trabajo. Eso ha conllevado la desregularización de esta protección mediante mecanismos como los descuelgues convencionales, la prioridad aplicativa del convenio de empresa o la modificación de la regla de la vigencia de la ultra actividad de los convenios lo que ha generado situaciones de inseguridad jurídica.

A través del estudio de las fuentes secundarias existentes para analizar la situación del sistema retributivo en las tres provincias de la comunidad autónoma de Aragón, se pueden extraer las diferentes bandas salariales del sector y a través de las cuales se puede ver como se trata de una estructura organizativa muy escalonada, en la cual por un lado, existe una diferenciación funcional y retributiva entre los diferentes niveles. Y por otro lado, observamos que se trata de una estructura orientada al puesto, en lugar de a las personas, y en la que existirá una cultura de promoción, que conlleva la posesión de algún requisito, como una mayor titulación, para poder saltar de una banda a otra; por tanto si que existiría equidad interna en la retribución dentro del sector lo que hace preveer que esta estructura se mantendrá estable a lo largo del tiempo.

A pesar de la crisis existente en el país dentro del sector de la siderometalurgia se ha seguido aumentando el salario fijo establecido en los convenios colectivos, en cual a mantenido desde el año 2011 una línea ascendente.

Hace algunos años no era habitual y mucho menos tradicional que se incluyeran formas de salario variable en los convenios colectivos, sin embargo, la presencia de las multinacionales en este sector como la conocía General Motors España o Taim Weser

por citar algunos ejemplos, ha creado un efecto halo para que sus formas de retribucion variable cada vez cobren mas peso dentro del salario total que recibe un trabajador, y acaben por incluirse en la negociacion colectiva, como asi queda plasmado en los convenios colectivos de las tres provincias aragonesas.

Sin embargo, los convenios provinciales en su mayoría, no obligan a las empresas a seguir esa estructura, por ello establecen el denominado “*complemento por carencia de incentivo*”, que deberá abonarse en aquellas empresas en las que no se pague el citado complemento. Este tipo de completo pone en evidencia que los salarios fijos establecidos en las tablas salariales de los mismos convenios están fijados por debajo de la cantidad debida, es decir, por debajo de lo que se está pagando realmente a un trabajador por el puesto o función que realice.



## BIBLIOGRAFIA

- Real Academia Española (2016). Diccionario de la lengua española la 23.<sup>a</sup> edición (2014). <http://dle.rae.es/>
- Wiki EOI (2016). “Características principales de los modelos retributivos en Recursos humanos”. [http://www.eoi.es/wiki/index.php/Caracter%C3%ADsticas\\_principales\\_de\\_los\\_modelos\\_retributivos\\_en\\_Recursos\\_humanos](http://www.eoi.es/wiki/index.php/Caracter%C3%ADsticas_principales_de_los_modelos_retributivos_en_Recursos_humanos)
- Salario Mínimo (2016). “Salario Mínimo Interprofesional”. <http://www.salariominimo.es/>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Comisión consultiva nacional de convenios colectivos (2016). “Guía de la negociación colectiva 2016”. <http://www.empleo.gob.es/>.
- Instituto Nacional de Estadística (2016). <http://www.ine.es/welcome.shtml>
- García-Hernández, Rosa. (2016) “Approaches to Variable Pay Systems”. PhD Dissertation. Universitat de Barcelona.
- Cruz Villalón, J. (2015) “La nueva regulación de la negociación colectiva: ruptura del equilibrio en las relaciones laborales en aras de una flexibilidad sin consenso”. ISSN 1134-6547 N° 249-250 páginas 28 a 30
- Ruesga Benito, S.M. (2015) “Elementos de Reflexión Económica en el Análisis de Resultados de la Reforma Laboral de 2012”. Temas para el debate. Fundación Sistema
- Rodríguez Udiz, German. (2015) “¿Qué es y cómo funciona la absorción y compensación de salarios?”. <http://blog.sage.es/economia-empresa/que-es-y-como-funciona-la-absorcion-y-compensacion-de-salarios/>
- Castel, Robert. (2014) “La inseguridad social”. Ed. Manantial. Edición digital [https://books.google.es/books?id=I3XmBgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?id=I3XmBgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Observatorio Industrial del Sector Metal (2012) “La productividad en el sector metal: su correlación con los salarios” CC.OO. Federación de industria. <http://www.minetad.gob.es/industria/observatorios/SectorMetal/Actividades/>

2011/INDUSTRIA-

CCOO/La\_Productividad\_en\_el\_Sector\_Metal\_su\_Correlacion\_con\_los\_Salarios\_.pdf

- Cruz Villalón, Jesús (2012) “El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma de 2012” Universidad de Sevilla.
- Novella, J. Alujas, J.A. (2009) “Un estudio de la retribución variable en la industria: El sector de la maquinaria y equipo mecánico en España” Ponencia de las VIII Jornadas de Economía Laboral de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Zaragoza
- Sanguineti Raymond, Wilfredo (2009). “Salarios y negociación colectiva en España”. Revista andaluza de trabajo y bienestar social núm. 98 pág. 59 a 76. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2886373>
- De Sande Pérez-Bedmar, María, (2009) “Estructura Salarial”. Observatorio de la Negociación Colectiva de CCOO.
- Gómez – Mejía, Luis R. Balkin, David B. Cardy, Robert L. (2008) “Gestión de recursos humanos” (5.ª edc.) Ed. PEARSON EDUCACIÓN, S.A
- Albiol Montesinos, Ignacio. “Convenios Colectivos y Acuerdos de Empresa en el Derecho Español del Trabajo”. Ed. CISS, 2007
- García Murcia, Joaquín. (2007). “Los convenios colectivos como fuente de la relación laboral: mas apuntes para un debate recurrente”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 68 pág. 25 a 49.
- Cruz Villalón, Jesús (2007). “Estructura y concurrencia entre convenios colectivos”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 68 pág. 77 a 100
- Llompart Bennàssar, Magdalena. (2007) “El salario: Concepto, estructura y cuantía”. Ed. LA LEY / WOLTERS KLUWER ESPAÑA, S.A.
- Dolan, Simón L. Valle Cabrera, Ramón. Jackson, Susan E. Schuler, Randall S. (2007) “La gestión de los recursos humanos”. Ed. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA, S. A. U.
- Rodríguez Gutiérrez, Cesar. “Formación de salarios en la economía española”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales núm. 51 (2004)  
[http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/51/Inf03.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/51/Inf03.pdf)

- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Comisión consultiva nacional de convenios colectivos (2000). “La Negociación Colectiva en el Sector del Metal”.  
[http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/descargas/NC\\_Metal.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/descargas/NC_Metal.pdf)
- Prat, Ramón y Tovar, Pablo. (1999) “Modelo de Compensación Total: La motivación más allá de la retribución”. Capital Humano. N°118  
[https://static1.womenalia.net/images/Modelo\\_de\\_compensacion\\_total.pdf](https://static1.womenalia.net/images/Modelo_de_compensacion_total.pdf)

## BIBLIOGRAFIA LEGISLATIVA

- Real Decreto 742/2016 de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el 2017. Boletín Oficial del Estado de 31 de diciembre de 2016. Núm. 316 páginas 91797 a 91800
- Resolución del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivos de la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Huesca. Boletín Oficial de la Provincia de Huesca de 5 de agosto de 2016. Núm. 150. páginas 7863 a 7912
- Resolución de 11 de enero de 2016 del Director de Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Teruel. Boletín Oficial de la Provincia de Teruel de 19 de enero 2016. Núm. 11. páginas 3 a 23
- Resolución del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del sector de Industria Siderometalúrgica de Zaragoza. Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza de 9 de noviembre 2015. Núm. 258. páginas 7 a 27
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado de 24 de octubre de 2015. Núm. 255 páginas 100224 a 100308
- Real Decreto 1362/2012 de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Boletín Oficial del Estado de 28 de septiembre de 2012. Núm. 234 páginas 68882 a 68897
- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Boletín Oficial del Estado de 11 de febrero de 2012. Núm. 36 páginas 12483 a 12546
- Ley 36/2011 de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Boletín Oficial de Estado de 11 de octubre de 2011. Núm. 245 páginas 106584 a 106725
- Resolución de 5 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el ata de los Acuerdos referentes a la modificación

del Acuerdo estatal del sector del metal. Boletín Oficial de Estado de 15 de abril de 2011. Núm. 90 páginas 39292 a 39303

- Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Boletín Oficial del Estado de 12 de junio de 2010. Núm. 143 páginas 50339 a 50369
- Real Decreto 718/2005 de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos. Boletín Oficial del Estado de 2 de julio de 2005. Núm. 157 páginas 23682 a 23685
- Resolución de 28 de abril de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo sobre Estructura de la Negociación Colectiva para el Sector del Metal. Boletín Oficial del Estado de 20 de mayo de 1998. Núm. 120 páginas 16752 a 16754.
- Resolución de 5 de marzo de 1997, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del contenido de acta de firma del II Acuerdo Nacional de Formación Continua para el Sector del Metal. Boletín Oficial de Estado de 21 de marzo de 1997. Núm. 69. páginas 9345 a 9346
- Resolución de 5 de febrero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicaciones del Acuerdo marco sobre sistema de clasificación profesional para la industria del metal. Boletín Oficial del Estado de 4 de marzo de 1996. Núm. 55. páginas 8556 a 8561
- Resolución de 29 de enero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC). Boletín Oficial del Estado de 8 de febrero de 1996. Núm. 34. páginas 4519 a 4521
- Sentencia del Tribunal Constitucional 210/1990 de 20 de diciembre de 1990. Boletín Oficial del Estado de 10 de enero de 1991. Núm. 9
- Orden Ministerial de 17 de febrero, por la que se derogan la Reglamentación de Trabajo en las Empresas dedicadas a la producción de frío industrial y las Ordenanzas Laborales para las actividades avícolas, las industrias de conservas y salazones de pescado, las industrias químicas y la industria

siderometalúrgica. Boletín Oficial del Estado de 23 de febrero de 1988.  
Núm. 46 página 5790

- Sentencia del Tribunal Constitucional 58/1985 de 30 de abril de 1985.  
Boletín Oficial de Estado de 5 de junio de 1985. Núm. 134
- Constitución Española de 27 de diciembre de 1978. Boletín Oficial del  
Estado de 29 de diciembre de 1978. Núm. 311 páginas 29313 a 29424
- Ordenanza Laboral de 29 de julio, por la que se aprueba la Ordenanza de  
Trabajo para la Industria Siderometalúrgica. Boletín Oficial del Estado de 25  
de agosto de 1970. Núm. 203 páginas 13848 a 13869

# ANEXOS

## A.1- AGRUPACION DE BANDAS SALARIALES C.C. ZARAGOZA

GRUPOS	NIVEL GRUPO	TECNICOS	R.B.A.	EX CATEGORIA	EMPLEADOS	R.B.A.	EX CATEGORIA	OPERARIOS	R.B.A.	EX CATEGORIA
1		Titulado Superior	22.945,30		Director Gerente	22.945,30				
2	2.1	Titulado Medio (peritos y aparejadores)	22.305,69		Jefe 1ª Admón.	20.082,99				
		Aydtes. Tec. Sanitario	22.305,69							
		Titulado superiores entrada	22.305,69							
	2.2	Aydtes. Ingen. y Arquitectura	21.153,20							
	2.3	Graduados Sociales	19.794,62							
3		Jefe 1ª laboratorio	19.171,18	1.072,15	Jefe 2ª Admón.	19.266,39		Jefe de taller	19.794,62	
		Dibujante proyectista	19.171,18	127,21						
		Jefe 1ª Org. Trabajo	19.171,18	127,21						
		Delineante proyectista	19.171,18	127,21						
		Jefe 2ª laboratorio	19.171,18							
		Jefe 2ª Org. Trabajo	19.171,18							
4		Maestro industrial	18.752,53		Viajante	17.950,64	211,59	Maestro taller	18.161,26	
				Oficial 1ª Admón.	17.950,64	211,59				
				Técnico Org. 1ª	17.950,64					
				Delineante 1ª	17.950,64					
5					Analista 1ª	17.240,46	457,38	Encargado Oficial de 1ª Chofer camión grúa Oficial de 2ª	16.847,77 16.847,77 16.847,77 16.847,77	480,88 250,05
					Oficial 2ª Admón.	17.240,46	170,15			
					Delineante 2ª	17.240,46				
					Técnico Org. 2ª	17.240,46				
6					Analista de 2ª	16.345,91	421,05	Chofer de turismo Capataz Oficial 3ª Peón Especialista	16.192,37 16.192,37 16.192,37 16.192,37	463,54 318,71 232,19 74,75
					Auxiliar de Org.	16.345,91	421,05			
					Auxiliar Admón.	16.345,91	153,70			
					Auxiliar calcador	16.345,91				
					Auxiliar laboratorio	16.345,91				
					Almacenero	16.345,91				
7					Telefonista	15.726,48	114,30	Peón	15.962,08	
					Vigilante	15.726,48	64,71			
					Ordenanza	15.726,48				
					Portero	15.726,48				

## A.2- AGRUPACION DE BANDAS SALARIALES C.C. HUESCA

GRUPO	TECNICOS	EMPLEADOS	OPERARIOS
1	Ingeniero, Arquitecto y Licenciado.....24614.12		
2	Profesor Ens. Elemental.....23734.78 Profesor Ens. Primaria.....23734.78 Peritos y aparejadores.....23734.78 Aydtes. Técnicos sanitarios.....23734.78 Aydtes. de Ingenieros y Arquitectos.....22254.46 Cap. Pil. Maq. De gan. y barc. Prb.....20458.40 Graduados sociales.....20458.40		
3	Delineante proyectista.....19825.82 Dibujante proyectista.....19825.82 Jefe primera org. Trabajo.....19825.82 Jefe segunda org. Trabajo.....19509.10 Jefe primera laboratorio.....21091.62 Jefe segunda laboratorio.....19380.32	Jefe primera admin.....20560.74 Jefe segunda admin.....19509.10 Jefe de diques y varad.....20458.40 Cap. Pil. Mac de gan y barc. prb.....20458,40 Cajero (empresas 250 a 1000 trab).....19509.10 Cajero (empresas más de 1000 trab.).....20560.74 Buzos y hombres ranas.....21627,00	Jefe de taller.....20458.40
4		Delineante primera.....18031.22 Jefe de muelle encargado General.....18314.66 Técnico organización 1ª.....18031.22 Analista primera.....17701.88 Práctico de topografía.....18031.22 Fotógrafo.....18031.22 Oficial primera adm. ....18031.22 Cajero (empresas menos 250 trab).....18031.22 Viajante.....18031.22	Maestro de segunda.....17950.30 Maestro taller.....18314.66 Contramaestre.....18119.36 Maestros industriales.....19106.20
5		Archivero Biblioteca.....17070,48 Oficial segunda adm.....17070.48 Delineante segunda.....17070.62 Técnico de organización 2ª..17070.48 Analista segunda.....16550.94	Encargado.....16928.10 Conductor maq. Auto.....16600.50 Chofer camión, grúa y maq.16600.50 Oficial primera.....16765.44 Oficial segunda.....16345.56 Profesional Siderúrgico de 1ª.....16430.76 Profesional Siderúrgico de 2ª.....16161.42
6		Almacenero.....15767.90 Reproductor fotografías....15808.50 Auxiliar adm. ....15808.50 Auxiliar y verificador.....15808.50 Auxiliar y calcador.....15866.20 Auxiliar de organización....16550.94 Listero.....15967.42 Pesador Basculero.....15354.92 Cabo de guardas .....16209.70 Enfermero.....16027.90	Oficial tercera.....15771.84 Profesional Siderúrgico de 3ª .....15754.80 Chofer turismo.....16278.06 Chofer de motociclo.....15583.94 Especialista.....15594.78 Mozo especialista.....15583.26 Capataz especialista.....16131.50 Capataz de peones Obreros 15768.18
7		Guarda Jurado oVigilante..15191.96 Vigilante.....15129.24 Reproductor y archivador de planos .....15102.70 Ordenanza.....15075.70 Portero.....15075.70 Conserje.....15210.24	Peón .....15253.98



### A.3- AGRUPACION DE BANDAS SALARIALES C.C. TERUEL

GRUPOS	TÉCNICOS	EMPLEADOS	OPERARIOS
1	Titulado de grado superior		
2	Titulado de grado medio Aydtes técnicos sanitarios	Jefe laboratorio Jefe administrativo	
3	Delineante Topógrafo	Técnico de organización 1ª	Jefe de taller
4	Maestro taller	Ayudante delineante Ayudante topógrafo Oficial primera administración Analista (Técnico Laboratorio)	Encargado taller
5		Oficial 2ª administración Viajante Cajero	Encargado Vigilante Oficial 1ª y Of. Sidero 1ª Oficial 2ª y Of. Sidero 2ª
6		Auxiliar técnico organización Listero Dependiente Ayudante Auxiliar administrativo Auxiliar analista Almacenero	Chofer de grúas móviles Chofer de camión Chofer de maquinaria auto Chofer de turismos Oficial 3ª Peón especialista Mozo almacén
7		Pesador Telefonista Mozo Vigilante Ordenanza	Peón