

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Administración de Empresas)

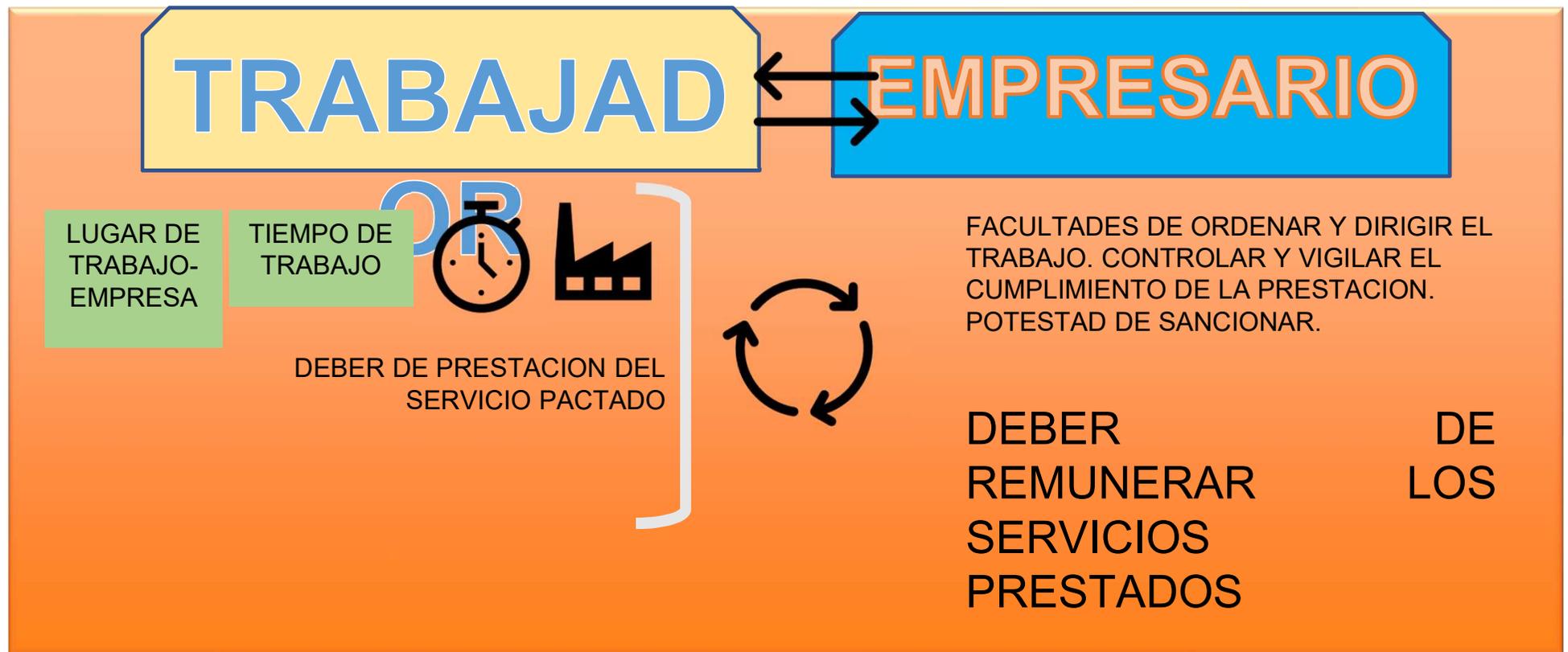
Tema 10: La retribución del trabajador

Autores:

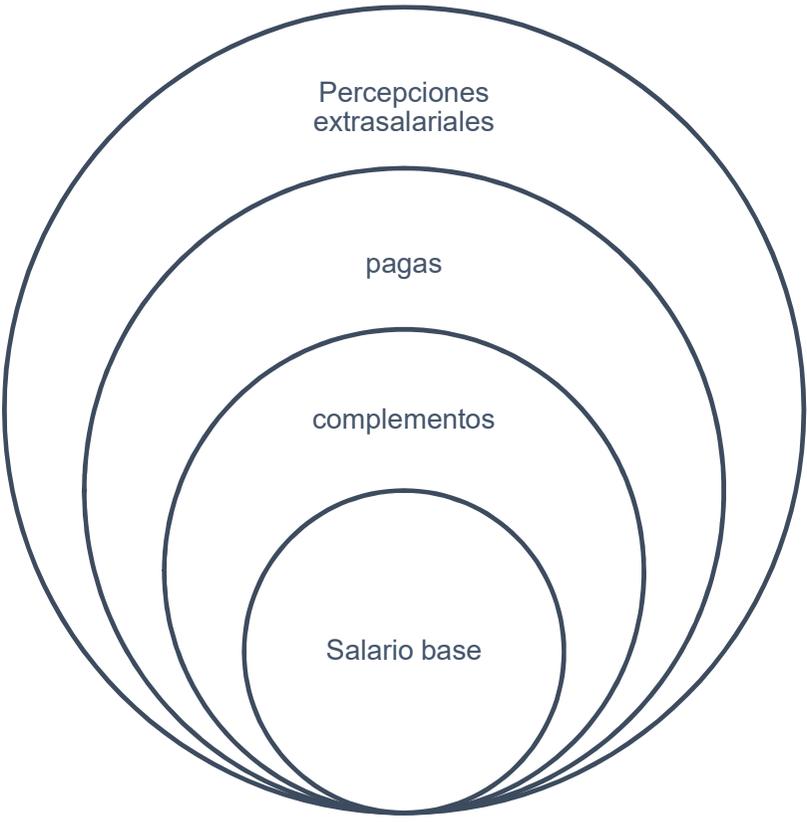
María Gema Quintero Lima



LA RELACION LABORAL INDIVIDUAL 1.1. ET



SALARIO vs REMUNERACION



NOCIONES GENERALES

LA PRESTACION DE SERVICIOS SE ENMARCA EN UN ARCO TEMPORAL

TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO

- HORARIO (FRANJA)
- JORNADA (Σ UNIDADES DE TIEMPO / DIA/ SEMANA/MES/AÑO)

A CAMBIO DE UNA REMUNERACION

SALARIO BASE POR UNIDAD DE TIEMPO/OBRA

COMPLEMENTOS SALARIALES

DEFINICION: ART 26 ET

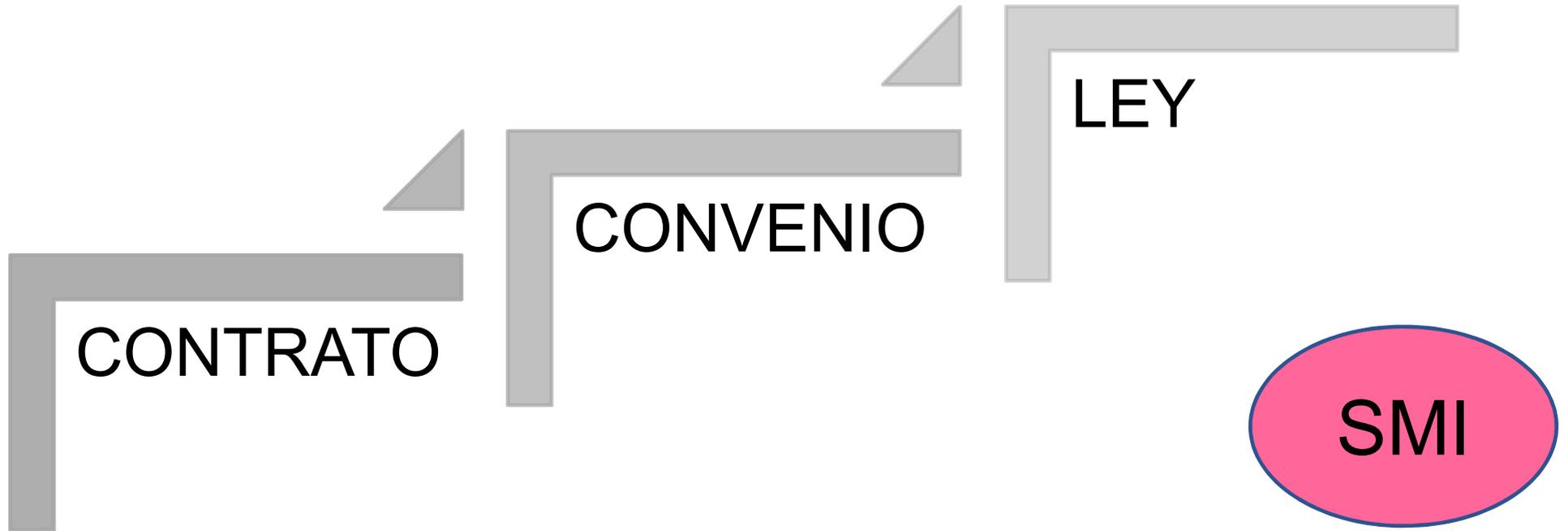
1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, **en dinero** o **en especie**, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya **retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso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

*En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2, el salario en especie podrá superar el **treinta por ciento** de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.*

SALARIAL VERSUS EXTRASALARIAL

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

FUENTES REGULADORAS DEL SALARIO



ESTRUCTURA DEL SALARIO

3. *Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa*

CATEGORIAS SALARIALES

SALARIO BASE

- Unidad de tiempo/ obra
- Descansos
- GRUPO PROFESIONAL/GRUPO RETRIBUTIVO

COMPLEMENTOS

- PERSONALES
- FUNCIONALES
- RESULTADOS DE LA EMPRESA

PAGAS EXTRAORDINARIAS

- Número
- Cuantía

CUANTIA SALARIAL: SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL (ART 27 ET)

1. El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:

- a) El índice de precios de consumo.*
- b) La productividad media nacional alcanzada.*
- c) El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.*
- d) La coyuntura económica general.*

Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.

La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel.

2. El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es inembargable.

SMI *VERSUS* SALARIO BASE/MINIMO DE CONVENIO

CADA CONVENIO ES LIBRE DE FIJAR UN SALARIO BASE/MINIMO. AL QUE SE ADICIONAN, EN SU CASO, OTRAS CUANTIAS SALARIALES

ABSORCION Y COMPENSACION (ART. 26 ET)

5. Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia

PLUSES/ COMPLEMENTOS

Personales

- Condiciones inherentes a la persona trabajadora
- **CONSOLIDABLES** salvo pacto

Funcionales

- Relativos al puesto de trabajo (condiciones de trabajo, cantidad, calidad del trabajo)
- **NO CONSOLIDABLES** salvo pacto

Situación o resultados de la empresa

- Productividad empresarial
- **BONUS**
- **VARIABLE**

HORAS EXTRAORDINARIAS (ART 35 ET)

POR ENCIMA DE LA JORNADA ORDINARIA PACTADA. VOLUNTARIAS

DOS TIPOS:

- ESTRUCTURALES (LIMITADAS, SE REMUNERAN O COMPENSAN)
- DE FUERZA MAYOR (PREVENIR O REPARAR SINIESTROS)

SE COTIZAN A LA
SEGURIDAD SOCIAL



RETRIBUCION FLEXIBLE

SISTEMA (VOLUNTARIO) DE RETRIBUCION EN EL QUE PARTE DEL SALARIO SE CONCRETA EN UN SALARIO EN ESPECIE (TICKETS/VOUCHERS)

- ❖ COMIDA
- ❖ GUARDERIA
- ❖ FORMACION
- ❖ EQUIPACION INFORMATICA
- ❖ SEGUROS MEDICOS



GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS (31 ET)

(PAGAS EXTRAS)

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. Igualmente se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones.

No obstante, podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.

PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

- indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral (*LOS "PLUS-PLAS"*)
- prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social Y POR EXTENSION, BENEFICIOS SOCIALES.
- indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos

FRONTERA DIFUSA CON LO
SALARIAL

PERO PUEDEN COTIZAR, SE
INTEGRAN EN LA BC EN OCASIONES

PAGO DEL SALARIO (ART 29 ET)

1. La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la **fecha y lugar** convenidos o conforme a los **usos y costumbres**. El periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un **mes**.

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, **anticipos a cuenta** del trabajo ya realizado.

La **documentación del salario** se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.

La liquidación de los salarios que correspondan a quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada periodo de actividad, se llevará a cabo con sujeción a los trámites y garantías establecidos en el artículo 49.2.

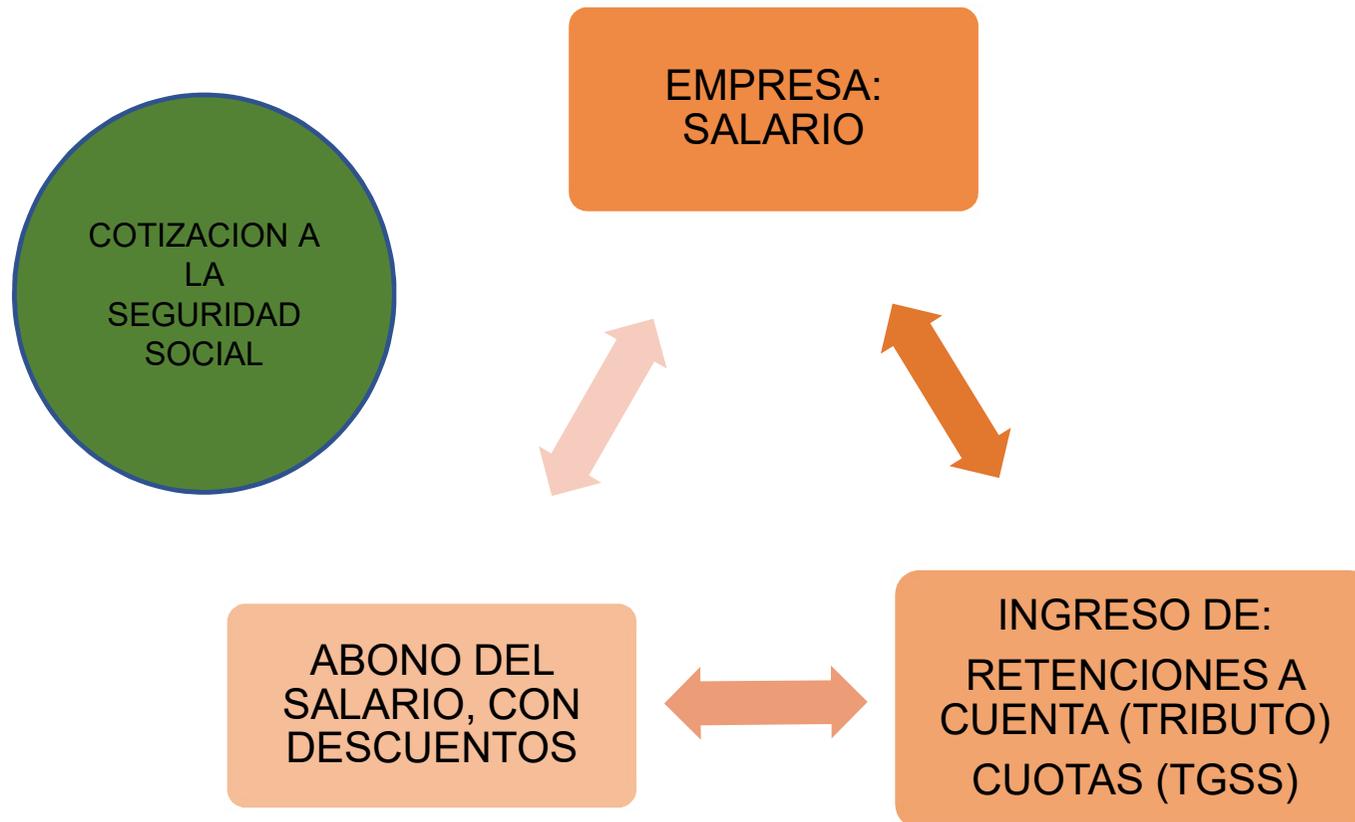
2. El derecho al salario a **comisión** nacerá en el momento de realizarse y pagarse el negocio, la colocación o venta en que hubiera intervenido el trabajador, liquidándose y pagándose, salvo que se hubiese pactado otra cosa, al finalizar el año.

El trabajador y sus representantes legales pueden pedir en cualquier momento comunicaciones de la parte de los libros referentes a tales devengos.

3. **El interés por mora** en el pago del salario será el diez por ciento de lo adeudado.

4. El salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante cheque u otra **modalidad de pago** similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal.

SALARIO Y SEGURIDAD SOCIAL



COTIZACION (conceptos básicos)

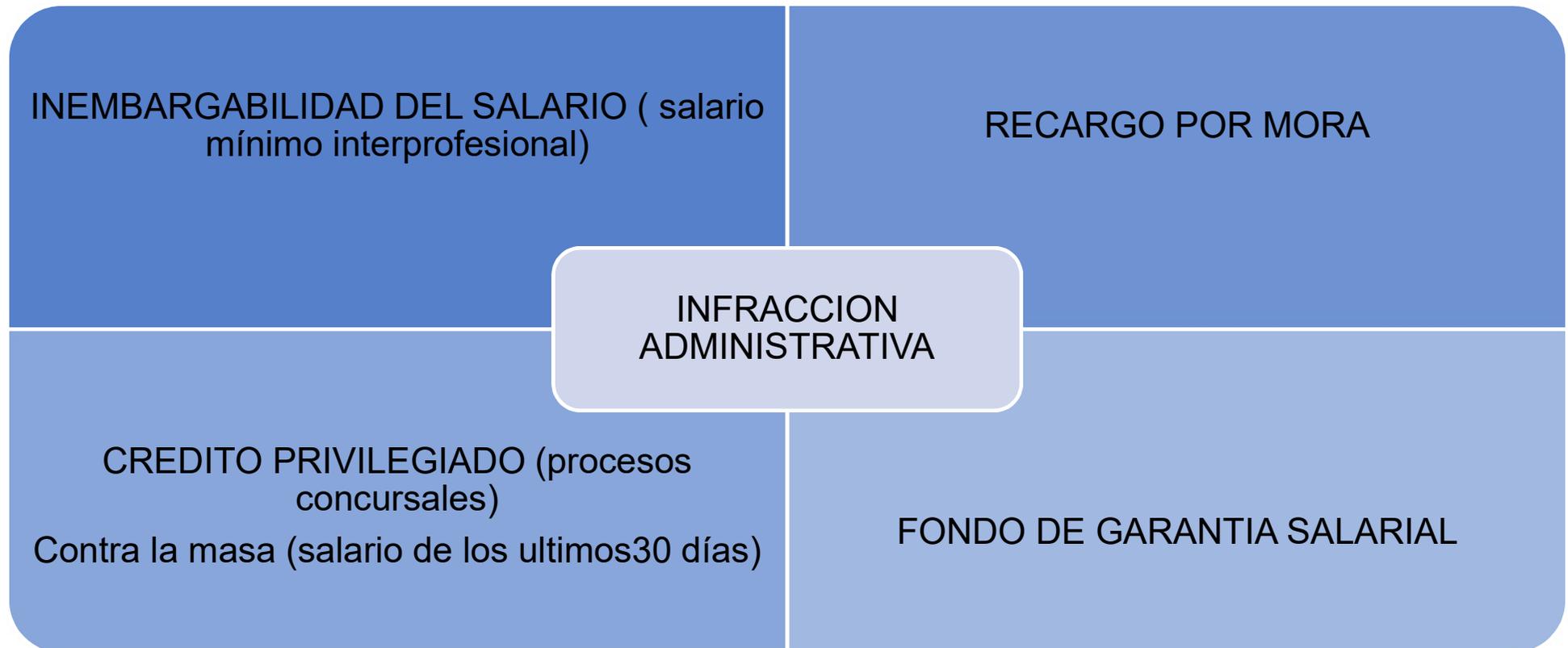
- SUJETO OBLIGADO-SUJETO RESPONSABLE
- BASE DE COTIZACION (Σ REMUNERACION) X TIPO DE COTIZACION
- BASES MINIMAS Y MAXIMAS
- CUOTA OBRERA + CUOTA PATRONAL
- EXENCIONES/ BONIFICACIONES/REDUCCIONES



AJUSTES DEL SALARIO

- MODIFICACION SUSTANCIA DE CONDICIONES DE TRABAJO (ART 41)
- DESCUELGUE SALARIAL (82.3 ET)
- CLAUSULAS DE REVISION/ ACTUALIZACION SALARIAL (EN CONVENIO, PARA SALVAGUARDAR EL PODER ADQUISITIVO)

MECANISMOS DE PROTECCION DEL SALARIO



ART 32 ET

- 1. Los créditos salariales por los últimos treinta días de trabajo y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, aunque este se encuentre garantizado por prenda o hipoteca.*
- 2. Los créditos salariales gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito respecto de los objetos elaborados por los trabajadores mientras sean propiedad o estén en posesión del empresario.*
- 3. Los créditos por salarios no protegidos en los apartados anteriores tendrán la condición de singularmente privilegiados en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional por el número de días del salario pendientes de pago, gozando de preferencia sobre cualquier otro crédito, excepto los créditos con derecho real, en los supuestos en los que estos, con arreglo a la ley, sean preferentes. La misma consideración tendrán las indemnizaciones por despido en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el triple del salario mínimo.*
- 4. El plazo para ejercitar los derechos de preferencia del crédito salarial es de un año, a contar desde el momento en que debió percibirse el salario, transcurrido el cual prescribirán tales derechos.*
- 5. Las preferencias reconocidas en los apartados precedentes serán de aplicación en todos los supuestos en los que, no hallándose el empresario declarado en concurso, los correspondientes créditos concurren con otro u otros sobre bienes de aquel. En caso de concurso, serán de aplicación las disposiciones de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, relativas a la clasificación de los créditos y a las ejecuciones y apremios.*

ART. 33 ET FOGASA

1. El Fondo de Garantía Salarial, organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, abonará a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso del empresario.

A los anteriores efectos, se considerará salario la cantidad reconocida como tal en acto de conciliación o en resolución judicial por todos los conceptos a que se refiere el artículo 26.1, así como los salarios de tramitación en los supuestos en que legalmente procedan, sin que pueda el Fondo abonar, por uno u otro concepto, conjunta o separadamente, un importe superior a la cantidad resultante de multiplicar el doble del salario mínimo interprofesional diario, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por el número de días de salario pendiente de pago, con un máximo de ciento veinte días.(...)

IGUALDAD RETRIBUTIVA/ BRECHA SALARIAL/ REGISTRO SALARIAL (ART. 28 ET)

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de **un trabajo de igual valor** la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un **registro con los valores** medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

TRABAJO DE IGUAL VALOR (ART. 4 RD 902/2020)

1. El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

2. Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, **un trabajo tendrá igual valor** que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

a) Se entiende por **naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral**, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

b) Se entiende por **condiciones educativas** las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

c) Se entiende por **condiciones profesionales y de formación** aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

d) Se entiende por **condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño** aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

3. A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros **factores y condiciones**, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

4. Una **correcta valoración de los puestos de trabajo** requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La **adecuación** implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La **totalidad** implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La **objetividad** implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

CAMBIO DE PARADIGMA: LAS BRECHAS

- ✓ DIRECTIVAS COMUNITARIAS RELATIVAS A LA PROHIBICION DE DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO (condiciones laborales, SALARIO)

- ✓ RD-LEY 6/ 2019, DE 1 DE MARZO, REFORMA DE LA LO 3/2007
 - Conciliación
 - Planes de Igualdad
 - Igualdad Retributiva

PLANES DE IGUALDAD (RD 901/2020)

Artículo 7. Diagnóstico de situación.

1. El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.*
- b) Clasificación profesional.*
- c) Formación.*
- d) Promoción profesional.*
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- g) Infrarrepresentación femenina.*
- h) Retribuciones.**
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

REGISTRO SALARIAL (RD 902/2020)

IGUALDAD RETRIBUTIVA

❖ TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

REGISTRO SALARIAL

❖ RADICACION EN LOS PLANES DE IGUALDAD

AUDITORIA SALARIAL

TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA ART 3 RD 902/2020)

PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

- 1. A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.*
- 2. El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.*
- 3. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.*

AUDITORIA SALARIAL

ART 7 RD 902/2020

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Para mas info:

MERCADER UGUINA, J.R. *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Tirant Lo Blanch, última edición.