uc3m | Universidad Carlos III de Madrid

Legislación sobre costes laborales y de la Seguridad Social

Lección 2: LOS COSTES DE LA RELACION LABORAL (I): EL SALARIO.
1. Delimitación y estructura del salario.

Autores:

Marta Navas-Parejo Alonso

CC BY NC SA

Concepto de salario

CONCEPTO Y REGULACIÓN:

- Recogido en el art. 26.1 ET: “Es 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”.

Concepto de salario: criterios para su calificación

Presunción iuris tantum de salariedad

Criterio principal para calificar una percepción como salarial: debe ser contraprestación por el trabajo prestado. Valoración de distintos aspectos: justificación del gasto o no, instrumento de trabajo o no etc.

Irrelevancia de aspectos puramente formales: ej. Denominación por empresario.

Formas de pago del salario

- El salario puede pagarse:
  - En dinero
  - En especie

- Aunque se pague en especie, la percepción puede tener carácter salarial siempre que cumpla los caracteres del mismo.

Percepciones de carácter extrasalarial

No son salario.

Art. 26.2 ET: “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”

TIPOS:

- Gastos y suplidos
- Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social
- Indemnizaciones por traslados, suspensiones de contratos o despidos
- Otros

La relevancia de la naturaleza de la percepción

- La naturaleza jurídica de una percepción como salarial o no es fundamental para determinar ciertos aspectos. **Efectos en las reglas y protección en caso de:**
  - Extinción.
  - Incumplimientos en el pago por parte del empresario.
  - Insolvencia empresarial.
  - Protección especial por el FOGASA.
  - Imposibilidad de la prestación.
  - Relaciones empresariales triangulares.

Estructura del salario

Art. 26.3 ET: ***"mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario"***

Salario base
Retribución fijada por unidad de tiempo, de obra (destajo)
o mixto
Complementos salariales
En función de las condiciones personales del trabajador
En función de circunstancias relativas al trabajo
En función de la situación y resultados de la empresa
Antigüedad
Idiomas
Conocimientos especiales
De puesto de trabajo
Por cantidad o calidad
Bonus
Participación en beneficios
Plus de peligrosidad
Plus de nocturnidad
Plus de toxicidad
Plus de turnicidad
Plus de puntualidad
Primas
Incentivos
Disponibilidad

Estructura del salario (II)

Salario base:

- Retribución fijada por unidad de tiempo y/o obra.
- Normalmente es la retribución mínima asignada para los trabajadores pertenecientes a un mismo grupo (y en ocasiones nivel) profesional.

Estructura del salario (III)

Complementos salariales:

Existen tres tipos de complementos salariales. Y dentro de cada uno de ellos, diversos supuestos. Los complementos a que tenga derecho el trabajador se determinarán por Convenio Colectivo o, en su defecto, el contrato de trabajo.

Estructura del salario (III)

- Se retribuyen aspectos o cualidades del trabajador que son positivos y aportan valor a su trabajo y a la empresa.
- Ej. Antigüedad, idiomas, o tener más de una titulación.

Complemento por circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador:

- Tienen que ver con aspectos propios de la propia prestación o puesto de trabajo que se considera que aportan valor o compensan una mayor penosidad del trabajo.
- Diversas clasificaciones posibles. Ej. complementos de puesto de trabajo y de cantidad/calidad.

Complementos fijados en función de circunstancias relativas al trabajo realizado:

- Retribuyen al trabajador cuando la empresa experimenta resultados positivos. Ej. pagas por beneficios.

Complementos fijados en función de circunstancias relativas a la situación y resultados de la empresa:

Consolidación del salario

Art. 26.3 ET: "*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*".

Gratificaciones extraordinarias

Regulación:

- Art. 31 ET: “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”.

¿En qué consisten?

- Percepciones que se suman a la retribución ordinaria, conformando todo el salario anual.

Naturaleza:

- Salarial.

Gratificaciones extraordinarias (II)

- ¿CADA PAGA EXTRAORDINARIA EQUIVALE A UNA MENSUALIDAD DE SALARIO?

NO

La cuantía de las gratificaciones extraordinarias vendrá determinada por el Convenio Colectivo sin que el ET establezca límites. No tienen por qué ser equivalentes a una mensualidad de salario.

Gratificaciones extraordinarias (III)

¿DÓNDE SE FIJA LA CUANTÍA DE LA PAGA EXTRAORDINARIA?

Se fija habitualmente en el Convenio Colectivo junto con otras cuestiones que no concreta el ET, como:

- El número de pagas extraordinarias con un mínimo de dos
- Periodo de devengo
- Posible prorrateo.

¿Y EL MOMENTO DE PAGO?

SÍ, PERO…

El ET determina que una de ellas debe pagarse en Navidad

Salario en especie

¿Qué es el salario en especie?

- Son bienes para uso y consumo directo por el trabajador o su familia, o para su transmisión a otros mediante un precio.

LÍMITES:

- No puede superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador.
- No puede dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.
- No todas las percepciones en especie son salario.

Criterios valoración salario en especie

- No hay un criterio legislativo
- ¿Dónde acudir? Fundamentalmente
  - Convenio Colectivo
  - Contrato de trabajo
  - Criterios valoración fiscales: art. 43 Ley 35/2006 y arts. 43-48 bis RD 439/2007

- Dependiendo del tipo y fórmula de percepción, se aplicarán normas diferentes.

Bibliografía

- Aragón Gómez, C. Gestión de retribuciones y costes laborales. Lex Nova Thomson Reuters. 2015

- Martín Valverde, A. y otros. Derecho del Trabajo. Tecnos. última edición.

- Mercader Uguina, J.R. Lecciones de Derecho del Trabajo. Tirant lo Blanch. última edición.

- Palomeque López, M.C. y Alvarez de la Rosa, M. Derecho del Trabajo, última edición.