

# Legislación sobre costes laborales y de la Seguridad Social

Lección 2: LOS COSTES DE LA RELACION LABORAL (I): EL SALARIO.

3. La determinación de la cuantía del salario.

Autores:

Marta Navas-Parejo Alonso

# Principios que rigen en la determinación de su importe

## **PRINCIPIOS FUNDAMENTALES:**

- Principio Suficiencia salarial
- Principio de igualdad y no discriminación

# Principio Suficiencia salarial

**Principal manifestación: existencia de un salario mínimo interprofesional (SMI).**

**Regulación:**

- **Art. 27.1 ET:** *“El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional”.*

**Salario mínimo:**

- **Cuantía 2022:** 1.000 euros/mes .
- **Límites:**
  - La proporcionalidad del SMI en función de la jornada.
  - El SMI debe ser en dinero.
- Diferente del **IPREM** (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples): IPREM mensual: 579,02 euros/mes.

# Principio de igualdad y no discriminación

Opera como límite para cualquier régimen retributivo. Cualquier discriminación pero sobre todo por razón de sexo.

## Fuentes:

- Art. 157.1 TFUE + Art. 28 ET + 14 CE: trabajo de igual valor igual remuneración salarial o extrasalarial. La importancia de los factores de diferenciación.
- Art. 9.3 ET: “3. En caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor”.

# Principio de igualdad y no discriminación (II)

Art. 28 ET se modifica por RDL 6/2019. Regula la igualdad de remuneración por razón de sexo.

## **Aspectos fundamentales:**

- Obligación expresa: igualdad de retribución a trabajo de igual valor.
- Se define cuándo un trabajo tiene igual valor que otro.
- Se establece la obligación de llevar un registro, con derecho de acceso a representantes trabajadores.

# Fuentes de regulación del salario

## Norma Estatal

- La norma estatal fija el SMI

## Convenio Colectivo

- Fuente fundamental de regulación del salario.
- Establece tablas salariales que fijan salario base y complementos salariales y extrasalariales.

## Contrato Individual

- Fija el salario en los casos en los que el trabajador se encuentra en condiciones favorables para negociar.

# Instrumentos de ajuste salarial

El acuerdo novatorio empresario trabajador



Absorción y compensación salarial.



Cláusulas de revisión o salvaguarda.



Convenio Colectivo con tablas salariales inferiores: aprobación de un nuevo convenio colectivo con tablas salariales regresivas



Prioridad del Convenio Colectivo de empresa en relación con algunos abonos y retribuciones.



Modificación sustancial de condiciones de trabajo.



La inaplicación del convenio colectivo: El descuelgue salarial



# Acuerdo novatorio empresario-trabajador

¿Es posible pactar un salario inferior al anterior?

Sí, siempre que no se produzca renuncia de derechos: límite salario convencional/SMI.

El art. 3.5 ET y límites a la reducción del salario por pacto entre las partes.

*Art. 3.5 ET: “Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo”.*



# Cláusula de revisión o salvaguarda salarial

Cláusula revisión  
salarial

La revisión del  
salario acordado en  
el Convenio  
Colectivo para  
sucesivos años.

Cláusula salvaguarda  
salarial

Cláusula en el  
Convenio Colectivo.  
Garantizar poder  
adquisitivo de los  
trabajadores.

# Compensación y Absorción

Art. 26. 5 ET

*“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.”*

Función de esta regla

Evitar aumento automático del salario individual si ya alcanzó el mínimo legal o de Ccol.

# Compensación y absorción (II)



# Ccol con tablas salariales inferiores y la prioridad del Ccol de empresa en relación con el salario.

## **Nuevo Convenio con tablas salariales inferiores:**

- Art. 82.4 ET: nuevo Convenio Colectivo que sucede al anterior con tablas salariales regresivas. Límites:
  - Derechos económicos ya devengados
  - Condiciones contractuales pactadas

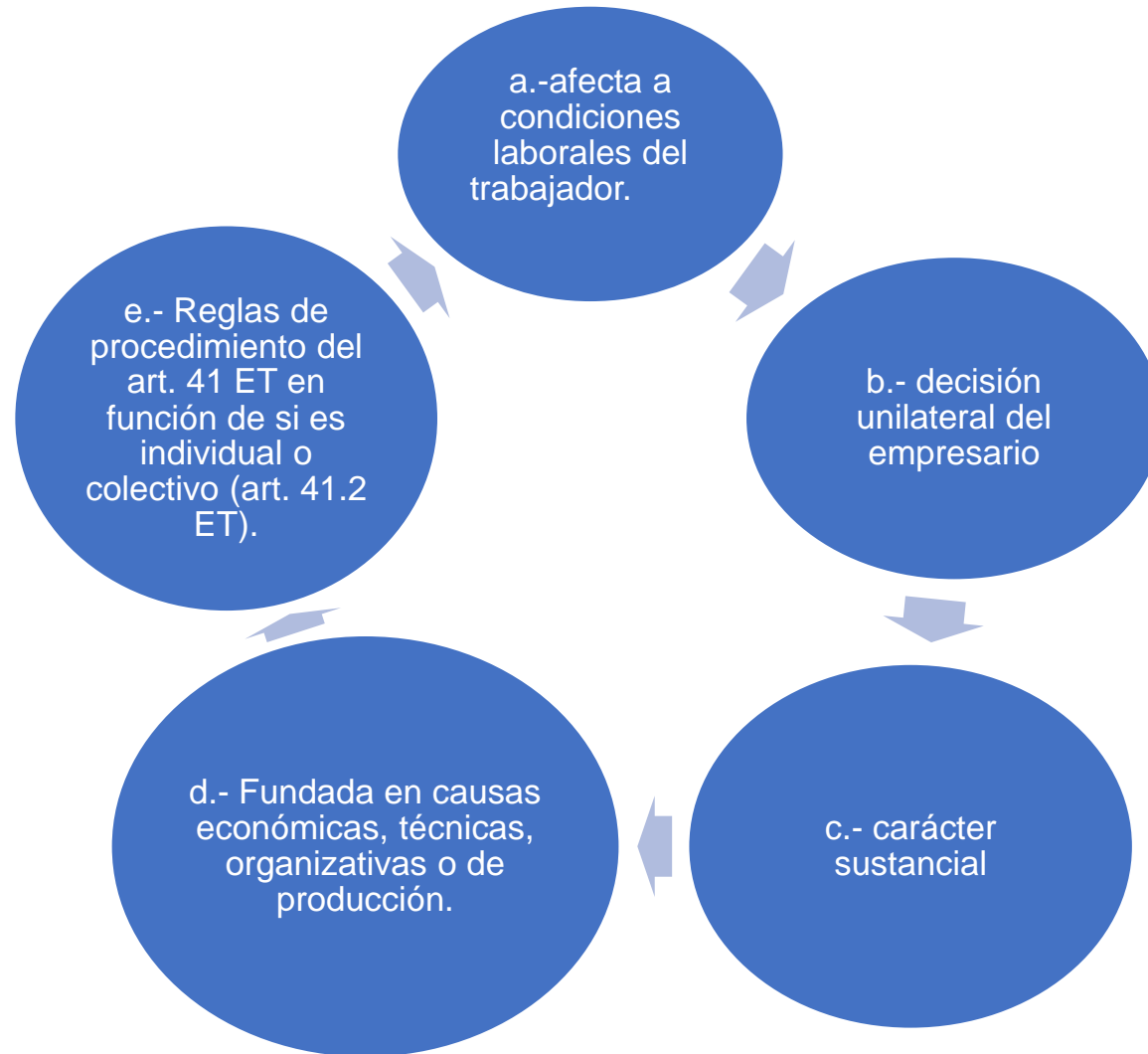
## **El Ccol de empresa: prioridad aplicativa a partir del art. 84.2 ET:**

- Aplicable a determinadas materias: “El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos”.

# Modificación sustancial de condiciones de trabajo

- Presupuestos
- Tipos
- Procedimiento y vías de reacción

# MSCT: Art. 41 ET. Presupuestos



# MSCT: Tipos

## A.- Modificación de carácter colectivo:

**La que, en un período de 90 días, afecta al menos a:**

- 10 trabajadores en empresas que ocupen a menos de 100
- 10 % del nº de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores
- 30 trabajadores en las empresas que ocupen más de 300 trabajadores

LA REGLA DEL FRAUDE: Si en periodos sucesivos de 90 días se realizan modificaciones en número inferior, sin que concurren nuevas causas: FRAUDE DE LEY Y, COMO CONSECUENCIA, NULIDAD.

## B.- Modificación de carácter individual

**La que, en un período de 90 días, NO ALCANCE ESOS UMBRALES (para poder considerarse colectivas).**

# MSCT: Procedimiento y vías de reacción del trabajador (I)

## MODIFICACIONES INDIVIDUALES (41.3 ET)

**PROCEDIMIENTO:**  
NOTIFICACION DE LA  
**DECISIÓN:** Al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

**OPCIONES DEL TRABAJADOR:**  
Aceptar la MSCT, impugnar la decisión judicialmente, rescindir el contrato o resolver el contrato (art. 50 ET).

## MODIFICACIONES de carácter COLECTIVO

**PERIODO DE CONSULTAS** con representantes trabajadores por un periodo no superior a 15 días. Deber de negociar de buena fe. La consulta deberá realizarse en una Comisión Negociadora con representación de ambas partes.

Puede finalizar **CON ACUERDO** o **SIN ACUERDO**, y hay que notificar a los trabajadores.

Aunque haya acuerdo, los trabajadores afectados tienen derecho del trabajador a ejercitar la opción del 41.3.2º ET.



# MSCT vs Descuelgue de Convenio Colectivo

¿Se aplica siempre el art. 41 ET para modificaciones (sustanciales) de condiciones de trabajo?

- No siempre se aplica el art. 41 ET.
- Cuando la condición que se quiere modificar es una de las recogidas en un Convenio Colectivo Estatutario, no se aplica el art. 41 ET, sino que se aplica el art. 82.3 ET.
- Cuando lo que se quiere realizar es un **traslado**, no se aplica el art. 41 ET, sino que se aplica el art. 40 ET.

# MSCT del art. 41 ET vs modificación condiciones de trabajo de Convenios Colectivos Estatutarios: descuelgue

Cuando las condiciones se recojan en Ccol Estatutario: aplicación del art. 82.3 ET

Es un régimen más estricto que el del art. 41 ET.

**Procedimiento:** Necesidad de periodo de consultas. Si finaliza **con acuerdo**, se presume que concurren las causas. Nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa. Si finaliza **sin acuerdo** el empresario **no puede directamente inaplicar las condiciones de trabajo**. Se acude a otros órganos o procedimientos.

# 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.