

SALARIO E NEGOCIACIÓN COLECTIVA LOGO DO V AENC

JAIME CABEZA PEREIRO

Catedrático de Dereito do Traballo e da Seguridade Social
Universidade de Vigo (España)
jcabeza@uvigo.es

RESUMO

A sinatura do V Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva supuxo un importante impulso para a renovación dos convenios. En xeral, a maioría dos asinados nos últimos anos seguiron as súas directrices e o mesmo sucedeu cos que se negociaron no ámbito galego. Con estas premisas, nas páxinas que seguen se describe a evolución das cláusulas verbo dos incrementos retributivos e se alude aos principios de maior transparencia nas estruturas salariais e igual retribución por traballo de igual valor. A tal efecto, faise un repaso dos diferentes complementos salariais que se pactan actualmente, así como dos conceptos extrasalariais. E finalízase cunha valoración de síntese, con especial fincapé na evidente modernización e melloramento técnico das cláusulas dos convenios.

Palabras chave: Estrutura retributiva; IPC; Salario base; Complementos salariais.

ABSTRACT

The signing of the V Agreement for Employment and Collective Bargaining has been an important boost for the renewal of collective agreements. Broadly, the majority of those signed in recent years have followed its guidelines and also those that have been negotiated in the Galician sphere. With these premises, the following pages describe the evolution of the clauses on salary increases and refer to the principles of greater transparency in wage structures and

equal wage for work of equal value. For this purpose, a review is made of the different salary allowances that are currently agreed upon, as well as the extra-salary concepts. And it ends with a summary assessment, with special emphasis on the evident modernization and technical improvement of the clauses of the agreements.

Keywords: Wage structure; CPI; Basic wage; Wage allowances.

RESUMEN

La firma del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva ha supuesto un importante impulso para la renovación de los convenios. En general, la mayoría de los firmados en los últimos años han seguido sus directrices e igualmente los que se han negociado en el ámbito gallego. Con estas premisas, en las páginas que siguen se describe la evolución de las cláusulas sobre incrementos retributivos y se alude a los principios de mayor transparencia en las estructuras salariales y retribución igual por trabajo de igual valor. Se hace un repaso a tal efecto de los diferentes complementos salariales que se pactan actualmente, así como de los conceptos extrasalariales. Y se finaliza con una valoración de síntesis, con especial hincapié en la evidente modernización y mejoramiento técnico de las cláusulas de los convenios.

Palabras llave: Estructura retributiva; IPC; Salario base; Complementos salariales.

SUMARIO

1. **INTROITO**; 2. **O V AENC**; 2.1. ORIENTACIÓNS XERAIS. 2.2. CRÍTICA; 3. **A REVISIÓN DAS TÁBOAS RETRIBUTIVAS EN SEGUIMENTO DAS RECOMENDACIÓNS DO V AENC**; 4. **A RACIONALIZACIÓN DAS ESTRUTURAS RETRIBUTIVAS**; 4.1. COMENTARIO PREVIO; 4.2. A ANTIGÜIDADE; 4.3. COMPLEMENTOS DE TRABALLO REALIZADO; 4.4. PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS; 5. **CONCEPTOS EXTESALARIAIS**; 6. **OUTROS TÓPICOS**; 7. **IDEAS FINAIS**; 8. **ANEXO DE CONVENIOS ESTUDADOS**

1. INTROITO

A evolución das retribucións na negociación colectiva configura un dos tópicos máis dinámicos de cantos poida haber na análise dun sistema de relacións laborais. A que se vai desenvolver nestas páxinas parte dun corpo limitado pero significativo de convenios, publicados nos diarios oficiais nos últimos meses, en todo caso despois da publicación do V Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva –AENC-Conxuga convenios sectoriais -estatais, autonómicos galegos e provinciais das provincias da Coruña, Lugo, Ourense e Pontevedra – e de empresa, que desenvolvan parte ou a totalidade da súa actividade en Galiza. O que tenta é non tanto un estudo descritivo das condicións retributivas, senón máis ben unha identificación das tendencias máis significativas das cláusulas que regulan esta materia.

Non se persigue identificar trazos propios da negociación colectiva galega que poidan xerar un marco propio diferenciado. A realidade desminte categoricamente a súa existencia, alén de pequenas regras concretas que son máis ben reiteracións noutros convenios xeográfica ou funcionalmente próximos de cláusulas que se negocian en ámbitos específicos. Habería, sen dúbida, certa marxe de xeración dunha rede de convenios que, canto a estrutura e contidos, responderan a unha estratexia común e específica da nosa realidade. Porén, cómpre recoñecer que nin a Administración pública promocionou unha política de articulación dunha rede sistemática e ordenada de convenios a nivel galego, nin as partes sociais, á marxe de iniciativas concretas, optaron maioritariamente polo seu establecemento.

Como se vai describir, máis ben a regulación das condicións de traballo é debedora das recomendacións do V AENC e das cláusulas dos convenios sectoriais estatais, mesmo en materias nas que remiten aos convenios de ámbitos inferiores. Se de algo adocece nosa negociación colectiva é de escasa orixinalidade e pouca adaptación ás singularidades dos seus ámbitos de aplicación. Por suposto, a materia retributiva, como a máis significativa no conflito negociador, non é unha excepción.

Por iso, hai que partir, dunha banda, da regulación da estrutura salarial no art. 26.3 ET. Xa cunha antigüidade na súa fisionomía actual de 30 anos, contados a partires da entrada en vigor da Lei 11/1994, de 19 maio, cabe recoñecer que se ten afastado definitivamente do sistema de estruturación ríxida do salario propio do réxime anterior, e expresado, como produto normativo máis recente, no Decreto 2380/1973, de 17 agosto, sobre ordenación del salario. Porén, hai que ponderar se, fronte á rixidez anterior, ten xerado un modelo de regulación convencional das retribucións pouco harmónico, des-estruturado e opaco, como adxectivos que ás veces se lle atribúen á negociación colectiva en materia salarial.

Punto e aparte merecería o comentario da evolución das contías retributivas e o impacto que tiveron nelas os incrementos do salario mínimo interprofesional producidos desde o 2019, en particular despois do RD 1462/2018, do 21 decembro. É unha análise moi interesante, que debería ter en conta, dunha banda, a propia evolución das táboas retributivas e, doutra, a aplicación das cláusulas de absorción e compensación. Non se vai abordar directamente esta materia, por máis que sería interesante unha análise desde semellante óptica.

E, polo demais, non se aborda máis que de xeito tanxencial a perspectiva da discriminación retributiva entre mulleres e homes e a brecha salarial. Omítese esta dimensión porque é a que se aborda noutro estudo deste mesmo número, de xeito que se exclúe de análise específica para non incorrer en duplicidades. Con todo, é importante expresar que a dinámica retributiva na súa integridade está tinguida necesariamente dunha perspectiva de xénero e, como se vai enxergar en toda a reflexión que segue, o impacto diferenciado entre mulleres e homes da regulación convencional da materia económica non se pode agochar.

2. O V AENC

2.1. ORIENTACIÓNS XERAIS

Despois de dous anos sen cobertura de Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva, finalmente se aprobou o V AENC para os anos 2023 a 2025 (BOE do 31 maio 2023). Outro fío que se deixa solto refírese aos porqués dese longo período sen criterios substantivos para a negociación colectiva, que desde logo dificultou a renovación dos convenios. O feito é que a sinatura do V Acordo insiste nunha estratexia que, á marxe de antecedentes máis remotos, comezou no ano 2010, que tenta ofrecerlles ás partes negociadoras dos convenios suxestións relativas aos convenios e que xurde dun compromiso das organizacións asinantes de axustar as súas posicións nas mesas a ditas suxestións.

No caso do V Acordo, o capítulo VI refírese á retribución. As partes declaran a súa intención de levar a cabo unha política que contribúa simultaneamente á recuperación económica, á creación do emprego e á mellora da competitividade das empresas. A cuxos fins, un incremento dos salarios, no contexto no que a realidade económica das empresas e dos sectores o permita, vai contribuír ao incremento do poder adquisitivo das persoas traballadoras, permitindo ademais que se manteña o incremento da competitividade e o crecemento do emprego.

Iso si, o Acordo avoga pola necesidade de promover a racionalización das estruturas salariais, de integrar os principios de transparencia retributiva e de igual retribución por traballo de igual valor e, en consecuencia, de simplificar os complementos salariais tendo en conta a perspectiva de xénero. Particular interese ten a admonición de que as táboas salariais garden coherencia coa clasificación profesional establecida no convenio. E a de que os sistemas de retribución variable se fixen con claridade, contén con criterios obxectivos e teñan efecto neutro en termos de xénero. Así mesmo, cómpre que se estableza o seu peso relativo no conxunto da retribución. Ademais, contempla que se poidan considerar as fórmulas de retribución flexible.

Xa en referencia aos incrementos recomendados, o Acordo propón as seguintes directrices:

“– Incremento salarial para 2023: 4 %.

Finalizado 2023, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior a 4 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2024.

– Incremento salarial para 2024: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3 %.

Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2025.

– Incremento salarial para 2025: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3 %.

Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2026”.

Sen prexuízo desa táboa o Acordo remite ás partes negociadoras para que teñan en conta as circunstancias específicas dos cadanseus ámbitos para o establecemento das condicións salariais, adaptando as directrices anteriores ás circunstancias de cada sector ou empresa con situacións desiguais de crecemento, resultados ou incidencia do incremento do SMI, sempre salvagardando o obxectivo da creación e mantemento do emprego.

Dúas precisións máis contén o capítulo retributivo: a primeira, verbo dos contratos públicos, é unha chamada ao Goberno para que modifique a normativa de revisión de prezos nos procesos de contratación amparados pola Lei 9/2017, do 8 novembro, ao obxecto de eliminar a imposibilidade de realizar dita revisión ou cando menos abrir a hipótese da mesma ante o acaecemento de cambios normativos, de acordos na negociación colectiva ou doutras circunstancias que non se puidesen prever no intre da licitación e que supoñan incrementos de custes laborais.

A segunda, relativa á previsión social complementaria e de novo dirixida ás partes sociais, consiste na toma en consideración nos convenios dos plans de pensións de emprego, mediante Entidades de Previsión Social Empresarial, como medida de aforro a longo prazo de carácter finalista e de complemento das pensións públicas. As organizacións asinantes do Acordo amosan a súa

valoración positiva destes instrumentos e consideran conveniente abordar o seu desenvolvemento no marco da negociación colectiva, nunha liña de fomento de que se introduzan.

2.2. CRÍTICA

Non cabe dúbida de que o novo Acordo constitúe, en si mesmo, unha consolidación dunha técnica de ordenación dos convenios máis centrada nos seus contidos que na súa estrutura. A importancia das directrices retributivas estriba na súa pegada efectiva que, como se vai ver, é bastante ampla.

Como primeira idea, coas concesións que se queira, é nidia a mensaxe de que hai marxe, en xeral, para un incremento retributivo. O crecemento do poder adquisitivo dos salarios debe permitir que se manteña a mellora das taxas de emprego e da competitividade das empresas internas. Os tres eixos (retribución-emplego-competitividade) enúncianse como obxectivos compatibles entre eles. Ou máis ben, a suba retributiva enténdese positiva, onde sexa posible, para a mellora da competitividade e, en consecuencia, para preservar e crear emprego. É dicir, o Acordo expresa que o incremento do poder adquisitivo das retribucións é positivo, en termos xerais, para a mellora da situación económica e do mercado de traballo.

No que afecta a consideracións cualitativas verbo da estrutura salarial dos convenios colectivos, as recomendacións que expresa delatan tacitamente outras tantas eivas xerais da maioría deles. Nesta liña, cando se promove a súa racionalización, é obvio que, na consideración das partes sociais, haina que mellorar, por pouco racional. Semella, polo tanto, que o AENC invita ás partes sociais a promover estruturas menos arbitrarias ou que inclúan partidas salariais de explicación confusa ou dubidosa. En aparencia, "racionalizar" debería supor o establecemento de salarios base proporcionados e coherentes co sistema clasificatorio –necesidade de coherencia que se expresa no propio acordo- e de complementos axustados ás categorías do art. 26.3 ET, simplificados e correctamente organizados. Para alén diso, a apelación á transparencia retributiva e á

igual retribución por traballos de igual valor invoca principios que conforman así mesmo esa racionalidade, pero desde a perspectiva da discriminación retributiva entre mulleres e homes.

En efecto, a transparencia retributiva é un tópicó de importancia progresivamente crecente nese eido, en particular desde a Recomendación da Comisión Europea do 7 marzo 2014 verbo do reforzamento do principio de igualdade de retribución entre homes e mulleres ao través da transparencia (DOUE do 8 marzo 2014) e, máis recentemente, coa aprobación da Directiva (UE) 2023/970 do 10 maio 2023, pola que se reforza a aplicación do principio de igualdade de retribución entre homes e mulleres por un mesmo traballo ou un traballo de igual valor ao través de medidas de transparencia retributiva e de mecanismos para o seu cumprimento (DOUE do 17 maio 2023). Ditas normas da UE teñen parcial traslado ao Dereito interno no vixente art. 28 ET (reformado por RD-lei 6/2019, do 1 marzo) e no RD 902/2020, do 13 outubro. E unhas e outras realizan remisións á negociación colectiva para a efectividade dos seus preceptos. Nese senso, é unha regra de evidencia que os sistemas retributivos opacos producen discriminación entre mulleres e homes, de xeito tal que non cabe abeirar nesa opacidade o mantemento de sistemas salariais que produzan prexuízos ás mulleres traballadoras.

Pero os principios de transparencia e de igual retribución por traballo de igual valor transcenden o marco da discriminación retributiva. Por máis que, aparentemente, a súa cita expresa obedeza en aparencia á busca da igualdade entre sexos nas remuneracións, evoca outras deficiencias da regulación salarial nas cláusulas dos convenios. En particular, a opacidade foi predicada nos últimos tempos de certos complementos variables, nos que en particular a información non se lles facilitaba, cando menos de xeito suficiente, ás persoas interesadas ou á súa representación legal na empresa. Ou tamén de certos complementos de traballo verbo dos que as explicacións para a súa atribución ou denegación era insatisfactoria. De feito, o AENC invoca a necesidade de que os sistemas de retribución variable sexan

claros, estean baseados en criterios obxectivos e sexan medidos e tamén mesurados no conxunto da retribución.

E, na mesma liña, o principio de retribución igual por traballo de igual valor tamén apela á eliminación progresiva das dobres escalas salariais. Trátase dun tópico reiteradamente coñecido pola doutrina xudicial e no que cómpre seguir insistindo, nunha revisión sistemática e continuada de cláusulas de convenios colectivos que introduzan diferencias de tratamento inxustificadas, aínda que non merezan a consideración de discriminatorias. Seica a referencia ao dito principio no Acordo non pretendese esta dimensión da igual retribución, pero constitúe en todo caso unha obriga na que se teñen que empeñar os suxeitos colectivos que negocian e aplican os convenios.

Xa en referencia ás directrices dos incrementos, abonda con formular catro valoracións das mesmas: 1) como dato cuantitativo, o incremento do catro por cento para 2023 e do tres por cento para 2024 e 2025 supón unha suba aproximadamente formal, aliñada, aló polas datas de negociación do V AENC, cunha expectativa de lixeira baixada dunha inflación daquela alta. O primeiro resultado parcial é que no ano 2023 a inflación media en España ascendeu ao 3,56 por 100, de xeito que as cláusulas que se axustaron con fidelidade á recomendación do Acordo supuxeron un incremento do poder adquisitivo das retribucións de case medio punto, ademais do derivado da aplicación da suba desde o un de xaneiro do 2023. 2) Con todo, e debido ás incertezas que acompañaron á súa negociación, non se garantiu o mantemento do poder adquisitivo dos salarios. Antes ben, optouse por un camiño intermedio, consistente en recomendar unha revisión, pero co límite dun un por cento adicional, de xeito que, alén dese punto de corrección, se o IPC excedese da porcentaxe de incremento previsto, se produciría a redución do dito poder adquisitivo. É unha especie de "repartimento de riscos" entre a parte social e a parte empresarial, cuxos efectos unicamente van poder ser ponderados cando finalice a aplicación do vixente AENC, aos efectos de proxectar as recomendacións para os períodos futuros. 3) Ten interese que a revisión parcial se referencie novamente no IPC inter-anual, e non noutro tipo de

indicadores, como a dinámica da produtividade ou o crecemento do PIB, entre diferentes parámetros apuntados, en particular pola parte empresarial. A referencia no IPC aparenta supor un peche, cando menos temporal, desa discusión, e unha opción decidida pola variable que mide, en termos obxectivos, o crecemento real dos salarios e a súa participación na renda total do Estado español. 4) Tamén convén subliñar a dobre técnica empregada na referencia temporal dos incrementos: a porcentual prevista para as tres anualidades, á marxe de desviacións do IPC, sitúase tacitamente a 1 de xaneiro de cada unha delas. En contraste, a revisión do un por cento derivada de desviacións do IPC previsto, a un de xaneiro do ano seguinte. É dicir, no que se refire a esta segunda compoñente, a persoa traballadora vai soportar, no seu caso, a perda retributiva á que se refire a revisión parcial desde a data en que se supere o 3 por 100 previsto para 2024 ou 2025 ata o 1 de xaneiro do 2025 ou do 2026. De novo hai que recoñecer o xogo característico de cesións das dúas partes para poder chegar a un equilibrio de posicións. Pero se albisca unha opción de política laboral que defendería a negación de efectos retroactivos ás compensacións por desviacións do IPC. Haberá que comprobar se esta tendencia se consolida no futuro.

3. A REVISIÓN DAS TÁBOAS RETRIBUTIVAS EN SEGUIMENTO DAS RECOMENDACIÓNS DO V AENC

Como xa se adiantou, a pegada nos convenios colectivos das directrices do AENC, logo de case un ano da súa aplicación, haina que valorar como moi elevada. Non se van formular nas páxinas que seguen comentarios específicos a ningún convenio colectivo, pero si que cabe formular certas apreciacións á vista do corpo de convenios analizado:

1) Non hai unha clara liña divisoria entre convenios que aplican as directrices do AENC e convenios que non se rexen por elas, porque en moitas ocasións a inspiración ou seguimento das mesmas é parcial. Sen prexuízo desa advertencia, é maioritario o número de convenios que as atenden. E iso é así en convenios de todos os ámbitos e, desde logo, así sucede nos publicados no Diario Oficial de Galicia e nos boletíns das provincias galegas.

2) No marco desta ampla acollida, hai desde logo moitos matices. Hai que ter en conta que o período anterior á vixencia do AENC foi dunha moi forte tensión inflacionista e, como consecuencia evidente, de forte perda adquisitiva dos salarios, motivada ademais por unha maior dificultade na renovación dos convenios colectivos. Por iso hai cláusulas que optan por aplicar a mesma técnica do AENC, pero con subas máis elevadas que o 4+3+3 previsto neste. Mesmo hai variacións no xogo da cláusula de garantía para o caso de exceso de variación do IPC por riba das porcentaxes previstas. Determinados convenios optan por aterse ao total dos incrementos previstos, pero concentrando o máis substantivo deles nos primeiros anos, acurtando así o tempo dos incrementos retributivos e producindo un adiantamento dos mesmos. Por suposto, e nunha orientación contraria, hai cláusulas que, mantendo a mesma estrutura das directrices do AENC, conteñen incrementos inferiores aos previstos neste. Outros convenios atéñense ás porcentaxes das mesmas, pero sen cláusula de revisión salarial por exceso do IPC. E, por suposto, hai non poucos convenios de vixencia diferente de tres anos, que en todo caso se inspiran nas directrices retributivas descritas.

3) Hai sen dúbida cláusulas que se afastan do Acordo, tanto nos incrementos canto nas actualizacións. Outras mesturan a evolución do IPC con outros parámetros, como a evolución do BAI –beneficios antes de impostos-. Ou establecen incrementos conxunturais, como subas lineais non consolidables, ou condicionan certos incrementos a que se cumpran condicións que aseguren certa carga de traballo no futuro. Este conxunto de regras heteroxéneas son, con todo, minoritarias despois da publicación e entrada en vigor do AENC.

4) No que se refire á cláusula de garantía parcial que introducen as directrices retributivas do AENC do un por cento adicional se o IPC supera o incremento previsto para cada un dos seus tres anos de vixencia, hai interesantes variacións. Algúns convenios acumulan a garantía ao final de vixencia do convenio, de tal xeito que o axuste non se produce se a suma dos incrementos que se acumulan durante a mesma non se ve superada pola suma das porcentaxes de

suba do IPC durante o mesmo período. E, con esa técnica, os efectos económicos da revisión poden adiarse a despois da finalización do prazo de vixencia ordinaria do convenio colectivo. En termos xerais, a técnica de “pluri-anualizar” as cláusulas de garantía, sexan estas absolutas ou parciais, é unha tendencia que se enxerga como técnica de uso máis habitual no futuro. Ademais, determinados convenios asináronse coñecendo xa o dato do IPC real do 2023, polo que, lóxicamente, unicamente estenden a garantía aos outros dous anos de vixencia, no seu caso. Noutra orde de ideas, hai regras convencionais que lle outorgan un carácter finalista á totalidade ou á parte da revisión derivada da aplicación da cláusula de garantía, como por exemplo que unha porcentaxe substancial da mesma se destine a aportacións aos traballadores e ás traballadoras partícipes do plan de pensións simplificado. Outra alternativa de certo interese consiste en que a aplicación da regra de revisión retributiva por suba do IPC que transcenda do previsto na progresión das táboas salariais se destine, total ou parcialmente, a unha paga única non consolidable, de xeito que tamén por esta vía se produce unha creba do poder adquisitivo dos salarios. Aínda que tamén se rexistran convenios nos que a referida paga é consolidable, ás veces mesmo integrándose na paga de beneficios, que tamén deste xeito perde a súa identidade característica. Detéctanse así mesmo preceptos convencionais que establecen revisións inferiores ás contempladas no AENC, como por exemplo de medio punto anual e non dun punto, ou que unicamente se restrinxen a un dos anos de vixencia do convenio. Hai, pola contra, cláusulas que optan pola garantía total do poder adquisitivo, de xeito que as contías retributivas axústanse ao IPC inter-anual total, por moi elevada que sexa a inflación ou que, sen establecer unha garantía total, melloran as porcentaxes previstas nas directrices. Tamén as melloran para as persoas traballadoras as cláusulas que optan pola revisión segundo o AENC, pero retrotraendo a revisión de cada ano ao primeiro de xaneiro do mesmo.

5) O feito de que a inflación no ano 2022 foi particularmente elevada e produciu unha importante obsolescencia das retribucións pactadas poucos anos antes

xerou certas respostas por parte da negociación colectiva producida a partires da entrada en vigor do AENC. O maior dinamismo na renovación dos convenios xerou unha resposta inmediata á perda padecida pola clase traballadora. Ás veces, a resposta foi simplemente a consolidación desa perda, de xeito que as novas cláusulas fixeron abstracción da mesma, como se as directrices do AENC a enxugaran, cousa que, como xa se expresou, non é certa. Noutras ocasións, a resposta foi máis matizada, producíndose un “repartimento de danos” entre as dúas partes, que se saldou cunha asunción polo banco económico de incrementos máis elevados da evolución prevista do IPC. Por exemplo, non foron poucas as cláusulas que optaron por un incremento retributivo para 2023 do IPC realmente producido no 2022, pero sempre como resposta á non revisión das táboas salariais nese ano. Por outra parte, como as revisións de convenios se produciron con especial lentitude nos anos 2021 e 2022, en contraposición cunha evolución do SMI que cabe cualificar de máis dinámica, houbo unha tendencia a que os salarios de convenios foron en moitos casos absorbidos e compensados polo incremento do SMI. Á marxe da anomalía de manter táboas salariais vixentes inferiores ao mesmo, cabe detectar certa resposta “defensiva” nalgunhas cláusulas de convenios colectivos consistente en establecer diferencias porcentuais ou absolutas mínimas entre as retribucións de convenio e o SMI.

4. A RACIONALIZACIÓN DAS ESTRUTURAS RETRIBUTIVAS

4.1 COMENTARIO PREVIO

Baixo este tópico vaise abordar un comentario relativo á evolución dos complementos salariais na súa relación dinámica co salario base. Como primeira idea, é interesante comprobar certa dialéctica relativa á consideración de certos complementos, xa como persoais, xa como de traballo realizado, con indubidable transcendencia relativa á consolidación ou non dos mesmos cando se deixan de realizar certas funcións. É o caso máis evidente do complemento de idiomas, de feitura diversa segundo os convenios de que se trate. Nalgúns, se opta expresamente pola consideración

como persoais, e noutros, coa mesma claridade, como de posto de traballo, nunha tensión na que, en termos xerais, a doutrina xudicial está ao que decidan as partes negociadoras na interpretación das cláusulas controvertidas. Pero hai casos nos que non se decantan de xeito explícito e a interpretación literal e sistemática non arroxa consecuencias claras. Neles, na miña opinión, o máis acaído sería optar por unha interpretación histórica lembrando que, no Decreto de Ordenación do Salario do ano 1973, o dito plus tiña a consideración de complemento de carácter persoal.

Por outra banda, é interesante identificar complementos persoais pouco espallados na negociación colectiva e que poden ter moito interese para compensar nas retribucións a determinados colectivos que poden ter maiores problemas de acceso ao emprego, de obter un rendemento medio ou de se promocionar profesionalmente. Un exemplo notable que merece subliñarse é o de discapacidade previsto no convenio xeral da construción.

E así mesmo, poden ser identificados certos complementos cuxa natureza podería ser dubidosa, pero que aparentemente son de tipo persoal. Trátase dos que se recoñeceron no seu día polo cambio de categorías a grupos profesionais, polos axustes producidos e o feito de que determinadas categorías nesa adaptación pasaron a grupos con salarios base máis reducidos. Esa compensación mantense anos máis tarde a xeito de complemento retributivo. En realidade, constituiría unha condición máis beneficiosa, pero que se mantén como complemento para todas as persoas que pasaron por esa vicisitude. Claro que pode ser dubidoso se ese complemento pode estar asignado ao posto e ter dereito a el toda persoa que o ocupe, con independencia de se estivo en activo cando se produciu o tránsito do sistema clasificatorio. Nalgún convenio, como é o caso do sector de axencia de viaxes, ten en aparencia de estar restrinxido ao caso de traballadoras en traballadores que pasaron ese transo.

Finalmente canto a este apartado, hai que facer referencia ao emerxente tema dos convenios sectoriais que conteñen aportacións a plans de pensións simplificados, logo da entrada en vigor da Lei 12/2022, do 30 de xuño. A súa regulación no convenio colectivo xeral da construción anuncia

un máis que probable espallamento a outros sectores, Haberá que atender a esta evolución, á que se fía en gran parte o éxito da dita Lei.

4.2. A ANTIGÜIDADE

No que se refire á antigüidade, os comentarios teñen que ser matizados. A primeira consideración é o recoñecemento de que, nos primeiros anos seguintes á entrada en vigor da reforma laboral do ano 1994 houbo, en efecto, unha neutralización masiva da mesma, que desapareceu de moitos convenios colectivos. Ou, por dicilo con máis precisión, se deixaron de devindicar máis tramos, manténdose como dereitos *ad personam* os xa perfeccionados. Pero, logo desa fase, asistíuse a outra de mantemento deste complemento nos demais convenios. Pode dicirse que na actualidade non hai unha tendencia perceptible de neutralización de antigüidade, como tampouco da súa recuperación en convenios que a eliminaran nin da súa introdución noutros novos. É dicir, é unha partida retributiva que goza de boa saúde e está bastante espallada na nosa negociación colectiva.

A variedade de regulacións nos convenios é, ao respecto, moi notable: nos que a manteñen, moitos optan por tramos curtos –bienios ou trienios- e outros por tramos longos –vg., quinquenios- ou por unha combinación das dúas técnicas –curtos os primeiros, máis longos os seguintes-. Hai cláusulas que non limitan o número de tramos que se poden obter, e as hai que establecen topes totais, en número ou en total de anos de cómputo. Algúns convenios optan pola técnica –moi en liña coas directrices do AENC- de fixar unha porcentaxe máxima do salario base á que se pode chegar con ela. No caso dos convenios que decidiron a súa neutralización e conversión en dereitos adquiridos, tamén hai certos matices. Por exemplo, cláusulas que prevén a súa conxelación, e mesmo a súa absorción e compensación con incrementos das táboas retributivas, e outras que, pola contra, dispoñen a súa revalorización ao mesmo nivel que o salario base ou outros complementos salariais.

Todas estas variacións teñen importancia desde a perspectiva dos obxectivos e principios declarados no V AENC, en

particular os que se refiren á transparencia retributiva e á igual retribución por traballo de igual valor. Como é ben coñecido, a doutrina xudicial xa hai tempo que ven recoñecendo a xustificación xeral deste complemento, pero advirte que a súa aplicación pode producir discriminacións retributivas entre homes e mulleres (vg., asunto C-17/05, *Cadman*, sentenza do 3 outubro 2006). No mesmo eixo de precaucións, non se pode deixar de denunciar algún convenio que mantén a devindicación do tramo en anos proporcional á parcialidade da xornada que cada persoa traballadora realice (vg., no caso de media xornada, para obter un trienio serían precisos seis anos). Xa non son moitas as cláusulas que incorren nese erro, que foi declarado contrario ao principio de igual retribución desde a perspectiva de que introducía unha discriminación indirecta en prexuízo das mulleres (asuntos acumulados C-439/18 e C-472/18, *AEAT* auto do 15 outubro 2019).

Non se poden desbotar os riscos de que determinadas cláusulas de antigüidade produzan dobres escalas salariais contrarias ao principio de igualdade. Non se detectan nos convenios manexados problemas desta caste, pero cómpre ter en conta que unha regulación que na práctica produza un réxime retributivo diferente en función do ano de ingreso á empresa sen que se poida identificar un motivo substantivo e suficiente xustificando que o ampare pode constituír esa dobre escala e render o convenio, polo tanto, ineficaz.

Polo demais, na regulación convencional da antigüidade cabe identificar obxectivos diferenciados do máis clásico de recoñecer a maior experiencia, o maior compromiso coa entidade ou de premiar a fidelidade das persoas traballadoras, ou o igualmente tradicional de procurar unha mínima carreira profesional no caso dos traballos menos cualificados. Por exemplo, algún convenio contén un “plus progresivo” que se identifica co tempo de prestación de servizos no grupo de entrada, aos efectos de que durante os primeiros anos de traballo na empresa as persoas poidan percibir certa mellora económica, que logo se neutraliza cando acceden a grupos superiores. Máis nesgo causal ten algunha partida salarial de certos convenios de empresa do sector sanitario que o que pretende é reter a persoal con

grande capacidade de mobilidade laboral mediante complementos que unicamente se obteñen logo de permanecer un tempo mínimo prestando servizos na entidade empresarial.

4.3. COMPLEMENTOS DE TRABAJO REALIZADO

É complexo formular valoracións globais, dada a gran variedade que se pode comprobar cunha análise dun número máis ou menos significativo de convenios colectivos. Porén, si que se poden identificar certas orientacións dos convenios colectivos.

O primeiro asunto refírese aos aspectos cuantitativos destas partidas salariais. Un repaso aos diferentes pluses revela comportamentos diferenciados entre eles. Case sempre se referencian no salario base como porcentaxes do mesmo, o que cuestiona se a exposición a determinados axentes ou solucións debe gardar esa proporcionalidade ou máis ben deberían producir unha compensación lineal ás persoas traballadoras que as padezan no mesmo grao. É dicir, a postura dos convenios colectivos produce unha maior diferenza entre retribucións en función dos sistemas clasificatorios.

De feito, o pagamento da nocturnidade na meirande parte dos convenios colectivos sitúase ao redor do 25 por 100 do salario base, o que, desde a perspectiva do V AENC, suxire a interrogante da súa racionalidade comparativa con outras compoñentes do salario e a dúbida de se non se establece unha excesiva diferenza entre persoas que traballan en xornada nocturna e persoas que o fan en xornada de día. É certo que esta gran ponderación do traballo realizado pola noite responde a unha tradición da negociación colectiva que chega nas súas raíces ás ordenanzas laborais, pero cómpre unha reflexión en termos de equidade.

É certo que hai outros complementos de posto que teñen asignadas retribucións considerablemente elevadas, e que teñen que ver con especiais condicións de penosidade (vg., cámaras de conxelación ou de frío) ou de toxicidade e insalubridade, ou de risco. Todas elas atenden ás circunstanciais especiais nas que se realiza a prestación de servizos e que deben ser suficientemente ponderadas. Pero

a varianza da cantidade atribuída a elas é bastante maior que no caso da nocturnidade, de xeito que hai cláusulas con porcentaxes do salario base similares ao de esta, e outras que recoñecen contías inferiores. Desde logo, nese contexto cobra sentido directriz de que se valore a súa incidencia no total da retribución. Aínda que tamén se debe considerar a súa natureza de complementos non consolidables, que hoxe en día practicamente ningún convenio cuestiona. É dicir, na súa contía tamén se debe ponderar que non é un dereito adquirido dos traballadores e traballadoras que os perciben. Outra problemática refírese á concreción dos postos de traballo que teñen atribuído o complemento. Non adoita haber dúbidas no caso da nocturnidade, ou no traballo a quendas, ou no traballo en cámaras frigoríficas ou de conxelación. Pero non se pode dicir o mesmo doutras condicións, en particular a perigosidade ou a toxicidade. A exposición ás mesmas moitas veces é discutida pola empresa, co resultado de que este tipo de controversias se tramitan con certa asiduidade como demandas xudiciais ou de que simplemente non se percibe a retribución ante a posición da parte empregadora. Ao respecto, hai que expresar que os convenios colectivos teñen moita mellor marxe de mellora para expresar, con transparencia e concreción suficientes, que concretos postos deben ter asignado o plus de posto, probablemente a xeito de lista aberta que se poida complementar en órganos paritarios do convenio ou no propio comité de seguridade e saúde. Sen prexuízo de que hai xa bos exemplos, en particular no ámbito da negociación colectiva de certos sectores, entre outros o sanitario.

E, por suposto, son moi frecuentes os preceptos dos convenios que establecen compensacións salariais específicas por traballo en xornadas inconvenientes – domingos e sábados, ou días festivos ou, máis en particular, días festivos especialmente sinalados. No caso de traballos en fin de semana, ten particular interese a súa regulación en sectores nos que é habitual e nos que mesmo se aplica o Regulamento de Xornadas Especiais –RD 1561/1995, do 21 de setembro-. Neles, o tópico non é tanto un pagamento máis elevado –que tamén- senón a garantía de certos fins de

semana de libranza. En liñas xerais, a compensación económica, tomando en consideración todos os sectores, é considerable, seguramente seguindo a estela da nocturnidade.

Hai tamén complementos que non se refiren ás condicións de desenvolvemento da prestación de servizos, senón ás dificultades, responsabilidade ou cualificación necesaria para a súa realización. Trátase, en xeral, de percepcións que ponderan certos aspectos adicionais da cualificación do posto que non están contemplados, ou suficientemente recoñecidos, no salario base. Hai ao respecto certa heteroxeneidade nos convenios, pero quizais o caso máis coñecido e reiterado é o do plus de responsable de equipo. Ás veces, o manexo de certos equipos de traballo de especial complexidade ou dificultade xustifican partidas salariais análogas. Ao respecto, o comentario que cómpre expresar é que a transición xa máis o menos xeneralizada de categorías profesionais a grupos incrementou a necesidade de ter en conta estas especiais cualificacións do posto de traballo que non se contemplan no salario base por mor da simplificación dos sistemas clasificatorios.

Non moi afastados desta lóxica están os complementos de polivalencia, que agroman tamén en diversos convenios colectivos. Xeralmente, retribúen a dispoñibilidade para desenvolver funcións inferiores, para enfrontar problemas derivados, vg., da necesidade de fluidez do servizo.

Teñen natureza distinta outros complementos relativos á asistencia, asiduidade e puntualidade. A regulación das cláusulas é moi densa e ademais heteroxénea na definición dos seus obxectivos e das súas esixencias concretas. De novo, e sen entrar na análise específica das que se conteñen na negociación colectiva, verbo delas hai que insistir tamén nos principios de transparencia e retribución igual por traballo de igual valor, aínda que moitas discriminacións indirectas se poden deber máis á súa aplicación cando a norma convencional está vixente que a súa redacción, aínda que esta tamén debe ser obxecto de análise e avaliación polos seus efectos. Polo demais, a súa relación moi directa co problema do absentismo laboral e as súas técnicas para afrontalo é explícita en non poucos convenios.

Outras partidas salariais que están incrementando a súa presenza na negociación colectiva refírense a tempos de dispoñibilidade, retén ou garda nos que non hai prestación efectiva de servizos. O tópico da súa consideración ou non como tempo de traballo, no que se produce unha interesante dinámica de doutrina xudicial entre o Tribunal de Xustiza da Unión Europea e o Tribunal Supremo, non debe escurecer estoutra dimensión, a retributiva, da valoración da interferencia do traballo no tempo de lecer e na vida privada das persoas traballadoras. Curiosamente, o balanço da revisión de convenios aporta, en liñas xerais, unha contra-prestación salarial máis ben discreta por este tipo de situacións, moitas veces a xeito de retribucións a tanto alzado.

Unha análise da retribución variable requiriría un estudo máis específico que o xeral que se aborda nestas páxinas. Desde logo, hai que recoñecer que as cláusulas ao respecto gañaron nos últimos anos peso na negociación colectiva e unha mellor técnica xurídica. En particular, mellorou bastante a transparencia nos criterios obxectivos para a súa concesión, como tamén se incrementaron os dereitos de participación da representación legal das persoas traballadoras, aínda que case sempre limitados a seren informados dos criterios e das avaliacións consecuentes aos mesmos.

Neste senso, hai un proceso moi visible na negociación colectiva actual cara á obxectivación da prima de produción ou produtividade, do mesmo xeito que se teñen concretado mellor incentivos ligados, entre outros criterios, aos resultados da empresa, baseados en medicións xeralmente aceptadas no ámbito da Economía Aplicada. As primas xerais por obxectivos asistiron a un claro crecemento nos convenios actuais. Como técnicas novidasas que convén describir, se teñen ensaiado sistemas de consolidación de produtividades, en ámbitos como o da navegación aérea.

Neste ámbito de ideas convén pór de manifesto que, segundo a xurisprudencia do TS, este tipo de pluses non poden levar incorporado un nesgo de fidelización á empresa. É dicir, non é lícito condicionar a súa devindicación a que a persoa interesada manteña a súa vinculación na empresa alén do período de cómputo de cumprimento dos obxectivos

establecidos. Ese tipo de condicións son ilegais e non poden ser aplicadas e, mesmo se se produce a extinción do contrato antes da finalización dese período de cómputo, a persoa interesada ostenta o dereito ao complemento na parte proporcional do tempo no que mantivo a actividade na empresa (STS do 2 febreiro 2015 (rc 326/2014) e do 11 febreiro 2020 (rcud 3624/2017)).

4.4. PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

Moi pouco cabe dicir desta tipoloxía de complementos expresamente prevista no art. 26.3 ET. A súa inclusión nos convenios colectivos é moi claramente minguante desde xa hai tempo. Seguramente, unha explicación estriba na tendencia a que se consoliden como dereitos adquiridos, a xeito dunha paga de beneficios que se vai convertendo nunha paga extraordinaria máis, con independencia do resultado económico anual ou plurianual da empresa. Algún dos convenios que foi obxecto de análise expresa con claridade ese cariz. Outro motivo é que, como xa se describiu de pasada, a negociación colectiva máis ben opta por complementos que miden o resultado da empresa, a xeito de complementos variables que constitúen, na práctica, alternativas aos de produtividade.

5. CONCEPTOS EXTRASALARIAIS

Á marxe de conceptos que son tradicionais dalgúns sectores –vg., quebradura de moeda ou desgaste de ferramentas- hai algúns dos que paga a pena comentar o seu desenvolvemento. Un caso prototípico é o dos premios de xubilación, que devalan por mor das normas que están dificultando máis a xubilación anticipada, como por exemplo, a Lei 21/2021, de 28 decembro, aínda que, desde logo, ese proceso de endurecemento das previas á idade ordinaria xa ven, en termos xerais, de máis atrás. Con todo, hai casos de convenios nos que se adaptan os premios á idade ordinaria de sesenta e sete anos, fomentando a anterior mediante compensacións decrecentes, segundo unha técnica tradicional e ben coñecida na nosa tradición de contidos dos convenios.

Á marxe da importancia que para certos sectores teñen as axudas de custe (vg., para o de transporte de mercadorías por estrada), é moi interesante describir a evolución do plus de transporte. Desde que se transformou nunha partida enteiramente sometida a cotización, co RD 16/2013, do 20 decembro, asistiuse a un proceso moi interesante da súa neutralización en moitos convenios. As contías antes destinadas a el ben se integraron no salario base –nos menos dos casos- ou se integraron total parcialmente como complementos específicos ou asimilados a outros, a fin de que non impactaran na contía doutros complementos referenciados no salario base. Porén, curiosamente esa onda de desaparición do plus retraeuse, e na actualidade son moitos os convenios que o manteñen.

Nese mantemento hai orientacións interesantes, relativas á auténtica natureza do concepto. Hai cláusulas que, mediante varias técnicas, apuntan ao carácter extrasalarial (vg., percepción en once mensualidades, pagamento con independencia da xornada realizada, establecemento dun cómputo diario, regulación conxunta coa axuda do xantar...) Outras, ben ao contrario, o conciben como porcentaxe do salario base, ou o recoñecen expresamente con independencia da distancia que teña que percorrer cada persoa desde o seu domicilio ata o centro de traballo.

Pero, á marxe da súa cualificación, o máis interesante é a súa tendencia á moderación das contías previstas nos convenios colectivos, poucas veces superior aos 100 euros ao mes. Cómpre lembrar que na normativa regulamentaria vixente ata decembro de 2013 se establecía un limiar exceptuado de cotización do 20 por 100 do SMI. Ben é certo que o SMI do 2013 era de 645,30 euros ao mes, pero o 20 por 100 desa magnitude ascendía a 129,06 euros. Probablemente, esta tendencia de pluses non excesivamente altos tamén ten que ver cunha máis doada xustificación do seu carácter extrasalarial.

6. OUTROS TÓPICOS

Hai outros contidos dos convenios colectivos que ben merecerían unha análise en detalle, pero que se omiten porque, en realidade, non hai claras liñas de orientación na

negociación colectiva. É o caso das cláusulas de inaplicación dos convenios. Na meirande parte, son repeticións, con pequenas variantes, do art. 82.3 do ET. Hai, sen dúbida, regulacións máis específicas e adaptadas aos concretos ámbitos. Por exemplo, inaplicacións específicas de incrementos retributivos ou volta á vixencia das táboas retributivas do convenio anterior nesas circunstancias. É interesante pór de manifesto e denunciar o limitado número de convenios de ámbito galego ou inferior que remiten os conflitos de inaplicación ao AGA.

E un tema máis que apenas emerxe nos convenios de sectores de empresas auxiliares é o do convenio colectivo aplicable ás empresas subcontratistas, logo da modificación do art. 42.6 ET introducida polo RD-lei 32/2021, do 28 decembro. A aplicabilidade do convenio de sector, exceptuada pola aplicación doutro convenio de sector segundo as regras do art. 84 ET dá lugar a moitos problemas, entre outros a aplicabilidade dos convenios de empresa vixentes antes da entrada en vigor da norma de urxencia. Por iso, e pola dificultade de identificar en ocasións un convenio de sector aplicable, algún convenio de empresas multiservicio regula as táboas salariais aplicables, pero con remisión aos convenios de sector que deban rexer, segundo o referido art. 42.6 ET.

7. IDEAS FINAIS

A breve descrición das liñas de tendencia que se contén nas páxinas anteriores amosa liñas concretas de evolución. Ás que hai que engadir, ampliando a perspectiva, un recoñecemento de que a negociación colectiva na actualidade é moito máis moderna, máis transparente e moito mellor estruturada da que existía anos atrás. Por máis que o tema de análise nestas páxinas é o conflito máis clásico e tradicional, é doado distinguir unhas cláusulas que se axustan mellor aos principios que veñen expresando os sucesivos AENC.

Sen prexuízo dese comentario xeral, hai que recoñecer que demasiadas veces a estrutura retributiva e os complementos salariais, máis que a unha mellor racionalidade e transparencia, son resposta a circunstancias históricas das

unidades de negociación. Iso é así moi especialmente nos convenios de empresa, pero tamén nos convenios de sector. Quizais un dos retos máis complexos da negociación colectiva consiste en conciliar uns sistemas retributivos claros, equitativos e axustados á realidade co respecto a situacións herdadas e circunstancias diacrónicas que requiren excepcións ou cando menos regras específicas. Ao respecto, quizais as claves futuras deban estar na máis coidadosa regulación dos dereitos adquiridos e dos mecanismos de absorción e compensación. Que estas técnicas se apliquen con racionalidade debe coadxuvar aos referidos principios de transparencia e igual retribución por traballo de igual valor. No que se refire á específica realidade galega, debe insistirse no seu seguimento xeneralizado dos criterios do V AENC, o que pode ser avaliado desde varias perspectivas. Unha non menor é a ausencia paralela de criterios obxectivos que xurdan dos actores das organizacións máis representativas en Galiza. É dicir, sexa en coordinación ou non coas directrices estatais, é elemental a necesidade dunha ordenación a nivel galego da nosa negociación colectiva. A este respecto, hai que citar a reforma do art. 84 ET introducida polo RD-lei 2/2024, do 21 maio. A este respecto, as posturas ríxidas e maximalistas, xa sexan de total oposición a utilizar a prioridade aplicativa dos apartados 3 e 4 do dito precepto, xa sexan de absoluta preponderancia dos convenios autonómicos ou provinciais por riba dos estatais, agás das materias enunciadas no apartado 5, quizais sexan moi retóricas. O máis razoable e aconsellable é estudar cada sector de xeito diferenciado e obter as consecuencias previstas, sen posturas teóricas apriorísticas. Desde logo, ao Consello Galego de Relacións Laborais correspóndelle unha responsabilidade política de primeiro orde na canalización deste debate. Eludilo sería irresponsable e anularía a lexitimación social da que pode dispor este organismo autónomo, na promoción da negociación colectiva galega e na exploración das singularidades do noso marco autonómico de relacións laborais.

8. ANEXO DE CONVENIOS ESTUDADOS

CC Transporte en ambulancia Galicia (DOG 19 xaneiro 2024, art. 13).

CC Artes gráficas (BOE 13 outubro 2023, art. 7.3).

CC Empresas do bingo Galicia (DOG 26 xuño 2023, art. 53).

CC Centros especiais de emprego (DOG 4 outubro 2023, art. 21).

CC Comercio da alimentación Pontevedra (BOP 28 novembro 2023, art. 23).

CC Conservas vexetais (BOE 1 novembro 2023, anexo V).

CC Copo Ibérica (BOP 20 febreiro 2024).

CC da Ferralla (BOE do 16 febreiro 2024).

CC do Grupo Renfe (BOE do 19 xullo 2023).

CC de Hertz de España, SL (BOE 14 marzo 2024).

CC Mediación se seguros privados (BOE 15 novembro 2023).

CC Empresas do metal sen convenio propio de Pontevedra (BOP 6 setembro 2023).

CC Pastas, papel e cartón (BOE 11 outubro 2023).

CC Hospital Quirón Pontevedra (BOP 22 marzo 2024).

CC Transporte de Mercadorías por estrada de Pontevedra (BOP 8 setembro 2023).

CC do sector de fabricantes de xeso (BOE 28 febreiro 2024).

CC de Triangle Outsourcing, s.l. (BOE 27 setembro 2023).

CC da cortiza (BOE 7 setembro 2003)

CC Air Europa (BOE 16 febreiro 2024).

CC xeral da Construción (BOE 23 setembro 2023).

CC Grupo PRISA Radio (BOE do 23 marzo 2024).

CC de Mercadona (BOE 28 febreiro 2024).

CC Policlínico de Vigo, s.a. (BOP 13 febreiro 2014).

CC de Eventos, servizos e producións culturais de Galicia (DOG 29 novembro 2023).

CC de Red Eléctrica de España (BOE 23 setembro 2023).

CC de Treves Galicia, slu (BOP 18 marzo 2024).

CC de contact centers (BOE 9 xuño 2023).

CC de Marroquinería, coiros, repuxados e similares (BOE do 27 marzo 2024).

CC Axencias de viaxe (BOE 2 setembro 2023).

Acordo construción e obras públicas da Coruña (BOAC 17 xaneiro 2024).

CC de Perruquerías de donas, cabaleiros e unisex, e salóns de beleza de Galicia (DOG 27 marzo 2024).