



UNIVERSITAT
JAUME·I

Un estudio acerca de la estructura salarial en España.

GRADO RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

CURSO: 2015-2016

Convocatoria: extraordinaria

TUTOR: DR. FRANCISCO TRUJILLO PONS

Guillem Pérez Varella

Sumario

| | |
|---|-------|
| 1. Introducción..... | 2-6 |
| 2. La estructura salarial..... | 6-17 |
| 3. Sistemas salariales..... | 17-20 |
| 4. Percepciones extrasalariales..... | 20-23 |
| 5. Gratificaciones extraordinarias..... | 23-24 |
| 6. La fijación del salario (el Salario Mínimo Interprofesional)..... | 24-27 |
| 7. El pago del salario..... | 24-27 |
| 8. El fondo de garantía salarial..... | 31-34 |
| 9. Conclusiones | 34-37 |
| 10. Bibliografía..... | 37-39 |
| 11. Recopilación de sentencias y convenios colectivos analizados..... | 39-41 |

1. Introducción:

El objeto de este trabajo de fin de grado persigue conocer en profundidad cómo se articula la estructura salarial en nuestro país. En esta línea también se pondrá el acento los elementos que conforman el salario para los trabajadores por cuenta ajena. Con todo, se obtendrá una imagen nítida para conocer el salario y los distintos elementos que lo conforman.

En este orden, como es sabido, la remuneración constituye la causa del contrato de trabajo, para los trabajadores por cuenta ajena. Del artículo 1.1¹ del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, (en adelante TRET), dimanar los requisitos para poder considerar la relación contractual dentro del ámbito del Derecho del Trabajo. Así, la actividad regulada por este Derecho no es cualquier tarea que puedan realizar las personas, sino una parte concreta del trabajo y que debe contener de manera inexorable las siguientes características: 1) voluntariedad; 2) ajenidad; 3) dependencia y el que resulta más interesante para este estudio: 4) retribución.

De tal forma que toda actividad laboral ha de ser remunerada, por consiguiente, se excluye aquella realizada de forma gratuita. En este sentido, en el trabajo retribuido, el trabajador recibe un salario y el empresario obtiene los bienes o servicios fruto de la tarea desarrollada por el trabajador. En contraprestación, si el trabajo no está retribuido queda excluido de la relación contractual por cuenta ajena, y estaríamos ante una situación de trabajo realizado a título de amistad, benevolencia o buena vecindad, [art. 1.3 d)TRET²], o bien trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de aquellos que realizan el trabajo, [1.3 e) TRET³].

¹ Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

² Se excluyen del ámbito regulado por esta ley: d) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

³ *“e) Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge,*

Dicho esto, yendo al origen del contrato de trabajo, éste se sitúa en el contrato civil de arrendamiento de servicios, en el cual, tal y como se ha señalado, un trabajador se somete al poder de dirección de un empresario a cambio de una remuneración. Las primeras formas de arrendamiento de servicios fueron, en primer lugar las *“locatio conductioo peraris⁴”* en el imperio Romano, cuyo sentido provocaba la existencia de un contrato por el que una persona se comprometería a ejecutar una obra por precio total, asumiendo el riesgo derivado de dicha ejecución y corriendo, por consiguiente, con los resultados favorables o adversos, de la realización de aquélla. En segundo lugar, también existía, la *“locatio conductio operarum”*, la cual suponía la prestación de unos servicios por cuenta de una persona, sin tener en consideración el resultado globalmente valorado en un precio, sino fijando la remuneración en función del tiempo, sobre unidad de éste, corriendo el locator, trabajador, con los riesgos derivados de la prestación. Argumentos históricos en definitiva que, en gran parte, fueron los detonantes para que, en la actualidad, los trabajadores, a cambio de su prestación laboral, reciban la correspondiente remuneración.

Asentado lo anterior en cuanto al concepto de retribución salarial, de conformidad con nuestro ordenamiento jurídico interno, el artículo 26.1 del TRET señala como 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 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”

los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción”

⁴ SEMPERE NAVARRO, A.V y MARTÍN JIMÉNEZ R., *“Manual Universitario Derecho del Trabajo”* Editorial Aranzadi, Navarra, 2014, pág 54.

Por otra parte, la Constitución Española (CE, en adelante), reconoce en su artículo 35.1⁵, el derecho de los españoles a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia y en ningún caso se pueda hacerse discriminación por razón de sexo. El poder legislativo cumple el mandato constitucional, de la remuneración suficiente, con la fijación anual del Salario Mínimo Interprofesional (SMI, en adelante), el cual se fija en el Real Decreto 1171/2015 sobre salarios mínimos interprofesionales la cantidad estipulada para el año 2016 es de 655,20€ mensuales, también es de nuestro interés el convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT en adelante), en cuanto a la no discriminación salarial por razón de sexo, también se regula en el artículo 14 de la CE, artículo 28 TRET⁶ o la Directiva Europea 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, el Convenio de la OIT N° 100⁷ también sobre la igualdad de retribución.

Lo señalado con anterioridad se reafirma en la normativa Comunitaria en tanto el artículo 4⁸ de la Carta Social Europea de 1961 y revisada en 1996 comparte parte de su esencia con el 35.1 CE: la retribución ha de ser suficiente para cubrir las necesidades básicas del trabajador y en su caso de su familia.

En cuanto a los derechos laborales de la remuneración, en el artículo 4.2 f) del TRET, se reconoce el derecho de los trabajadores a la percepción puntual de la remuneración pactada en el contrato de trabajo o establecida legalmente mediante Convenio Colectivo o norma sectorial, y ello dado que es el principal ingreso de la mayoría de trabajadores por cuenta ajena y sustento de su unidad familiar. En el supuesto de que el empresario incumpla con su respectiva obligación de pagar

⁵ Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

⁶ 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.

⁷ Oelz M, Olney S, Tornel M, *"Guía introductoria igualdad salarial"*, OIT, Ginebra, Suiza.

⁸ A reconocer el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso.

puntualmente a sus trabajadores, será objeto de sanción administrativa. Conducta que está tipificada como infracción muy grave conforme al artículo 8.1 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS⁹ en adelante).

De esta obligación del empresario nace el artículo 50.1b) del TRET, que autoriza a los trabajadores a demandar al empresario ante una situación de falta de pago o retrasos continuados para obtener la extinción de su contrato calificado como despido improcedente, con la consiguiente indemnización. Igualmente, el pago del salario también sirve para probar la relación laboral en el caso de que esta se acuerde de palabra, ya que según el artículo.8 del TRET relativo a la forma del contrato, éste puede ser por escrito o de palabra.

En desarrollo de la CE la principal fuente reguladora es el TRET, especialmente los artículos 25 a 33. Los convenios colectivos y el contrato individual de trabajo de manera subsidiaria o complementaria, son cada vez más importantes, ya que de ellos, de forma más relevante los convenios colectivos, dependerán parte de la regulación acerca de los elementos que constituyen la retribución salarial. En este sentido, los salarios pueden ser mejorados por pacto o decisión unilateral del empresario, en cuyo caso nunca empeorará lo señalado por convenio colectivo.

Por otra parte, conforme el artículo 26.2 del TRET¹⁰, se señalan las cantidades no salariales, sino que son de carácter extrasalariales entre otras, tales, como indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, cantidades extrasalariales que, serán analizadas con posterioridad, al igual que su integración o no en la base de cotización de seguridad social como si están protegidas por el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA, en adelante). En nuestro ordenamiento existen dos modalidades de salario, este puede ser en dinero o en

⁹ RDLegislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

¹⁰ 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.

especie, art.26.1 TRET, otra fuente jurídica sobre esta materia es el convenio 95 de la OIT.

La cantidad a percibir por el trabajador se calcula en base a su sistema salarial, al amparo de los artículos 41.1 d), 64.5 f) del TRET. Este se calcula mediante las figuras de salario por unidad de tiempo y por unidad de obra, salario por tarea realizada, salario a comisión, y por participación en beneficios. Todo ello se organiza en la estructura salarial, artículo 26.3 TRET¹¹, que comprende el salario base y, en su caso, los complementos salariales. Finalmente, el trabajador también tiene reconocida dos gratificaciones extraordinarias al año, una con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra se establece por convenio colectivo o por contrato de trabajo.

2. La estructura salarial

Como ha habido ocasión de señalar, la estructura salarial encuentra acomodo en el artículo 26.3 del TRET, la cual, viene determinada por la negociación, la estructura salarial se determina por la negociación colectiva o en su defecto por el contrato individual. Estructura que comprende el salario base, siendo la retribución fijada por unidad de obra de tiempo o de obra, y en su caso, por los 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. Haciendo hincapié en la negociación colectiva, es fácil encontrar convenios colectivos en los que se señala la estructura salarial completamente ajustada al texto del artículo 26.3 del TRET. En efecto, esto se demuestra, por ejemplo, mediante los siguientes convenios colectivos (los tres primeros de ámbito estatal y los tres últimos de ámbito autonómico) el artículo 48 del convenio estatal de “*Servisgesplan S.L*”¹². También se observa otra

¹¹ 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.

¹² Publicado el 22 de abril de 2016, BOE núm. 109.

estructura salarial en el artículo 17¹³ del convenio colectivo interprovincial para el comercio de plantas y flores¹⁴. Así como en el artículo 54¹⁵ del convenio colectivo de “*Tankat seguridad S.L.U*”¹⁶. Seguidamente, con respecto a los otros tres convenios de ámbito autonómico, el primero de ellos: el convenio colectivo del comercio minorista de carnicería-charcutería de las provincias de Castellón y Valencia¹⁷, a diferencia de los ya señalados no existe un artículo específico en el que se determine la estructura salarial, sino que esta se organiza mediante su capítulo III, rubricado como “condiciones económicas”. El segundo de ellos es el convenio colectivo del sector de la industria de marroquinería y afines de Castelló y Valencia¹⁸. En este último, tampoco se describe su estructura salarial en un único artículo sino que se desarrolla en el capítulo III. Y para finalizar con la estructura salarial en los convenios colectivos autonómicos conforme al texto del convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana¹⁹, a diferencia de los otros dos convenios colectivos autonómicos sí que establece su estructura salarial en el artículo 29²⁰. En suma, estos tres convenios colectivos autonómicos cumplen a la perfección el precepto del artículo 26.3 TRET.

Tras el análisis de la estructura salarial que se vierten sobre los convenios colectivos señalados, ahora, es momento de analizar los diferentes componentes que integran la misma.

¹³ Artículo 17. *Estructura salarial*.

Las retribuciones de las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas en su caso entre el salario base y los complementos del mismo.

¹⁴ Resuelto el 15 de abril de 2016 y publicado en el BOE núm. 105.

¹⁵ Artículo 54. *Estructura salarial*.

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor, del presente Convenio será la siguiente: a) Salario Base. b) Complementos: 1. Personales: Antigüedad. 2. De puesto de trabajo: Plus de actividad. Plus de responsable de equipo. Plus de trabajo nocturno. Complemento de destino. 3. Cantidad o calidad de trabajo: Horas extraordinarias. 4. De vencimiento superior al mes: Gratificación de Navidad. Gratificación de Julio. 5. Indemnizaciones o suplidos: Plus de Distancia y Transporte. Plus de Mantenimiento de Vestuario.

¹⁶ Resuelto el 15 de abril de 2016 y publicado en el BOE núm. 103.

¹⁷ Resuelto el 2 de marzo de 2016 y publicado en el DOCV núm. 7747.

¹⁸ Resuelto el 5 de octubre de 2015 y publicado en el DOCV núm. 7649.

¹⁹ Resuelto el 28 de mayo de 2015, y publicado en el DOCV núm. 7553.

²⁰ Artículo 29. *Estructura retributiva*: 1. Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, se distribuyen en el salario base de grupo, el plus convenio y, en su caso, los complementos salariales regulados en el mismo.

a) **Salario base:** se fija por unidad de obra o de tiempo, dicho de otra forma no se tienen en cuenta circunstancias personales, profesionales o empresariales: debe ser el mismo para los trabajadores del mismo grupo. El salario base es la cuantía más importante de la retribución del trabajador, y sirve de referencia para cuantificar los complementos retributivos ya que suelen ser un porcentaje sobre el mismo.

La unidad de tiempo cuantifica el salario en un espacio temporal, día y hora. Por su parte la unidad de obra cuantifica el salario según la cantidad de trabajo realizado sin contar con el tiempo destinado a su realización.

b) Complementos salariales:

Dentro de este apartado hay que poner el foco en los complementos por circunstancias personales, complementos por el trabajo realizado, complemento por la situación y resultados de la empresa²¹ y la consolidación de los complementos salariales.

b.1) complementos por circunstancias personales:

En estos complementos se integran los complementos por antigüedad y el plus de idiomas.

b.1.a) La antigüedad:

Se regula mediante convenio colectivo o en su defecto por contrato de trabajo. De estipularse en el convenio o contrato de trabajo debe considerarse el periodo temporal para obtener el derecho al complemento o el aumento del mismo. La antigüedad, suele expresarse por años bienios, trienios, etc. También debe estipularse la forma de calcular el mismo, pudiendo ser un porcentaje sobre el salario u otras cantidades. Por otro lado, la antigüedad empieza a computar desde el primer contrato temporal del trabajador en la empresa, por ello no puede haber una doble escala salarial²² donde los trabajadores fijos reciban este plus y los temporales²³ no, en este

²¹ Burgos Giner MA, "Los complementos salariales en la negociación colectiva", Castelló de la Plana, 2010, Universitat Jaume I.

²² Rojo E., 30/01/2016, A vueltas con la doble escala salarial y su falta de justificación. Nota a la sentencia del TS de 24 de noviembre de 2015.

²³ CCOO, "Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo de 21-12-2007, sobre doble escala salarial y antigüedad en Repsol S.A"

sentido se muestra la sentencia del tribunal supremo, sala de lo social del 7 de octubre de 2002²⁴, ante un recurso de casación de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, declarando el derecho a la percepción de este complemento por todos los trabajadores de la plantilla. Desde esta perspectiva, puede mencionarse el convenio colectivo de “*Servisgesplan S.L*”, según el cual, con respecto al trato que realiza de este complemento salarial (art. 48) “*todos los trabajadores obtendrán aumentos salariales por cada año de servicio en la empresa, comenzándose a devengar el primer día del mes en que se cumpla el quinquenio, tratándose de cantidades fijas que varían entre los 36,25€ a los 16,21€ dependiendo de la categoría profesional que tenga el empleado*”. Reincidiendo con los convenios colectivos, en este caso, el convenio para el comercio de plantas y flores, en su artículo 20²⁵, nos deriva al anexo III para visualizar el funcionamiento del complemento de antigüedad, el cual se adquiere a partir del segundo año de permanencia en la empresa y se ve aumentado cada 4 años, hasta el tope de un periodo de 42 años, este plus ostenta un valor u otro dependiendo de la categoría profesional, no es un porcentaje sobre el salario base. Seguidamente el convenio de “*Tankat Seguridad, SLU*”, para el cálculo de este complemento se aplica un porcentaje sobre el salario base, concretamente del 5% por año de trabajo y se abona en quinquenios, con un tope máximo de dos quinquenios artículo 56²⁶). Para finalizar con el recorrido de los convenios el convenio de las administraciones de la lotería²⁷, regula en virtud de su artículo 29²⁸ el complemento de antigüedad, en su

²⁴Recurso de Casación 1213/2001 RJª\2002\10912.

²⁵Artículo 20. *Antigüedad*. Se establece un plus de antigüedad para el 2015, según la tabla salarial que adjunta como anexo III. Para los años 2016 y 2017 se incrementará en la misma cuantía que el salario base.

²⁶Artículo 56. *Complemento personal de antigüedad*. El personal comprendido en este convenio percibirá aumentos periódicos por año de servicio consistente en el abono de quinquenios en la cuantía del 5% del salario base correspondiente al grupo profesional en el que esté clasificado, con un tope máximo de dos quinquenios y consolidarán dicho importe como complemento ad personam revalorizable en el mismo porcentaje que el salario base, pero no devengarán más quinquenios.

²⁷Convenio de carácter sectorial de ámbito estatal, resuelto el 23 de noviembre de 2015 y publicado en el BOE núm. 292.

²⁸Artículo 29. *Complementos de permanencia y de antigüedad*. A partir de la entrada en vigor del Convenio todas las cantidades que se percibían en concepto de antigüedad quedan consolidadas como complemento de permanencia. El quinquenio de antigüedad se fija en la cuantía de 27,48 euros.

complemento de antigüedad se consolida como complemento de permanencia y se adquiere por quinquenios por una cuantía de 27,48€.

b.1.b) plus de idiomas:

Es otro complemento de carácter personal que premia el conocimiento del trabajador de algún idioma específico. Sea como fuere, el trabajador, no tiene que utilizar el idioma durante su jornada a no ser que sea inherente al puesto de trabajo. Se regula mediante negociación colectiva o en su defecto contrato individual. Precisamente, con respeto a los convenios, a modo de ejemplo pueden mencionarse los siguientes:

1) Convenio colectivo de *“Hidraqua, gestión integral de aguas de Levante S.A”*, para la provincia de Alicante en el que únicamente, y en su artículo 36²⁹ establece este plus de idiomas en concreto, para aquellos trabajadores que *“desempeñen puestos de trabajo de atención al público, donde deban utilizar algún idioma extranjero o lenguaje de signos percibirán un plus de idiomas en cuantía de 40€ brutos mensuales y si los idiomas utilizados son dos o más este plus aumentara hasta los 50€”*.2) convenio colectivo *“Uniprex, SAU”*³⁰, este plus de carácter personal se estipula en el artículo 35.5³¹, que lo condiciona a que el conocimiento de este idioma sea imprescindible para la correcta realización de su trabajo: se cuantifica en 99,08€ mensuales. Otro ejemplo de este plus lo encontramos en el 3) convenio colectivo de *“Alares Social, SA”*³², según el cual (art. 17³³) *“el personal de operaciones al que se exija para su desarrollo la*

²⁹ Art.36.- PLUS DE IDIOMAS. Aquellos trabajadores y trabajadoras que desempeñen puestos de trabajo de atención al público, donde deban utilizar algún idioma extranjero predominante en la localidad donde presten sus servicios (inglés, francés o alemán) o el lenguaje de signos, y siempre que acrediten un correcto conocimiento del mismo, percibirán un plus de idiomas en cuantía de 40 euros brutos mensuales durante toda la vigencia del Convenio, abonados por doce meses al año. Si los idiomas utilizados son dos o más, la cuantía se elevará a 50 Euros, en las mismas condiciones. El personal que desempeñe temporalmente un puesto de trabajo que conlleve la utilización de algún idioma predominante, percibirá el plus de idiomas de forma proporcional.

³⁰ Resuelto el 8 de julio de 2016 y publicado en el BOE núm. 175.

³¹ 5. Plus de idiomas. Aquellos trabajadores que conozcan un idioma extranjero con el nivel suficiente como para poder utilizarlo con fluidez en su trabajo percibirán un plus de 99,08 Euros mensuales, siempre que dicho idioma sea un elemento indispensable en su labor y que sea realmente utilizado.

³² Cuya resolución data del 8 de abril de 2016 y publicado en el BOE núm. 97.

³³ Artículo 17. *Plus de Idiomas*. El personal de operaciones al que se exija para el desarrollo de su actividad la utilización de uno o más idiomas extranjeros o la utilización de uno o más idiomas

utilización de una lengua extranjera o la utilización de algún idioma cooficial fuera de la CCAA donde se encuentre el centro de trabajo percibirá 105€ mensuales, si presta servicios a jornada completa y en los supuestos de jornada a tiempo parcial la parte proporcional”. Por otro lado la sentencia del Tribunal Superior de Cataluña número 2535/2002 de 25 de marzo³⁴ frente a un recurso de suplicación por reclamación de cantidad interpuesta por “Televisión Española, S.A” elevando los autos por disconformidad con la sentencia de instancia, resolviendo el conflicto desatado por la demanda por reclamación de cantidad de tres trabajadores de la misma. Los cuales, entre otras cantidades, reclamaban el plus de idiomas, ya que durante su relación laboral con “Televisión Española, S.A” desempeñaban funciones de periodismo deportivo internacional, teniendo que utilizar de forma habitual, como exige su convenio colectivo para, la adquisición de este complemento, varios idiomas extranjeros el inglés y francés, “Televisión Española, S.A” alegaba la incompatibilidad del plus de idiomas con el plus de programas, pero ya el juzgado de instancia no detecto ninguna incompatibilidad y por ello dicto sentencia favorable para los trabajadores, obligando a la empresa a pagar la totalidad de la cantidad demandada por los trabajadores en este concepto y el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña dicto sentencia en el mismo sentido. Otra sentencia que resulta interesante para este estudio es la sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 16 abril 2007³⁵, en esta sentencia encontramos un conflicto colectivo en la Confederación General de Trabajadores y la empresa “Atento Teleservicios España, SA”, el conflicto surgió cuando la empresa decidió dejar de operar en idiomas extranjeros, ante lo cual el sindicato anteriormente mencionado reclamaba que este plus era de carácter personal y por ello no debía dejarse de abonarse, ante lo cual “Atento Teleservicios España, SA” argumento que se trataba de un plus de puesto de trabajo ya que así se especificaba en el artículo 48 del Convenio Colectivo que regía la relación laboral, y al

cooficiales del Estado español, fuera de la Comunidad Autónoma donde esté reconocida esa cooficialidad, tendrá derecho a percibir un plus de 105 euros al mes, si presta servicios a jornada completa. Para los supuestos en los que el trabajador esté contratado a tiempo parcial, el plus se percibirá proporcionalmente a la jornada contratada, con independencia del tiempo de utilización del idioma o lengua durante la misma.

³⁴ Recurso de Suplicación 2309/2001 AS\2002\1579.

³⁵ Recurso de Casación 142/2005 RJ\2007\5000.

dejar de concurrir la utilización de idiomas extranjeros desaparecía este plus, finalmente el Tribunal Supremo fallo a favor de la parte demandada.

b.2) Complementos por el trabajo realizado:

Estos no van ligados a las características personales, sino a las características del puesto de trabajo. A este respecto existen, por ejemplo: el plus de turno rotativo, de peligrosidad, de trabajo nocturno plus de toxicidad.

Siguiendo la estela de los apartados anteriores, los convenios colectivos también suelen establecer en su contenido la regulación de este tipo de complementos por el trabajo realizado. Así, con la mención concreta de 5 convenios colectivos, se podrán observar diferentes complementos. Empezando por el complemento relativo al plus de nocturnidad, el convenio colectivo de *“Repsol lubricantes y especialidades”*³⁶, estipula una cantidad de 16.30€ brutos por cada noche trabajada en concepto de este plus (art. 32.5³⁷).

Siguiendo con este plus poniendo el foco, esta vez, en el convenio de la *“industria del calzado”*³⁸, establece la cantidad del 25% del salario base para este plus en caso de jornada nocturna (art. 37), ante la problemática que puede surgir para él cálculo de este plus mediante un porcentaje se pronuncia la sentencia del recurso para la unificación de doctrina del Tribunal Supremo de 9 de diciembre de 2005³⁹, donde la empresa *“La Burundesa, S.A”* plantea la cuestión, en el recurso de casación para unificación de doctrina, sobre el cálculo de la «retribución específica» del trabajo nocturno en los supuestos en que dicha retribución está fijada en términos genéricos como porcentaje del salario del trabajador. En concreto, el problema a resolver en el caso es el de la fórmula aritmética –dividendo y divisor– mediante la que se obtiene el importe del salario al que se ha de aplicar el mencionado porcentaje de incremento de la retribución de las horas de trabajo de noche, excluyendo del cálculo los días

³⁶ Resuelto el 19 de junio de 2016 y publicado en el BOE núm. 185.

³⁷ Plus de Nocturnidad: La cuantía de este plus, a percibir por noche trabajada, será de 16,30 € brutos/noche.

³⁸ Resuelto el mismo día que el anterior y publicado en el mismo BOE.

³⁹ Recurso de casación para la unificación de doctrina 3475/2004 RJ \2006\7163.

festivos y las vacaciones. Seguidamente en atención al plus por toxicidad, el convenio colectivo de “*pastas papel y cartón*”⁴⁰, merced a su artículo 11.8⁴¹ recoge que el personal que preste sus servicios en puestos de trabajo donde se entre en contacto con sustancias nocivas para la salud, trabajen con ellas o no, percibirán un plus por esta condición, este plus dejara de ser devengado en el momento que la empresa prevenga esta contaminación, y la cuantía la encontramos en el anexo III, que estipula una cantidad variable por día según la categoría profesional que va desde la cantidad de 4,63€ día a los 10,20 € día, sobre la necesidad de contacto con las sustancias nocivas se pronuncia la sentencia del Tribunal Supremo de unificación de la doctrina de 17 de noviembre de 2005⁴², la cual resuelve sobre el fondo del asunto del laudo entre D. Octavio y “*Axima Sistemas e instalaciones S.A*”, donde la parte actora, D. Octavio, reclamaba el plus de toxicidad, que nunca recibió a pesar de realizar funciones de supervisión, colaboración y ayuda del mantenimiento de los sistemas de aire acondicionado, pozos fecales, depuradora de residuos sólidos y plantas de osmosis con utilización de productos tóxicos y peligrosos, la empresa por su parte argumenta que el puesto desempeñado por el actor no conlleva carácter habitual y excepcionalmente peligroso, y por ello no le abona el plus de toxicidad, del 20% del salario base, motivo valido para la sala de instancia del orden social, y el Tribunal Superior de Justicia, por ello la parte actora presenta un recurso de casación para la unificación de doctrina al hallar una sentencia del mismo Tribunal Superior de Justicia cuyo fallo es en sentido contrario ante una situación idéntica, por ello el Tribunal

⁴⁰Resuelto el 3 de mayo de 2016 y publicado en el BOE número 121

⁴¹Artículo 11.8 *Plus Toxicidad o Insalubridad*. El personal que preste sus servicios en puestos de trabajo en que se manejen sustancias tóxicas o trabaje en locales donde se desprendan tóxicos nocivos para la salud, o aún sin trabajar con sustancias lo haga en secciones a las que lleguen dichas sustancias tóxicas o nocivas para la salud, percibirá un complemento de puesto de trabajo en la cuantía establecida en las tablas II y IV del anexo III. Los trabajos bonificables por toxicidad o insalubridad serán determinados de acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa o delegados de personal, y de no existir conformidad, resolverá la Jurisdicción competente previo informe del Comité de Empresa o delegados de personal, y los demás que estime oportunos aquella. Cesará el abono de este plus en el momento en que se acredite ante la jurisdicción competente por parte de la Empresa, que se han adoptado las medidas necesarias para que el trabajo se realice en condiciones normales de salubridad e higiene. En aquellas Empresas que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo tengan una valoración de puestos de trabajo en la que se hayan contemplado las condiciones tóxicas o insalubres, no tendrá efecto la tabla correspondiente al presente artículo.

⁴² Recurso de casación para la unificación de doctrina 290/2005 RJ\2006\683.

Supremo falla reconociendo el plus de toxicidad para D. Octavio, argumentando que la empresa “*Axima Sistemas e Instalaciones, S.A*” no demuestra que el trabajo toxico sea mínimo, exiguo e irrelevante. Otra sentencia interesante sobre el plus de toxicidad es la sentencia del Tribunal Supremo de 19 de enero de 2011⁴³, la causa de esta sentencia radica en la necesidad de la clasificación de los trabajos penosos para el abonamiento del plus correspondiente, ya que el artículo que del Convenio Colectivo que regula esta actividad deja varias interpretaciones posibles, por lo que surgió un conflicto colectivo que acabó con el correspondiente proceso judicial, en el cual el Tribunal Supremo fallo a favor de los trabajadores ampliando las categorías profesionales que debían percibir este plus .Continuando con el plus de toxicidad analizaremos el artículo 31⁴⁴ del convenio colectivo del “*grupo ASV, servicios funerarios*”⁴⁵, este considera que solo recibirán este plus los trabajadores encuadrados en el grupo profesional II, y que además realice de forma habitual tareas de manipulación de cadáveres, incluyendo el manipulado de los productos tóxicos y la carga y descarga y manipulación de féretros la cantidad se estipula en el anexo I, y va desde los 204,56 € a los 258,88 € mensuales. Y para finalizar los complementos por el trabajo realizado nos centramos en el convenio colectivo para empresas de seguridad⁴⁶, establece un plus por peligrosidad para todos trabajadores en su artículo 69 a), que va desde un plus para todos los trabajadores de poca cantidad hasta pluses más elevados en función de la tarea realizada, transportes de explosivos, o de la indumentaria necesaria para la actividad que han sido contratados, posesión de arma de fuego, como apunte a este plus de peligrosidad comentar la sentencia del Tribunal Supremo , de 10 de diciembre 2008⁴⁷ , sobre como calcular el valor de este plus si por día natural o en contra por día efectivo de trabajo, este problema surgió cuando a la trabajadora se le pagaba este plus por día

⁴³ Recurso de Casación 28/2009 RJ\2011\2435

⁴⁴Artículo 31. *Plus Toxicidad*. Lo percibirá el personal encuadrado en el Grupo Profesional II, que realice habitualmente tareas de manipulación de cadáveres, incluido el manipulado de los productos tóxicos o corrosivos necesarios, carga y descarga y manipulado de féretros. La cuantía de dicho Plus queda estipulada para cada uno de los niveles retributivos afectados en la tabla salarial que consta en el anexo I. No tendrá carácter absorbible ni compensable y será revalorizable en los términos previstos en el presente convenio colectivo.

⁴⁵ Resuelto el 13 de febrero de 2015 y publicado en el BOE núm. 49.

⁴⁶ Resuelto el 4 de septiembre de 2015 y publicado en el BOE núm. 224.

⁴⁷ Recurso de casación para la unificación de doctrina 639/2008 RJ\2009\253.

natural durante más de 15 meses, hasta que en enero de 2006 la empresa decidió condicionar este plus al trabajo efectivo, por lo cual la parte actora demandó a la empresa *"Itma S.A.L Asturias"* por entender que era condición más beneficiosa la anterior, la trabajadora Dña. Rebeca, obtuvo sentencia favorable del Juzgado de instancia y del Tribunal Superior de Justicia, por ello la parte demandada interpuso recurso de Casación para la Unificación de Doctrina al hallar una situación idéntica pero con el fallo opuesto. Ante ello el Tribunal Supremo se posicionó a favor de *"Itma S.A.L Asturias"* no reconociendo como condición más beneficiosa para el trabajador el hecho de cobrar el plus por días naturales, ya que no cumplía los requisitos para integrar esta cláusula en su relación contractual, a pesar de recibirlo de esta forma durante más de 15 meses y no se especificaba la cláusula de condición más beneficiosa en el convenio colectivo.

b.3) complementos por la situación y resultados de la empresa:

En esta categoría se incluye el complemento de la participación en beneficios, el cual no es el único pero sí el que mayor relevancia tiene en la práctica. Se fija y regula mediante negociación colectiva o contrato de trabajo en su defecto y, es una forma de participación de los trabajadores en la empresa. Este mecanismo se apoya en el artículo 129.2⁴⁸ CE según el cual, se encomienda a los poderes públicos promover formas de participación en la empresa. Siguiendo el hilo del trabajo ahora mostramos como integran los convenios colectivos la participación en beneficios, para ello analizamos dos convenios colectivos, 1) convenio colectivo del *"grupo de marroquinería cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia"*⁴⁹, concretamente en su artículo 23, bajo la rúbrica participación en beneficios fija esa participación en un 9% sobre las cantidades que constituyan el salario base, las gratificaciones extraordinarias y si corresponde sobre la antigüedad. 2) Convenio Colectivo del *"sector industrial del*

⁴⁸ Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.

⁴⁹ Resuelto el 22 de octubre de 2015 y publicado en el BOE núm. 265.

*Frio industrial*⁵⁰, este fija una gratificación en este concepto, artículo 21, de treinta días de salario más la antigüedad, que será abonado durante el primer cuatrimestre del año siguiente a su devengo pudiendo ser abonada mensualmente dividida en dozavas partes. Sobre este plus salarial es importante decir que el trabajador tiene que estar contratado en el momento de su devengo, ya que si no pierde el derecho del mismo, esto lo podemos contemplar en la sentencia del Tribunal Supremo de 28 de mayo de 2008⁵¹, la cual desestima el recurso de Casación para la Unificación de Doctrina impuesto por “*Leroy Merlin, SA*” frente a la sentencia del TSJ de Madrid, de fecha 19/04/2006, dictadas en autos promovidos por Don Benedicto, contra la recurrente en reclamación de cantidad, el Tribunal Supremo desestima este recurso de casación para la unificación de doctrina amparándose en que los hechos de las sentencias de contraste no son iguales, ya que mientras que Don Benedicto fue informado de la cantidad que va a percibir por este concepto y recibió un documento justificativo del mismo, el otro demandante nunca fue informado de la cantidad ni le fue notificado ningún documento acreditativo de tal circunstancia como si lo fue Don Benedicto, por ello “*LeroyMerlin, S.A*” fue condenada a pagar la cantidad demandada por la parte actora.

b.4) La consolidación de los complementos salariales:

La consolidación de estos complementos depende del convenio colectivo o el contrato de trabajo. Sin embargo, el artículo 26.3 del TRET impone límites a la consolidación vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa; los cuales no tendrán carácter de consolidables salvo pacto en contrario.

3. *Sistemas salariales:*

En cuanto a este tema debe advertirse que en el TRET pese a que no se encuentra una definición de sistema salarial, sí regula los sistemas salariales al amparo de los artículos 41.1 d), 64.5F).

⁵⁰ Resuelto el 3 de mayo de 2016 y publicado en el BOE núm.120.

⁵¹ Recurso de casación para la unificación de doctrina 2790/2006 RJ\2008\5122.

El artículo 41.1 d) del TRET califica el sistema salarial como una condición sustancial de trabajo, mientras que por su parte el artículo 64.5f) del TRET reconoce el derecho de los representantes de los trabajadores a emitir un informe, con carácter previo a la implantación por el empresario de sistemas de primas e incentivos.

En este punto, resulta importante la actividad de la empresa o sector ya que de él se determina el sistema salarial a aplicar, actualmente se aplica cada vez más sistemas que incentivan la productividad⁵², donde la negociación colectiva adquiere una mayor importancia estos sistemas son:

a) Salario por unidad de tiempo y por unidad de obra:

El ordenamiento jurídico español permite el establecimiento de los salarios en función del tiempo de trabajo desarrollado o a desarrollar o en función de los resultados o rendimientos obtenidos o a obtener, esto se puede mezclar y crear un sistema de retribución mixto. Un sistema mixto es por ejemplo la retribución del trabajador por el trabajo realizado, si al salario por unidad de tiempo se le añade una cantidad variable en función del resultado, esta cantidad puede ser individual o colectiva, su fundamento legal se encuentra en el artículo 26.3 TRET.

Una forma habitual de incentivo es el denominado “bonus”, que es una compensación que la empresa abona a un trabajador, por la consecución de unos objetivos fijados. Este “bonus” tiene los siguientes rasgos:

- Es variable e independiente del salario, es una concesión graciable del empresario.
- Premia la consecución de ciertos objetivos.
- Sujeta a la discrecionalidad empresarial.
- No es consolidable como condición más beneficiosa.
- Puede establecer tratos diferentes entre trabajadores, siempre que no sea discriminatoria.
- No es una comisión, requiere la realización del objetivo para su devengo.

⁵²Barceló Fernández, J. y Salido Banús, J.L, “Manual universitario Derecho del Trabajo”, Editorial Aranzadi, Navarra, 2014, pág. 840.

Para obtener el tiempo de trabajo y el resultado esperado se hace una evaluación previa con unos parámetros concretos. La regulación de este “bonus” la podemos ver en el Convenio Colectivo de ámbito estatal del “*sector de industrias cárnicas*”⁵³, concretamente en su artículo 8 bajo la rúbrica “definición de conceptos” describe el incentivo que recibe el trabajador en función de un rendimiento superior al normal, también mide el rendimiento normal de un trabajador, conocedor de su trabajo, utilizando el método “Bedaux” y situándolo en 60 puntos/hora, por lo cual el trabajador percibirá la cantidad de 0,12€ por punto extra de la escala “Bedaux”.

b) Salario por tarea realizada:

En este sistema salarial el trabajador y empresario pactan la retribución, para que el primero realice una determinada cantidad de trabajo en un periodo de tiempo concreto, éste ha de ser prudencial y no abusivo.

c) Salario a comisión:

Mediante este sistema salarial el salario se calcula total o parcialmente sobre los negocios u operaciones realizadas por el trabajador, la regulación de la liquidación y pago se encuentra en el artículo 29.2 del TRET⁵⁴, el cual establece el momento del nacimiento del derecho al salario a comisión, que no es otro que el momento de realizarse y pagarse el negocio en que ha intervenido el trabajador, y estableciendo su liquidación al finalizar el año, salvo haber pactado otra cosa. El salario se calcula mediante una cantidad fija por cada negocio o un determinado porcentaje sobre el valor del negocio pactado. Según doctrina del Tribunal Supremo (SSTS 13 de febrero de 1986 y de 6 de abril de 1990) si un trabajador es despedido tiene derecho a la posible comisión o comisiones que le correspondan por los negocios alcanzados antes de su despido. De igual modo, también tiene derecho a la comisión de los negocios no realizados por culpa probada del empresario. Otra sentencia que esclarece sobre qué documento se debe calcular la comisión del negocio alcanzado es la sentencia del

⁵³ Resuelto el 27 de enero de 2016 y publicado en el BOE núm. 36.

⁵⁴ 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

Tribunal Supremo de 16 de enero de 1998⁵⁵, ante un recurso de casación interpuesto por la “Federación de alimentación, bebidas y tabacos de Comisiones Obreras” y “Federación estatal de alimentación, bebidas y tabacos de la Unión General de Trabajadores” ante un conflicto colectivo con la empresa “Bimbo, S.A”. el conflicto surgió cuando la empresa decidió de forma unilateral el cambio de documento que servía para calcular la comisión para el trabajador por el negocio realizado, inicialmente esta comisión se calculaba sobre el albarán (sin contar con promociones, descuentos...) lo que aportaba al trabajador mayores ingresos, pero la empresa al ver como subía la competencia en su sector realizó cambios para aumentar su competitividad y uno de estos fue calcular las comisiones de sus comerciantes sobre la factura, donde se encuentra el precio final de la venta, ante estos hechos los sindicatos arriba señalados decidieron demandar a la empresa, con el resultado de la desestimación del recurso por el Tribunal Supremo, ya que entiende que esta forma de cálculo se ajusta al artículo 29.2 del TRET, y no se cumplen los requisitos para conceder la condición más beneficiosa para los trabajadores.

d) Participación en beneficios:

En este sistema se deja una amplia libertad a la negociación colectiva para determinar los criterios según los cuales se pueden calcular la participación en beneficios. Si el objetivo no se cumple por causas imputables al empresario los trabajadores tienen derecho al ingreso de la participación. Esta se puede abonar mediante una paga fija al año e independiente del beneficio de la empresa o una cantidad variable y vinculada a que existan o no beneficios. Como ejemplo de su regulación examinamos el artículo 21 del Convenio Colectivo del “sector de la industria de marroquinería y afines de Castellón y Valencia”⁵⁶, el cual fija esta cantidad en el diez por ciento del salario convenio, incrementado en su caso por la antigüedad, en 14 pagas al año que se abonarán en las doce mensualidades y en las dos pagas extraordinarias. Como podemos observar este convenio no condiciona la participación en beneficios a la existencia de los mismos. Es interesante conocer sobre qué

⁵⁵ Recurso de Casación 1530/1997 RJ\1998\455.

⁵⁶ Resuelto el 5 de octubre de 2015 y publicado en el DOCV NÚM 7649

documento se calculan los beneficios, para ello podemos observar la sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 30 enero 2004⁵⁷, trata de un conflicto colectivo entre los sindicatos CCOO, UGT y CSICA contra la “Caja de Ahorros de la Rioja”, el conflicto surgió cuando la empresa decidió hacer el cálculo de la participación de beneficios sobre la memoria anual, en contra de lo estipulado en el Convenio Colectivo que establecía que debía ser calculado sobre los balances, este cambio se produjo ya que el “Banco Central de España” emitió un informe obligando a las cajas de ahorro a conservar una partida de sus beneficios para asegurar futuros riesgos, por ello la “Caja de Ahorros de la Rioja” tuvo que recalcular esta participación sobre la memoria anual, y el Tribunal Supremo le dio la razón al entender que era el documento más fidedigno para conocer la situación real de la empresa.

4. Percepciones extra salariales:

Las percepciones extrasalariales encuentran acomodo en el artículo 26.2⁵⁸ del TRET, que establece las cantidades percibidas por el trabajador que no tienen consideración de salario, concretamente las cantidades percibidas 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. Estas tres figuras son las únicas consideradas percepciones extrasalariales, el Tribunal Supremo así se ha manifestado en las sentencias de 26 de junio de 1995 y de 1996⁵⁹.

El principal punto a analizar de la complejidad de las percepciones extrasalariales es su integración o no en la base de cotización de la Seguridad Social, y su consideración en el Impuesto Sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF, en adelante). Para ello vamos a examinar en profundidad las tres figuras exentas y que son nombradas en el artículo 26.2 del TRET.

⁵⁷ Recurso de Casación 37/2003 RJ\2004\2008.

⁵⁸ 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.

⁵⁹ Barceló Fernández, J. y Salido Banús J.L, “Manual universitario Derecho del Trabajo”, Editorial Aranzadi, Navarra, 2014, pág.826.

a) Gastos de viaje y dietas de manutención:

Para analizar esta figura extrasalarial nos fijaremos en el artículo 147 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS, en adelante), donde se haya las asignaciones para gastos de locomoción, manutención y estancia.

En primer lugar, atendiendo de nuevo al mismo artículo pero esta vez en su segundo apartado se observa la exclusión de la base de cotización a la Seguridad Social los **gastos en locomoción**, siempre que el trabajador tenga que desplazarse a un lugar distinto a su centro de trabajo para realizar su jornada laboral. Por lo tanto las cantidades excluidas son:

En caso de uso de transporte público las cantidades justificadas mediante factura o documento equivalente. En el caso de no utilizarse transporte público, nos centraremos en el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (RIRPF, en adelante), concretamente en el artículo 9.2b) se estipula que la cantidad exenta es el resultado de multiplicar los kilómetros recorridos por la cantidad de 0.19 €, más los gastos en concepto de peajes y aparcamiento justificados mediante factura. Por otra parte para los gastos de **manutención y estancia**, acudimos al artículo 147.b 2) de la LGSS, y el artículo 9 del RIRPF. El primer condicionante que encontramos es que los gastos deben realizarse en un municipio distinto del lugar de trabajo y de su residencia. De este modo estas designaciones están destinadas a cubrir los gastos realizados por el trabajador en restaurantes, hoteles y otros establecimientos hosteleros con motivo de su desplazamiento. Para determinar la cuantía exenta se analiza la literalidad del artículo 9.3 del RIRPF, si el desplazamiento y permanencia es por un período continuado a nueve meses, no se exceptuarán de gravamen dichas cantidades. El artículo sigue la exposición dividiendo los gastos según se haya pernoctado en un municipio distinto al del centro de trabajo o no. Quedando de la siguiente manera 1) si pernoctan los gastos de estancia los importes que se justifiquen mediante factura o documento equivalente. En el caso de vehículos destinados a transportes de mercancías por carretera, no precisarán de justificación cuando el importe no exceda de 15 € diarios si el desplazamiento es en el estado español, o 25€ diarios si es al extranjero. En cuanto a los gastos de manutención, la cantidad exenta es

de 53.34€ diarios si es desplazamiento por territorio español, o 91.35€ si es desplazamiento por el extranjero. 2) en el caso de que no se pernocte en un municipio distinto al lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del trabajador, las asignaciones para gastos de manutención que no excedan de 26.67€ ó 48.08€ diarios, según se trate de desplazamiento por territorio español o extranjero. En este apartado es interesante observar la sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 17 junio 1991⁶⁰, que afecta al personal laboral en el extranjero del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, donde los trabajadores reclamaban que se les reintegrara el importe ocasionado por el trayecto de sus vacaciones en España, pero el Tribunal Supremo desestimó el recurso presentado por ellos al considerar que las condiciones laborales de estos no es equiparable al personal funcionario, ya que el personal laboral fue contratado ya en el extranjero.

b) Prestaciones a la Seguridad Social:

Seguimos con el artículo 147.2 de la LGSS, pero esta vez nos fijamos en su epígrafe d) que dice textualmente:

“Las prestaciones de la Seguridad Social, las mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal concedidas por las empresas y las asignaciones destinadas por estas para satisfacer gastos de estudios dirigidos a la actualización, capacitación o reciclaje del personal a su servicio, cuando tales estudios vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo”. Del texto señalado se confirma que tan solo éstas no computarán en la base de cotización de la seguridad social.

c) Indemnizaciones:

Hay cuatro tipos de indemnizaciones por fallecimiento, traslado, suspensiones o despidos y cese del trabajador, regulados en el artículo 147.2 c) de la LGSS. 1) En caso de fallecimiento estará exenta la cantidad prevista en la norma sectorial o Convenio Colectivo en su defecto. 2) Las indemnizaciones por traslado del trabajador,

⁶⁰ Recurso 87/1991 RJ\1991\5150.

regulado en el artículo 40.1 del TRET y en el que se regula el derecho a una indemnización económica para el caso en el que el trabajador sea trasladado y esté implique un cambio de residencia. Esta cantidad queda exenta tanto para la base de cotización de la Seguridad Social como para la cotización del IRPF. 3) En caso de suspensión de contrato de trabajo, la suspensión de contrato no conlleva una indemnización, pero sí esta figura en las normas sectoriales o en el Convenio Colectivo aplicable esta estará exenta de cotización. 4) Indemnizaciones por despidos y cese del trabajador, tiene carácter extrasalarial porque no retribuyen el trabajo prestado, sino la extinción del contrato de trabajo. No solo se refiere a las indemnizaciones por despido improcedente, sino que abarca muchos más como las indemnizaciones por cese por voluntad del trabajador por incumplimiento del empresario, por finalización de contrato de duración determinada, por la opción de indemnización frente al traslado, o por la indemnización por la modificación sustancial de condiciones de trabajo. Estarán exentas la cantidad estipulada en la normativa que desarrolla el TRET, en el caso que en el Convenio Colectivo o acuerdo entre las partes se estipula una cantidad superior a la establecida legalmente la diferencia entre ambas si cotizará.

5. Gratificaciones extraordinarias:

Reconocidas en el TRET en su artículo 31, este condiciona al trabajador para obtener dos gratificaciones extraordinarias al año una con ocasión de las fiestas de la Navidad, la otra se decidirá mediante convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores, la costumbre es que se realice en el periodo estival, la cuantía de la misma también se decidirá por convenio colectivo. Estas pagas también se podrán prorratear en los doce meses del año, si se establece en el convenio colectivo. Ahora vamos a ver como regula estas gratificaciones extraordinarias varios convenios colectivos, el primero de ellos es el Convenio Colectivo de "Servigesplan S.L", ya visto anteriormente, esta vez nos fijamos en su artículo 48, donde se estipulan las gratificaciones extraordinarias y vemos que se ajustan a la perfección al artículo 31 del TRET, ya que constan dos pagas extraordinarias una con ocasión de las fiestas de Navidad, y la restante se percibirá entre los días 13 y 15 del mes de julio, la cantidad de cada una de estas pagas será de

una mensualidad del salario base más el complemento de antigüedad, los trabajadores sometidos a este convenio tendrán la opción de prorratear las dos pagas extraordinarias en los doce meses, el segundo convenio que vamos a ver es el Convenio Colectivo para el “*comercio de plantas y flores*”, regula las gratificaciones extraordinarias en el artículo 19, el cual condiciona a toda la plantilla a su percepción, se fijan dos pagas extraordinarias una con ocasión de la Navidad y la otra en el mes de julio y la cantidad económica de cada una de ellas es la correspondiente a una mensualidad de salario base, sin ningún complemento más, y por último veremos el Convenio Colectivo de “*TANKAT S.L.U*”, ya visto anteriormente, el cual fija dos pagas extraordinarias una en Navidad y otra en el mes de julio la cantidad estipulada es de una mensualidad mas el complemento de antigüedad, este convenio colectivo condiciona al trabajador a prorratear estas pagas extraordinarias en las doce mensualidades.

6. La fijación del salario:

El salario mínimo interprofesional:

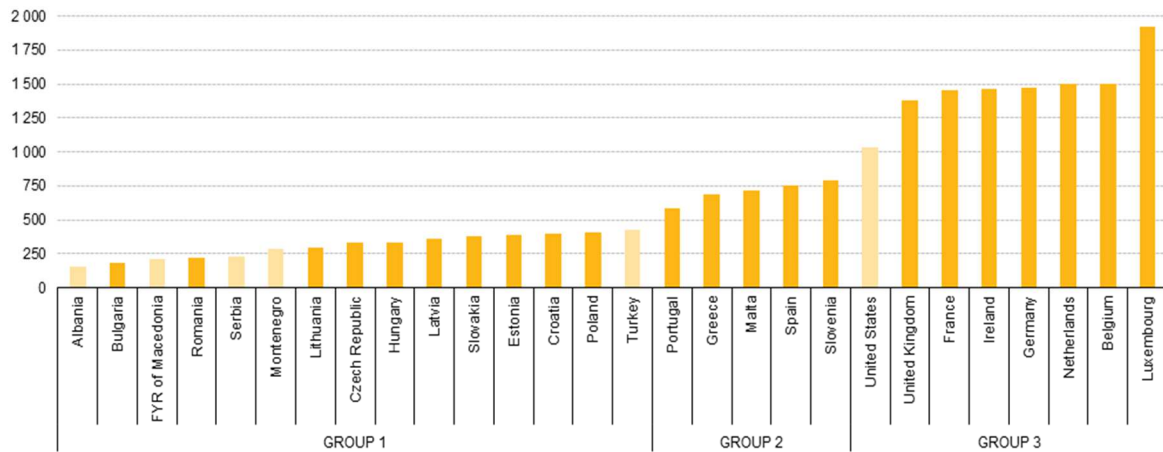
El artículo 27 TRET encomienda la fijación del salario mínimo interprofesional al Gobierno, quien deberá consultar previamente a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas. El SMI, se fijara anualmente, tomando como referencia el índice de precios de consumo, la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional, la coyuntura económica general. Asimismo los poderes públicos también han de garantizar el cumplimiento del art. 35.1 CE que entre otros derechos laborales dice que el salario ha de ser suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador y en su caso de su familia. El salario mínimo se revisara semestralmente si no se cumpliesen las previsiones sobre el índice de precios de consumo.

Para el año 2016 la cuantía es de 655, 20 € al mes o 21, 84 € al día, sin distinción de edad, aunque el Tribunal Constitucional (STC 31/1984, de 7 de marzo⁶¹) reconoce la posible aplicación de dos salarios mínimos atendiendo a la edad, esto sería: que aquellos trabajadores entre 16 y 17 años, recibirían un salario de menor cantidad que los trabajadores mayores de edad fundamentándose en la menor producción de los menores, por lo que no genera discriminación, el salario mínimo para este año se encuentra fijado en el art. 1 del Real Decreto 1171/2015, de 29 de diciembre. En cuanto a la cuantía del salario mínimo interprofesional de los trabajadores eventuales, temporeros y empleados de hogar, la encontramos en el artículo 4 de la misma normativa, en su punto 1 se regula que los trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días percibirán, conjuntamente con el salario mínimo la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias, correspondientes al salario de 30 días cada una de ellas, sin en que ningún caso la cuantía del salario pueda ser inferior a 31, 03 € por jornada legal en la actividad. El artículo continúa con la retribución de las vacaciones donde estipula que estos trabajadores percibirán conjuntamente al salario mínimo la parte proporcional de es correspondiente a las vacaciones legales mínimas en los supuestos en que no existiera coincidencia entre el periodo de disfrute de las vacaciones y el tiempo de vigencia del contrato. Para finalizar el art. 4 del Real Decreto 1171/2015, de 29 de diciembre, se fija la retribución mínima de los empleados de hogar que trabajan por horas en régimen externo, e incluye todos los conceptos retributivos en 5,13€.

Así con todo, nadie puede trabajar en España por debajo de este salario, por eso es el mínimo y se aplica a cualquier sector productivo, categoría profesional, etc. por eso es interprofesional. Finalmente, según el art 27.2 ET nos dice que la cuantía del salario mínimo interprofesional es inembargable.

⁶¹ López Cumbre, L, *“Manual universitario Derecho del Trabajo”*, Editorial Aranzadi, Navarra, 2014. Pág. 847.

Ya vista la legislación vigente del SMI, ahora conoceremos una gráfica sobre los distintos SMI de los países de la Unión Europea, EEUU y otros países europeos no pertenecientes a la UE⁶²:



(*) Denmark, Italy, Cyprus, Austria, Finland and Sweden: no national minimum wage.
Source: Eurostat (online data code: eam_mw_cur)

Vemos como España se encuentra en la novena posición de este ranking, con una cantidad cercana a los 750€ (esta cifra es superior a la escrita anteriormente ya que se encuentran prorrateadas las dos gratificaciones extraordinarias), dentro del grupo dos junto con Portugal, Grecia, Malta, Eslovenia. El SMI español se encuentra muy por debajo de otros países de la UE como Francia o Reino Unido, donde se sitúa en un punto cercano a los 1500€, y en la cabeza de este ranking se encuentra Luxemburgo, donde el SMI roza los 2000€.

Los salarios mínimos profesionales:

Los salarios mínimos profesionales se fijan por negociación colectiva ya sea sectorial o empresarial, este salario no puede ser inferior al salario mínimo interprofesional lo normal es que sea superior a éste. Por medio de la, negociación

⁶² Fuente EUROESTAT: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Minimum_wages,_January_2015_%28%C2%B9%29_%28EUR_per_month%29_YB15_II.png

colectiva se fija tanto el salario base como los complementos salariales. En este punto ha de volver a señalarse que, la cuantía de los complementos salariales se calcula aplicando un porcentaje sobre el salario base; salario base que, también afecta a las indemnizaciones que puede recibir el trabajador.

Si el convenio colectivo no fija el salario éste se puede pactar en el contrato de trabajo. En este marco, no puede establecerse, condiciones menos favorables o contrarias a las dispuestas legal o convencionalmente.

7. El pago del salario:

En este apartado del pago del salario va a analizarse de manera pormenorizada conceptos relativos al lugar, tiempo y forma.

En cuanto al lugar del pago del salario, éste viene establecido por convenio colectivo o contrato de trabajo o en su defecto los usos y costumbres del lugar. El TRET no hace ninguna concreción acerca de este tema sólo lo nombra en el artículo 29.1 del TRET, que marca que 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.

Referente al tiempo, la fecha también se decidirá por convenio colectivo o en el contrato de trabajo. En este sentido, es costumbre pagar el salario una vez el trabajador ha prestado el servicio, ya que si éste no presta el servicio no hay obligación de que el empleador retribuya el trabajo, si la falta de trabajo es imputable al empresario el trabajador tendrá derecho al salario. Descendiendo en el art 29.1 TRET, el periodo de tiempo para el abono de las retribuciones periódicas y regulares no puede exceder de un mes. Este precepto es imperativo, por consiguiente no cabe pacto en contrario. Además el trabajador también tiene derecho a anticipos a cuenta del trabajo ya realizado antes de que llegué el día del pago establecido. Este derecho es válido tan solo para las cantidades que se generan en un mes; por ejemplo a estos

efectos no es aplicable paga extraordinaria. En caso de retraso del salario el empresario tiene la obligación de abonar empleador al trabajador el interés por mora del 10% de lo adeudado, (art.29.3 TRET). Aparte, el trabajador también puede solicitar la extinción contractual por su voluntad ante el juez por la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario [art.50.1. b) TRET], en estos casos, en base al artículo 50.2 TRET el trabajador tendrá la misma indemnización que procede para un despido improcedente.

Para finalizar la exposición sobre el pago del salario cabe señalar su forma. Para esta tarea, se reitera el contenido del art.29.1 TRET, según el cual, el pago del salario debe ser documentado. En concreto, esta tarea se cumple mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del salario, el cual, a su vez, debe ajustarse al modelo que aprueba el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, aunque cabe también por convenio o acuerdo entre la empresa y los representante de los trabajadores el establecimiento de otro modelo que contenga con claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.

Existe una doble finalidad en el recibo, por un lado, sirve para comprobar los rendimientos del trabajo percibidos por el trabajador y, por el otro como medio de prueba.

En el año 2014 se realizó una modificación en el recibo individual justificativo del pago del salario, el cual supuso que el trabajador conociera la parte que pagaba la empresa a la Seguridad Social, ahora vamos a ver el modelo publicado en la orden del 27 de diciembre de 1994 y el modelo publicada en la orden EES/2098/2014, de 6 de noviembre, por la que se modifica la orden anterior.

Orden del 27 de diciembre de 1994:

| | |
|---|--|
| Empresa: _____ Domicilio: _____ C.I.F.: _____ Código de cuenta de cotización a la Seguridad Social: _____ | Trabajador: _____ N.I.F.: _____ Número Libro de Matrícula: _____ Número de afiliación a la Seguridad Social: _____ Categoría o grupo profesional: _____ Grupo de cotización: _____ |
| Período de liquidación: del ... de al ... de Total días <input type="text"/> | |
| I. DEVENGOS | |
| 1. Percepciones salariales Salario base Complementos salariales Horas extraordinarias Gratificaciones extraordinarias Salario en especie | TOTALES _____ _____ _____ _____ _____ |
| 2. Percepciones no salariales Indemnizaciones o suplidos Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos Otras percepciones no salariales | _____ _____ _____ _____ |
| A. TOTAL DEVENGADO | _____ |
| II. DEDUCCIONES | |
| 1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta Contingencias comunes Desempleo Formación Profesional Horas extraordinarias Fuerza mayor o estructurales No estructurales TOTAL APORTACIONES | _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ |
| 2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas 3. Anticipos 4. Valor de los productos recibidos en especie 5. Otras deducciones | _____ _____ _____ _____ |
| B. TOTAL A DEDUCIR | _____ |
| LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B) | _____ |
| Firma y sello de la Empresa | de de 200 RECIBÍ |
| DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL I.R.P.F. | |
| 1. Base de cotización por contingencias comunes Remuneración mensual Prorrata pagas extraordinarias TOTAL | _____ _____ _____ |
| 2. Base de cotización por contingencias profesionales (A.T. y E.P.) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo Formación profesional, Fondo de Garantía Salarial) | _____ |
| 3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias | _____ |
| 4. Base sujeta a retención del I.R.P.F. | _____ |

Orden EES/2098/2014, de 6 de noviembre:

RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS

| | |
|--|---|
| Empresa: Domicilio: CIF: CCC: | Trabajador: NIF: Núm. Afil. Seguridad Social: Grupo profesional: Grupo de Cotización: |
|--|---|

| | | |
|---|---------|---------------------------------|
| Periodo de liquidación: del de al de de 20..... | | Total días <input type="text"/> |
| I. DEVENGOS | IMPORTE | TOTALES |
| 1. Percepciones salariales | | |
| Salario base | _____ | |
| Complementos salariales | | |
| | _____ | |
| | _____ | |
| Horas extraordinarias | _____ | |
| Horas complementarias (contratos a tiempo parcial)..... | _____ | |
| Gratificaciones extraordinarias..... | _____ | |
| Salario en especie..... | _____ | |
| 2. Percepciones no salariales | | |
| Indemnizaciones o suplidos | | |
| | _____ | |
| Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social | | |
| | _____ | |
| Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos | | |
| | _____ | |
| Otras percepciones no salariales | | |
| | _____ | |
| A. TOTAL DEVENGADO..... | | _____ |
| I. DEDUCCIONES | | |
| 1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta | % | |
| Contingencias comunes | _____ | |
| Desempleo..... | _____ | |
| Formación Profesional..... | _____ | |
| Horas extraordinarias..... | _____ | |
| TOTAL APORTACIONES..... | _____ | |
| 2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas..... | _____ | |
| 3. Anticipos..... | _____ | |
| 4. Valor de los productos recibidos en especie | _____ | |
| 5. Otras deducciones..... | _____ | |
| B. TOTAL A DEDUCIR..... | | _____ |
| LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A – B)..... | | _____ |
| de de 20..... | | |
| Firma y sello de la empresa | | RECIBÍ |

| DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA | | | |
|--|-------|------|--------------------|
| CONCEPTO | BASE | TIPO | APORTACIÓN EMPRESA |
| 1. Contingencias comunes | | | |
| Importe remuneración mensual..... | _____ | | |
| Importe prorata pagas extraordinarias..... | _____ | | |
| TOTAL..... | _____ | | |
| AT y EP..... | | | |
| 2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta..... | | | |
| Desempleo..... | _____ | | |
| Formación Profesional..... | _____ | | |
| Fondo Garantía Salarial..... | _____ | | |
| 3. Cotización adicional horas extraordinarias..... | | | |
| _____ | _____ | | |
| 4. Base sujeta a retención del IRPF..... | | | |
| _____ | _____ | | |

Como se puede observar la diferencia se encuentra en el segundo cuadro de cada documento, en la versión nueva se puede leer como nombra las aportaciones de la empresa, mientras que en el modelo de 1994 no quedaba claro la cantidad que destinaba la empresa a sufragar los gastos a la Seguridad Social que destinaba la empresa.

8. El fondo de garantía salarial:

Primero vamos a realizar un breve análisis de las cuestiones generales del fondo de garantía salarial (FOGASA, en adelante), y posteriormente veremos sus prestaciones.

Cuestiones generales: el FOGASA, depende del ministerio de trabajo e inmigración, mediante la secretaría general de empleo, tiene personalidad jurídica.

Su naturaleza jurídica viene definida en el artículo 33.1 TRET, que dice que el FOGASA, es un 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. El FOGASA se financia a través de varios recursos económicos, por ejemplo las cotizaciones de las empresarias que tengan trabajadores por cuenta ajena, cotizaciones a la seguridad social. La cuantía es la resultante de la aplicación de un porcentaje o tipo fijado por el gobierno a una base de cotización que es la establecida para contingencias de accidentes de trabajo,

enfermedad profesional y desempleo, esto se encuentra regulado en el artículo 33.5 TRET. Para el año 2016 la cotización al FOGAS es de 0.2%.

Como ya hemos dicho anteriormente percibirán las prestaciones del FOGASA todos los trabajadores vinculados por relación laboral. Pero hay diversidad de trato a los diferentes trabajadores de relaciones especiales, donde hay algunas excluidas, incluidas expresamente, o no existe ninguna especificidad y se deberá acudir a su reglamento. Como ejemplo de relación especial incluida están los deportistas profesionales, y de exclusión expresa la relación especial del servicio del hogar familiar.

Prestaciones: van a ser clasificadas en dos grupos según sea la responsabilidad del FOGASA subsidiaria o directa.

- **Responsabilidad subsidiaria el FOGASA tendrá responsabilidad subsidiaria en dos tipos de procedimientos:**

- a) Concursal o general.
- b) Singular.

El FOGASA, sustituirá al empresario obligado. Los créditos subrogados conservarán el carácter de privilegiados.

1) **Salarios:** regulados en el artículo 33.1 TRET, dice que el FOGASA pagará a las trabajadoras los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso del empresario. Se considera salario la cantidad reconocida como tal en acto de conciliación o resolución judicial por todos los conceptos a que se refiere el artículo 26.1 TRET. No están protegidos los supuestos del artículo 26.2 TRET, estos son indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral (dietas, pluses de distancia, transportes y gastos de locomoción...), las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

2) **Salarios de tramitación:** estas percepciones económicas vienen del artículo 56 TRET y 110.1 LRJS, causados por un procedimiento de despido declarado nulo o improcedente por la jurisdicción social, si van por este procedimiento judicial si que están protegidos, pero si se trata de un pacto administrativo o judicial que serán excluidos de protección del FOGASA. El FOGASA no va hacerse cargo del total de la cuantía, ya que el empresario es responsable de los primeros 90 días hábiles de salario, computados desde la presentación de la demanda judicial, si el tiempo transcurrido hasta la sentencia sobrepasa los 90 días hábiles, el exceso corre a cargo del Estado. El FOGASA solo pagara la parte correspondiente al empresario.

3) **Límite del abono:** regulado en el segundo párrafo del artículo 33.1 TRET, que establece que el FOGASA no se hará cargo del total de la cuantía, sino que abonará una cantidad que sumando salarios dejados de percibir y salarios de tramitación o por separado no puede superar el doble del salario mínimo interprofesional diario, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, multiplicado los días no retribuidos por lo debido, con un tope de 120 días.

4) **Indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo:** el FOGASA, siguiendo con el artículo 33 TRET pero esta vez en su punto 2, en los supuestos de insolvencia o concurso pagará las indemnizaciones reconocidas a causa de despido disciplinario, extinción de los contratos por incumplimiento de las obligaciones del empresario, despido colectivo, extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, así como las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada cuando corresponda.

A estos efectos se considera indemnización las cantidades reconocidas en sentencia, auto, acto de conciliación judicial, resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos a causa de extinción voluntaria del trabajador, despido colectivo, extinción del contrato por causas objetivas, lo mismo pasa con las indemnizaciones por las extinciones de los contratos temporales o de duración determinada en los casos que legalmente procedan.

El FOGASA no cubre la totalidad de la indemnización requerida por los trabajadores, siguiendo con el art. 33.2 TRET la extinción del contrato por voluntad del

trabajador se calculara la indemnización de treinta días de salario por año trabajado. En el resto de casos ya pronunciados anteriormente se calculara en base a 20 días de salario por año trabajado. Y en los casos que el despido sea por situación de crisis empresarial y se finalicen los contratos sin un procedimiento de regulación de empleo, la indemnización se calculara en base a 25 días por año.

Para calcular estas cantidades se utilizara el salario base que el trabajador acredite, con el tope del doble del salario mínimo interprofesional incluyendo pagas extras. Y en todos los supuestos el límite será de un año.

- **Responsabilidad directa: el FOGASA tendrá responsabilidad directa en dos supuestos: supuestos de fuerza mayor con exoneración del empresario y extinción de contratos derivados del artículo 64 Ley Concursal.**

1) Fuerza mayor con exoneración del empresario: si la extinción del contrato es por fuerza mayor las indemnizaciones reconocidas las abonará en su totalidad o la indemnización legal, siempre que se la autoridad laboral dicte sentencia con la exoneración empresarial.

2) Extinción de contratos derivados del art. 64 Ley Concursal.

9. Conclusiones:

El origen del contrato de trabajo se sitúa en el contrato civil de arrendamiento de servicios las primeras formas fueron las “locatio conductio operaris” y la “locatio conductio operarum” en el imperio Romano.

La remuneración constituye la causa del contrato de trabajo, para los trabajadores por cuenta ajena. Del artículo 1.1 del TRET dimanan los requisitos para poder considerar la relación contractual dentro del ámbito del Derecho del Trabajo que son: 1) voluntariedad; 2) ajenidad; 3) dependencia y el que resulta más interesante para este estudio; 4) retribución.

La estructura salarial encuentra acomodo en el artículo 26.3 del TRET, se determina por la negociación colectiva o en su defecto por el contrato individual, comprende el salario base y los complementos salariales, por lo cual el TRET deja gran

libertad para que esta se regule por negociación colectiva, ya que parece que no resulta complicado que se llegue a un acuerdo acerca de esta estructura salarial.

El salario base es la cuantía más importante de la retribución del trabajador se fija por unidad de obra o de tiempo, dicho de otra forma no se tienen en cuenta circunstancias personales, profesionales o empresariales, debe ser el mismo para los trabajadores del mismo grupo, en cuanto a los complementos salariales se organizan en torno a tres figuras, complementos por circunstancias personales, complementos por el trabajo realizado y complementos por la situación y resultados de la empresa, considero que el punto de los complementos salariales es el que resulta más problemático, parece que cada vez más desde el empresariado hay una fuerte corriente de ajustar el salario total del trabajador a la productividad del mismo, con diversos complementos salariales, y minimizando el salario base, que debe ser el mismo para todos los trabajadores, y en mi opinión una cantidad fija más significativa y elevada que los diferentes complementos salariales, ya que estos dependen del poder de dirección del empresario, ya que decide que tareas realiza cada trabajador, y podría relegar a algunos de sus empleados a tareas donde no concurren las características necesarias para el abono de diferentes complementos salariales, ya sea por razones productivas o por algún tipo de conflicto con el trabajador, y este puede ser personal y no profesional, echo que puede ocasionar indefensión del trabajador afectado, pudiendo ser utilizado como castigo al trabajador, y convertirse en motivo de abandono voluntario del trabajador sin ocasionar derecho a las posibles indemnizaciones o adquirir la situación legal de desempleo, con la pérdida de la posible ayuda de desempleo. Por otra parte también se puede generar una doble escala salarial, y generar discriminación un claro ejemplo es el caso de la baja por maternidad, un artículo interesante acerca de este tema es el escrito por Irene Gombau y Gloria Reig, titulado “*¿Cuándo son discriminatorios los planes de retribución variable?*”, otra problemática que puede surgir son convenios donde se incluya un plus consolidados y que no pueden ser adquiridos por trabajadores de entrada posterior a esa consolidación, un ejemplo es el convenio colectivo “*del sector de comercio minorista de carnicería-charcutería de las provincias de Castellón y Valencia*”, donde en

su artículo 17 encontramos un complemento consolidado “*plus asistencial*” que se le abonada a los trabajadores mayores de 25 años o que tuvieran la consideración de cabeza de familia , este plus se consolido y en 1994, teniendo derecho al mismo solo los trabajadores contratados antes de ese año, la cual cosa considero que genera una doble escala salarial, por todo ello creo que el Poder Judicial debería poner más empeño en regular la estructura salarial, con planes de retribución variable, especialmente los complementos salariales, ya que se puede ocasionar precariedad laboral alegando una baja producción.

En cuanto a los sistemas salariales no se encuentran definidos en el TRET, pero se regulan al amparo de los artículos 41.1 d) y 64.5 f), pueden ser sistemas salariales por unidad de tiempo y por unidad de obra, salario por tarea realizada, salario a comisión, participación en beneficios.

Las percepciones extrasalariales, encuentran acomodo en el artículo 26.2 del TRET, son cantidades percibidas por el trabajador que no tienen consideraciones de salario, son cantidades percibidas en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, prestaciones e indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Por otro lado las gratificaciones extraordinarias están reconocidas en el TRET en su artículo 31, condiciona al trabajador para obtener dos gratificaciones extraordinarias al año una con ocasión de las fiestas de la Navidad, la otra se decidirá mediante convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores, la costumbre es que se realice en el periodo estival.

En lo concerniente a la fijación del salario, el artículo 27 TRET encomienda la fijación del salario mínimo interprofesional al Gobierno, quien deberá consultar previamente a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas. El SMI, se fijara anualmente, tomando como referencia el índice de precios de consumo, la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional, la coyuntura económica general.

Asimismo los poderes públicos también han de garantizar el cumplimiento del art. 35.1 CE

El pago del salario gira entorno a conceptos relativos al lugar, tiempo y forma. El lugar del pago del salario se decidirá por convenio colectivo o contrato de trabajo, el artículo 29.1 del TRET marca que el pago del salario se hará puntual y documentalmente. El tiempo también se decidirá por convenio colectivo, es costumbre pagar el salario una vez el trabajador ha prestado el servicio y en cuanto a la forma, debe ser documentado, entregando al trabajador un recibo individual y justificativo que debe ajustarse al modelo que aprueba el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En cuanto al FOGASA, depende del ministerio de trabajo e inmigración, mediante la secretaría general de empleo, tiene personalidad jurídica. Su naturaleza jurídica viene definida en el artículo 33.1 TRET, que dice que el FOGASA, es un 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.

10. Bibliografía

- Burgos Giner MA, *Los complementos salariales en la negociación colectiva*, Castelló de la Plana, 2010, Universitat Jaume I.
- Camps Ruiz L.M, Ramírez Martínez, J.M, *Derecho del Trabajo*, Valencia, 2014, Tirant lo Blanch.
- CCOO, *comentario a la sentencia del tribunal supremo de 21-12-2007, sobre doble escala salarial y antigüedad en Repsol S.A*
- García Ninet J.I, Vicente Palacio, A., *Derecho del Trabajo*, Navarra, 2014, Aranzadi.
- Gombau I, Reig G, *¿Cuándo son discriminatorios los planes de retribución variable?*

- Oelz M, Olney S, Tornel M, *Guía introductoria igualdad salarial*, OIT, Ginebra, Suiza.
- Orellana Cano AM, *Guía práctica de la clasificación de los créditos laborales*, *Refor*, Nº 23 y 24.
- Palomeque López M.C, Álvarez de la Rosa M, *Derecho del Trabajo*, Madrid, 2012, Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Rojo E., 30/01/2016, *A vueltas con la doble escala salarial y su falta de justificación. Nota a la sentencia del TS de 24 de noviembre de 2015.*

Conjunto normativo:

- Carta Social Europea, Febrero de 2006.
- Constitución Española, Última modificación: 27 de septiembre de 2011.
- Convenio Nº100 OIT, “*SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN*”, de 1951.
- Convenio Nº131 OIT, “*SOBRE LA FIJACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS*”
- DIRECTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- DIRECTIVA DEL CONSEJO de 10 de febrero de 1975 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.
- Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.
- Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- *Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre, por la que se modifica el anexo de la Orden de 27 de diciembre de 1994, por la que se aprueba el*

modelo de recibo individual de salarios, 11 de noviembre de 2014, BOE Nº273.

- Real Decreto 1171/2015, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2016.
- Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

11. Recopilación de convenios y sentencias:

Convenios

- Convenio colectivo de la empresa Servigesplan, S.L. (código núm. 90017752012009), que fue suscrito, con fecha 4 de febrero de 2016.
- Convenio colectivo interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas (código núm. 99001125011982), que fue suscrito, con fecha 18 de diciembre de 2015.
- Convenio colectivo de la empresa Tankat Seguridad, S.L.U. (código de Convenio núm. 90102372012016), que fue suscrito con fecha 30 de diciembre de 2015.
- Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias (2014-2016) (código de núm. 99003945011981), que fue suscrito con fecha 22 de diciembre de 2015.

- Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías (código núm. 99000075011981), que fue suscrito con fecha 4 de noviembre de 2015.
- Convenio colectivo de la empresa Repsol Lubricantes y Especialidades, S.A. (código de Convenio núm. 90018012011900), que fue suscrito con fecha 27 de julio de 2015.
- Convenio colectivo de ámbito nacional para las industrias de turrónes y mazapanes (código núm. 99005165011981), que fue suscrito con fecha 1 de julio de 2015.
- Convenio colectivo del Sector de Comercio Minorista de Carnicería-Charcutería de las provincias de Castellón y Valencia (código núm. 80000385011999).
- Convenio Colectivo del Sector de la Industria de Marroquinería y Afines de Castellón y Valencia (código núm. 80000565012003).
- Convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana (código núm. 80100065012013).
- Convenio Colectivo para la Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de la Comunidad Valenciana (código núm. 80000745012008).
- Convenio colectivo del sector industrias del frío industrial (código núm. 99002255011981), que fue suscrito con fecha 14 de diciembre de 2015.
- Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (código núm. 99003385011981), que fue suscrito con fecha 25 de junio de 2015.
- Convenio colectivo de la empresa Uniprex, S.A.U. (código núm. 90007522011992) que fue suscrito con fecha 5 de mayo de 2016.
- Convenio colectivo de la empresa Alares Social, S.A. (código núm. 90100271012016), que fue suscrito, con fecha 28 de enero de 2016.
- Convenio Colectivo de la empresa Hidraqua, Gestión Integral de Aguas de Levante SA código convenio 03001582011987.

- Convenio colectivo de la Industria del Calzado (código de convenio núm. 99000805011981) para los años 2016, 2017 y 2018, que fue suscrito con fecha 20 de junio de 2016.
- Convenio colectivo estatal para las Empresas de Seguridad (código de Convenio núm. 99004615011982), para el periodo 1 de julio de 2015 a 31 de diciembre de 2016, que fue suscrito, con fecha 17 de julio de 2015.
- Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón (código de convenio núm. 99003955011981), que fue suscrito con fecha 14 de marzo de 2016.
- Convenio colectivo del Grupo ASV Servicios Funerarios (ASV Funeser, S.L., Funsureste, S.L., Agencia Funeraria la Nueva Málaga, S.L., y Alquiler Carlux, S.L.) (código núm. 90100253012015) que fue suscrito con fecha 23 de diciembre de 2014.
- Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas (código de convenio núm. 99000875011981) que fue suscrito con fecha 20 de noviembre de 2015.

Sentencias

- Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 7 octubre 2002 RJ\2002\10912.
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 17 junio 1991 RJ\1991\5150.
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 30 enero 2004 RJ\2004\2008.
- Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de lo Social) Sentencia núm. 2535/2002 de 25 marzo AS\2002\1579.
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 16 abril 2007 RJ\2007\5000.
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 19 enero 2011 RJ\2011\2435.

- Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 9 diciembre 2005 RJ\2006\7163.
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 16 enero 1998 RJ\1998\455.
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 28 mayo 2008 RJ\2008\5122.
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 17 noviembre 2005 RJ\2006\683.
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 10 diciembre 2008 RJ\2009\253.

