

SERVICIO DE ESTUDIOS DE LA CONFEDERACIÓN
ESTUDIOS

Resumen Ejecutivo:

EL SALARIO

16 febrero 2021



El salario es la contraprestación que asume el empleador a cambio de la actividad manual o intelectual del trabajador en el marco de un contrato laboral, al tiempo que se erige como su principal medio de subsistencia, así como de su familia.

La definición legal del mismo se encuentra contenida en el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores¹ y es considerado un elemento fundamental del trabajo por cuenta ajena e inherente al contrato de trabajo, retribuyendo tanto el trabajo efectivo como los períodos de descanso computables como tal.

La presunción «*iuris tantum*», creada por la jurisprudencia, genera que todo lo debido por la empresa al trabajador se considere salario. El principio de realidad retributiva genera que la calificación jurídica de una percepción dependerá de su finalidad.

La normativa en materia de igualdad² retributiva ha aportado una nueva definición del concepto de salario consistente en el «trabajo de igual valor» cuyo fin es la erradicación de la brecha salarial entre hombres y mujeres por medio del principio de transparencia retributiva y la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

La legislación delega en los interlocutores sociales la cuantificación retributiva, así como la compensación y absorción de los mismos (artículo 26.3 ET). El papel de la negociación colectiva es fundamental en la regulación del salario y de la estructura salarial, mientras que el contrato de trabajo se encuentra en una posición subsidiaria.

El diálogo social se ha preocupado por la diversificación salarial y la racionalización de las estructuras salariales. El III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015/2017³ define el convenio colectivo como el instrumento adecuado para establecer la definición y criterios de una estructura salarial.

El Estatuto de los Trabajadores contiene una descripción de estructura salarial legal determinada por salario base y distintos complementos retributivos:

¹ Art 26 ET: «Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo».

² Entre otras: RDL 6/2019, de 1 de marzo; RD 901/2020, de 13 de octubre y RD 902/2020, 13 de octubre.

³ Prorrogado por el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018/2020.



- El salario base se fija en función del tiempo o de la obra. El Convenio Colectivo suele fijarlo en relación a la clasificación profesional del sector o de la empresa, creando las llamadas **tablas salariales**.
- Los complementos salariales se conforman según la **finalidad de retribución**: pueden retribuir condiciones subjetivas (personal), objetivas (funcional) o de empresa.

ESTRUCTURA SALARIAL	SALARIO BASE	UNIDAD TIEMPO	SALARIOS MENSUAL O ANUAL
		UNIDAD OBRA	SALARIO A DESTAJO
COMPLEMENTOS SALARIALES	COMPLEMENTOS PERSONALES	ANTIGÜEDAD, ESTUDIOS, IDIOMAS	
	COMPLEMENTOS FUNCIONALES	PELIGROSIDAD, TOXICIDAD, NOCTURNIDAD ...	
	COMPLEMENTOS RESULTADOS DE LA EMPRESA	COMPRA U OPCIÓN SOBRE ACCIONES, PARTICIPACIÓN DE BENEFICIOS O RESULTADOS ...	

➔ El **salario en especie** es una retribución **consistente en bienes distintos al dinero líquido**. Ahora bien, debe mantener la finalidad de retribuir, respetar la limitación legal de no superar el 30% de las cantidades salariales y no minorar la percepción de al menos el SMI. Para la cuantificación de este tipo de retribución se acudirá a lo dispuesto en legislación fiscal.

Dentro del salario en especie se encuentran los Planes de Retribución Flexible, forma de retribuir a los trabajadores consistente en la utilización o adquisición de ciertos bienes o servicios a cambio de reducir una parte de su salario bruto, permitiendo optimizar la planificación fiscal del trabajador.

➔ Los **conceptos extrasalariales** tienen una **finalidad distinta a la de retribuir** (por ejemplo, suplir gastos derivados de la actividad como pluses de distancia y transporte, dietas por alojamiento y manutención o las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos).



- ➔ El **momento y modo del pago** del salario dependerá de lo que se pacte o de los usos y costumbres del ámbito profesional. Los convenios colectivos son la herramienta legal adecuada para la regulación de esta materia.
- ➔ El salario, como principal medio de vida de los trabajadores, ostenta una serie de **garantías legales contempladas en la legislación socio-laboral** como la inembargabilidad del Salario Mínimo Interprofesional o la protección especial de los créditos laborales en los concursos de acreedores para ser cobrados antes que otros créditos de diferente índole.
- ➔ El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) se configura como la **garantía o cantidad mínima de retribución de las personas trabajadoras protegidas por la Ley**, respondiendo al mandato constitucional del artículo 35.1 CE. El objetivo es preservar los intereses de aquellos sectores o capas más débiles que no cuentan con convenio colectivo y tienen poca o ninguna capacidad de negociar para fijar la cuantía de su salario.

La actualización del SMI por parte del Ejecutivo obliga a revisar las tablas salariales de los convenios colectivos de forma que ninguna normativa convencional pueda fijar una retribución por debajo del SMI.

- ➔ La **compensación y absorción** consiste en una técnica por la cual el salario percibido por el trabajador no se incrementa, a pesar del aumento del SMI o del salario convencional, debido a que la retribución realmente abonada es mayor que las nuevas cuantías del SMI. La finalidad consiste en evitar la superposición de las mejoras salariales que tuvieran su origen en diversas fuentes reguladoras del mismo.

Ahora bien, hay una serie de limitaciones a la técnica de compensación y absorción.

- ➡ Para poder darse la compensación y absorción se requiere dos situaciones que permitan la comparación.
- ➡ No cabe compensar y absorber partidas extrasalariales ni otros conceptos no calificables como retribución.
- ➡ No se permite compensar conceptos salariales que no sean absorbibles por su propia naturaleza o por expresa disposición de la norma legal o convencional que lo regula.



- ➡ La negociación colectiva tiene la capacidad de restringir o excluir la operatividad de la técnica de la compensación y absorción mediante cláusulas convencionales.
- ➡ El criterio de homogeneidad es importante a la hora de llevar a cabo la compensación, se requiere que los conceptos sean homogéneos entre sí, es decir, partidas salariales que retribuyan lo mismo.

La negociación colectiva puede, tanto por disposición legal⁴ como por doctrina jurisprudencial⁵, disponer sobre la compensación y absorción y sobre el criterio de homogeneidad.

REFLEXIÓN CRÍTICA

El salario es un elemento esencial del contrato de trabajo, no sólo desde una perspectiva jurídica sino también desde una visión económica y sociológica.

Desde la crisis de 2008, la clase trabajadora ha sufrido una continua devaluación de salarios, experimentando una pérdida de poder adquisitivo.

La Reforma Laboral de 2012 afectó muy negativamente a la materia salarial. La inclusión de medidas flexibilizadoras internas (prioridad aplicativa del convenio de empresa, inaplicación de lo establecido en el convenio por causas ETOP, modificación sustancial de condiciones de trabajo, subcontratación, empresas multiservicio) ha sido utilizada por un gran número de empresas para reducir salarios. Por ello es una necesidad urgente **la derogación de la reforma laboral** y el establecimiento de **políticas retributivas justas**.

La **negociación colectiva es el motor de la actualización salarial y el instrumento legal idóneo** para establecer el marco retributivo de los trabajadores con una visión amplia, por el que deben velar los poderes públicos y las principales instituciones.

Se están introduciendo nuevos sistemas como los Planes de Retribuciones Flexibles, respecto a los cuales se echa en falta alguna referencia legal respecto a su regulación y formas de implementación en la empresa.

⁴ En virtud del artículo 26.3 ET.

⁵ En tal sentido SSTS 6/5/2020 (núm. 272/2020); 11/12/2020 (núm. 1114/2020).



Otro elemento que juega un papel trascendental en materia salarial, es la **igualdad retributiva**. El legislador actual ha hecho un esfuerzo por mejorar el panorama legal anterior mediante diferentes RDL y RD, pero no es suficiente. Se necesita poner en funcionamiento las nuevas medidas y su efectividad real en el marco laboral. Y en este sentido, para que las medidas funcionen, **deben destinarse recursos**, tanto a los encargados de negociar e implementar planes de igualdad en la empresa como a las instituciones que se encargan de su cumplimiento legal.

Con esta colección pretendemos ir más allá de una exposición sintética de la materia objeto de atención. En el texto se expone la normativa, el contexto social o económico, o la realidad que enmarcan el tema analizado, junto a la posición y valoración de UGT al respecto. A nuestro entender, es imprescindible quebrar el monopolio ideológico de aquellos que dominan los medios de comunicación, información y análisis, muy sesgado hacia determinados intereses, aportando análisis rigurosos y precisos que aporten otras miradas de la realidad y, consecuentemente, otras conclusiones. Esperamos que al lector le sea útil.

