

**GRADO UNIVERSITARIO EN RELACIONES LABORES Y RECURSOS HUMANOS**

**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO**

**UNIVERSIDAD DE LEÓN**

**CURSO 2016/2017**



**Realizado por el alumno FRANCISCO CARRIÓN MARTÍNEZ**

**Tutorizado por la profesora BEATRIZ AGRA VIFORCOS**

## SUMARIO

I. MEMORIA .....	4
1. Resumen / <i>Abstract</i> .....	4
2. Objetivos.....	5
3. Metodología.....	7
II. EL SALARIO .....	9
1. Concepto: salario y percepciones extrasalariales .....	9
2. Estructura del salario .....	10
2.1. Salario base .....	10
2.2. Complementos salariales .....	12
A. Complementos personales.....	13
B. Complementos de puesto de trabajo.....	15
C. Complementos de calidad o cantidad de trabajo .....	17
D. Complementos de vencimiento periódico superior al mes .....	19
E. Otros complementos .....	20
3. Salario en metálico y salario en especie .....	20
4. Cuantía del salario .....	21
4.1. Salario mínimo profesional y salario mínimo interprofesional .....	22
4.2. Compensación y absorción .....	24
5. Reglas singulares aplicables a determinadas modalidades contractuales.....	25
6. Modificación sustancial de la condición laboral del salario.....	26
7. Inaplicación del régimen y cuantía salarial previstos en convenio .....	29
8. Liquidación y pago del salario.....	32
9. Protección y garantías del salario .....	34
9.1. Inembargabilidad del salario.....	34
9.2. Garantías del crédito salarial.....	35
9.3. El Fondo de Garantía Salarial .....	36
III. CONCLUSIONES.....	40
IV. JURISPRUDENCIA CITADA .....	43
ANEXO. BIBLIOGRAFÍA SOBRE EL SALARIO.....	45

## **I. MEMORIA**

### **1. Resumen / Abstract**

El salario se configura como la contraprestación básica que debe realizar el empresario en el marco del contrato de trabajo, y su regulación jurídica y determinación adquieren por este motivo una relevancia muy significativa en la relación laboral. Por ello, para el desarrollo de las materias incluidas en el trabajo, es preciso partir del concepto de salario, así como de su determinación y aplicación en la confección de la nómina, teniendo en cuenta que el primer elemento que es necesario conocer a tal fin es el salario concreto que procede aplicar al trabajador entre las posibles regulaciones existentes: el del convenio colectivo de aplicación, el pactado individualmente o, en su defecto, el salario mínimo interprofesional. Junto a ello, resulta esencial abordar también las diversas formas de retribución y modalidades existentes, así como la estructura del salario, diferenciando el salario base y los distintos complementos salariales que puedan retribuirse por variadas causas.

En el marco de las normas reguladoras del salario hay que conocer también los requisitos de documentación, liquidación y pago del mismo, así como las garantías establecidas para su protección frente a posibles situaciones de impago por insolvencia de la empresa o de embargo por deudas del propio trabajador.

Ante la posibilidad de existencia de mejoras salariales establecidas voluntariamente por la empresa, también es menester analizar, en fin, la técnica de la compensación y absorción de salarios regulada en la normativa laboral española.

Palabras clave: Salario, complementos salariales, salario mínimo interprofesional, compensación y absorción, modificación sustancial de las condiciones laborales, liquidación y pago, gratificaciones extraordinarias, protección y garantías del salario.

*The salary is configured as the basic consideration that must be made by the employer in the framework of the employment contract, and its legal regulation and determination acquire for this reason a very significant relevance in the employment relationship, therefore, for the development of the subjects included in the work, we must start from the concept of salary, as well as its determination and application in the*

*preparation of the payroll, taking into account that the first element that we must know for such preparation is the concrete wage that we must apply to the worker between the possible Existing regulations, the collective bargaining agreement, the individual agreement, or in its absence the minimum wage interprofessional. Alongside this, it is necessary to address the various forms of remuneration and existing modalities, as well as the structure of the salary, differentiating the base salary and the different salary supplements that can be remunerated for various causes.*

*In the framework of the rules governing wages, the documentation, settlement and payment requirements must also be known, as well as the guarantees established for their protection against possible situations of non-payment due to the insolvency of the company, Own worker.*

*Given the possibility of wage improvements voluntarily established by the company, we must also analyze the technique of compensation and absorption of wages regulated in our labor regulations.*

*Keywords: Salary, salary supplements, Minimum Inter-professional salary, compensation and absorption, substantial modification of working conditions, liquidation and payment, extraordinary gratifications, salary protection and guarantees.*

## **2. Objetivos**

En primer lugar, procede matizar qué debe entenderse por “salario”. Ya en el año 1949, el Convenio 95 de la Organización Internacional de Trabajo, relativo a la protección del salario, en su artículo 1 decía que “el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.

Este concepto amplio abarca todas aquellas retribuciones o remuneraciones brutas que recibe el trabajador por diferentes conceptos, como habrá ocasión de constatar a lo largo del presente trabajo.

Por otro lado, y aunque no forme parte central de esta exposición, hay que atender siquiera someramente al término de “brecha salarial”, utilizado para referirse a la distancia entre las retribuciones o remuneraciones de hombres y mujeres por un trabajo de igual o equivalente valor. La palabra brecha viene a designar aquella zona que distancia dos extremos que deberían estar juntos, es decir, aquello que les separa o que les diferencia; trasladado al ámbito de este trabajo, apunta a una diferencia retributiva entre hombres y mujeres en el que se da por hecho un balance negativo para ellas. Teniendo en cuenta que el enfoque principal de este Trabajo Fin de Grado es únicamente la regulación legal del salario, no se descenderá a consideraciones como las diferencias salariales por razón de género, pero ello no obsta para que se considere pertinente dejar constancia de un hecho que se produce no sólo en el sistema español, sino también a nivel mundial.

Sentado lo anterior, procede apuntar que el principal objetivo de este Trabajo Fin de Grado es dar a conocer el salario: su estructura, modalidades, vicisitudes, protección y garantía del mismo. Tampoco se pueden dejar fuera de la exposición los supuestos especiales que ocasiona la aplicación del salario en los contratos para la formación y aprendizaje, contratos en prácticas, empleados de hogar y trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal. En cualquier caso, es preciso tener en cuenta que el tema del salario es extenso y, aunque algunos conceptos pueden resumirse, pues no es necesario tratarlos con gran extensión, sí es preciso, al menos, puntualizarlos; así ocurre, por ejemplo, con lo relativo a la “liquidación y pago”.

En definitiva, se intenta dar una visión globalizada del concepto del salario en el sistema laboral español; es decir, de cómo el contrato de trabajo produce una relación laboral en la que se producen efectos económicos determinados, por cuanto aquí importa, el salario. Todo ello con el objetivo general de ofrecer una imagen compacta que incluya las líneas básicas del marco jurídico rector de la que constituye contraprestación básica del empresario.

Aunque el salario es la forma a través de la que se paga a una persona por un trabajo, ello no quiere decir que exista un único modelo de salario; al contrario, existen muchas clases de salarios. Cada empresa tiene su propia política salarial en función de diversos factores a considerar:

1. Según el medio que se utiliza para el pago, el salario puede ser en moneda (cantidad de dinero en moneda de curso legal), en especie (pago con servicios, productos vivienda, etc.) o mixto (una parte en especie y otra parte en dinero).
2. Según la capacidad adquisitiva, podemos hablar de salario nominal (el volumen de dinero que se asigna al puesto) y salario real (el volumen de dinero con el que puede adquirir bienes).
3. Según el referente adoptado para fijarlo, se puede hacer por tiempo o por obra.
4. Según la modalidad de pago, puede ser en cheque, en mano, ingreso en cuenta u otras.
5. Según quién hace el trabajo, se habla de salario personal, colectivo y del equipo.
6. Según sus límites, podemos hablar de un salario mínimo (marcado por las leyes) y un salario máximo (generalmente el que puede soportar la empresa).
7. Y según los principales tipos de salario se clasifican en salario fijo o salario variable; también mixto. Aunque muchas empresas solo conocen la cultura del salario fijo, existen otras --cada vez más--, que consideran el salario mixto como una forma interesante de conseguir mejores resultados. Los salarios variables suelen ser utilizados cuando se requiere que la persona cobre por lo que produce, y aunque puede aportar muchos más beneficios a los trabajadores válidos, cuenta con la desventaja de no saber si van a cobrar ni cuánto.

Todas estas cuestiones, básicas en el desarrollo de la relación laboral, pero también en la vida de los trabajadores, serán objeto de análisis a lo largo del presente trabajo, cuyos objetivos específicos pasan por su clarificación.

### **3. Metodología**

Partiendo de los objetivos apuntados, el Trabajo asume el método jurídico, centrado, en este caso, en la exposición del régimen jurídico aplicable al salario, para lo cual se procederá al análisis de la legislación existente, así como de su interpretación

jurisprudencial. Todo ello sin olvidar la oportuna mención, cuando proceda, a los usos y costumbres y a la práctica convencional.

La metodología utilizada para desarrollar el presente trabajo será sobre todo analítica y descriptiva, intentando estudiar el salario en sus diversas dimensiones a través de una visión actual y crítica, pero teniendo siempre presente que el Derecho, y en particular el Derecho Laboral, presenta como nota característica la coyunturalidad.

Así pues, para afrontar la elaboración del Trabajo que se presenta a la consideración de la Comisión evaluadora, se ha realizado un análisis de la normativa vigente relacionada con la materia objeto de estudio, tras lo cual se ha recopilado la jurisprudencia más reciente. Una vez esquematizado todo el material necesario se procedió a una lectura y comprensión de la información para seleccionar los datos más interesantes y los que más se ajustaran al tema que se iba a desarrollar. Finalmente, se interpretó la información seleccionada y se elaboró un esquema a modo de guía para obtener una visión general y ordenada de la información y los aspectos a tratar. Una vez definido el camino a seguir, el trabajo consistió en desarrollar y redactar por escrito cada uno de los aspectos enunciados, apoyándose en la información y en los materiales recopilados, proceso a lo largo del cual el esquema inicial sufrió las oportunas modificaciones.

Como resultado último se han plasmado las conclusiones alcanzadas a lo largo del Trabajo, así como las referencias jurisprudenciales incorporadas. Para finalizar, se ha considerado pertinente incorporar un elenco bibliográfico orientativo (con obras clásicas y actuales) como guía para quien desee abundar en la investigación iuslaboralista de una cuestión de tanto alcance y trascendencia práctica como es el salario.

## **II. EL SALARIO**

### **1. Concepto: salario y percepciones extrasalariales**

En el ámbito laboral, la principal regulación legal del concepto del salario se encuentra en el artículo 26.1 del 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 (en adelante ET), en el que se establece que se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

El salario es uno de los elementos que configuran la relación laboral, al establecer el artículo 1.1 ET que resulta 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. Así pues, los servicios que presta el trabajador en virtud del contrato de trabajo, y que constituye su actividad contractual acordada, son a cambio de una retribución o salario, elemento que constituye la correlativa obligación del empresario. Los servicios prestados por el trabajador y el salario pagado por el empresario constituyen el objeto del contrato de trabajo, por lo que sin retribución no hay contrato de trabajo al no concurrir uno de sus elementos esenciales.

Pese al carácter sinalagmático de las prestaciones respectivas de trabajador y empresario (prestación comprometida y abono del salario), es preciso tener en cuenta que si el trabajador no pudiera prestar sus servicios, una vez vigente el contrato, porque el empresario se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, este conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo (art. 30 ET). Es importante destacar también que, en virtud del aludido artículo 26.1 ET, dentro del concepto de salario se incluyen los períodos de descanso computables como de trabajo, tales como el descanso semanal, las fiestas laborales, las vacaciones y los permisos retribuidos.

No tendrán la consideración de salario, en cambio, 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, según establece el artículo 26.2 ET. Dentro de este concepto se integran, por tanto, entre otras, las cantidades abonadas por dietas, gastos de locomoción, las prestaciones de la Seguridad Social como la de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural, y las indemnizaciones que perciben los trabajadores en supuestos de traslado, suspensión del contrato de trabajo o por despido en sus distintas modalidades, disciplinario, por causas objetivas o colectivos por expediente de regulación de empleo.

## **2. Estructura del salario**

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, las características del puesto, etc. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos, no teniendo carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

De la regulación legal del concepto de salario se desprende que la llamada estructura salarial (artículo 26.1 y 3 ET) se basa en dos grandes conjuntos retributivos: de un lado, el salario base; de otro, los complementos salariales, en situación independiente. El salario base es la retribución pactada por unidad de tiempo o de obra, y ordinariamente consistirá en una cantidad fija abonada al trabajador por día trabajado, semana o mes, de acuerdo con su categoría profesional. En cambio, los complementos salariales son un reflejo de la complejidad de la relación laboral y obedecen a diversas circunstancias concurrentes: condiciones personales del trabajador, trabajo que debe realizar y sus características, nivel productivo obtenido, o bien condiciones del puesto de trabajo.

### **2.1. Salario base**

Tal y como ya se ha avanzado, las medidas para el establecimiento del salario base pueden ser dispares: cuantificando el trabajo que se retribuye mediante el salario por el tiempo dedicado al mismo --que pueden ser el día o el mes--, por las unidades de obra

realizadas, o bien con un sistema mixto que combina la unidad de tiempo con la unidad de obra:

En primer lugar, el salario por unidad de tiempo es el que, como su propio nombre indica, retribuye por unidad de tiempo en función de la duración del tiempo de trabajo<sup>1</sup>, no tomando en consideración la cantidad de obra realizada (sin perjuicio de que el trabajador deba realizar el trabajo debido cumpliendo las exigencias de la buena fe, la diligencia y la obediencia), pudiendo venir el importe determinado en salario día para los trabajadores con retribución diaria y en importe mensual para el personal de retribución en dicho período temporal. En la medida en que el salario queda referido a la realización de la jornada laboral que resulte de aplicación a la empresa, su reducción mediante contratos a tiempo parcial produce la minoración proporcional del importe del salario base<sup>2</sup>.

En segundo término, en el salario por obra, la retribución viene determinada por la cantidad y calidad de obra realizada, sin tomar en consideración el tiempo empleado. Una de sus variables más habituales son los “destajos”<sup>3</sup>.

En fin, en el salario mixto se combinan las dos variables indicadas, es decir, el tiempo de trabajo, con la cantidad o calidad de la obra ejecutada. Es el más habitual actualmente, donde junto al salario base fijado por unidad de tiempo, se establecen un conjunto de primas o incentivos en función del nivel de producción y rendimiento obtenido por el trabajador.

Sea como fuere, la determinación del salario base viene establecida en el convenio colectivo de aplicación a la empresa, o en el contrato individual formalizado con el concreto trabajador. Su importe es utilizado en muchos convenios como módulo sobre el que se calculan los montantes de otros complementos salariales; de hecho, se sigue considerando como módulo para el cálculo de los complementos en defecto de regulación específica.

---

<sup>1</sup> STS 28 junio 2013 (RJ 7303/2013).

<sup>2</sup> STJUE 22 mayo 2014, asunto C-539/12, contra British Gas Trading Limited.

<sup>3</sup> STSJ Extremadura 30 julio 2010 (AS 1893/2010).

## 2.2. Complementos salariales

Se consideran complementos salariales los importes económicos que se adicionan al salario base por alguno de los supuestos establecidos en el convenio colectivo de aplicación o en el contrato individual<sup>4</sup>.

Los complementos salariales pueden calificarse desde distintos criterios de entre los cuales se opta por la tipología clásica que alude a complementos personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo y de vencimiento superior al mes, añadiendo una referencia global a otros posibles complementos; a saber, el de plena dedicación y el de no competencia postcontractual.

Preciso es indicar con carácter previo al análisis de los distintos complementos salariales la problemática específica que plantea la retribución de las vacaciones en relación con dichos complementos<sup>5</sup>. El periodo de vacaciones anuales retribuidas viene determinado habitualmente por la regulación establecida en el convenio colectivo de aplicación, que determina su duración y retribución. Respecto a la duración temporal, el artículo 38.1 ET la delimita legalmente al establecer que en ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales. Pero respecto a la retribución no hay una regulación expresa y hay que acudir a la normativa internacional aplicable, específicamente el artículo 7.1 del Convenio 132 OIT, en el que se regula que la retribución durante el periodo de vacaciones no puede ser inferior a la remuneración normal o media, siendo ésta una norma que forma parte del ordenamiento interno de acuerdo con el art. 96 de la Constitución Española y del art. 1.5 del Código Civil, que sirve para cubrir la laguna legal en materia de retribución de las vacaciones, lo que motiva en muchas ocasiones la problemática de interpretar qué conceptos hay que incluir en el promedio de abono de las vacaciones, ya sean disfrutadas (conforme al artículo 38.1 ET, el periodo de vacaciones anuales retribuidas no es sustituible por compensación económica), ya se trate de la liquidación correspondiente por el periodo no disfrutado en los supuestos de extinción de la relación laboral.

---

<sup>4</sup> STJUE 22 diciembre 2010, asunto C-444/09 y C-456/09, contra la Conselleria Xunta de Galicia.

<sup>5</sup> STS 8 junio 2016 (RJ 2714/2016).

## **A. Complementos personales**

Son complementos salariales fijados en función de las características personales del trabajador considerado; al venir establecidos por dichas características personales y no en función de las condiciones del trabajo, se consideran consolidables por el trabajador, motivando que no resulten afectados generalmente por un cambio de puesto de trabajo. Se pueden incluir dentro de este tipo de complementos, entre otros, los siguientes:

1. Antigüedad. Cantidad que se abona al trabajador por el mantenimiento de su relación laboral con la empresa durante un determinado período temporal que habitualmente se determina en un número de años; la forma usual de devengo son los dos años (bienios), tres años (trienios) o cinco años (quinquenios), aunque pueden establecerse otras modalidades de acumulación temporal. El cómputo de años para su devengo suele tener lugar desde la fecha de ingreso en la empresa.

La regulación del complemento por antigüedad viene establecida en el convenio colectivo, siendo posible también su regulación por medio del contrato de trabajo<sup>6</sup>. En lógica correspondencia, el importe económico será el establecido en el propio convenio o contrato, no existiendo ninguna norma legal que determine su cálculo e importe.

Respecto a la incapacidad temporal, aunque es considerada como una causa de suspensión de la relación laboral en el artículo 45.1.c) ET, y con ella la suspensión de las respectivas contraprestaciones de trabajador y empresario, debe ser calificada como situación no imputable a la voluntad del trabajador y, por tanto, el tiempo que el trabajador se mantiene en dicha situación computa a efectos de antigüedad.

Por lo que respecta a las excedencias, hay que diferenciar los distintos tipos de las mismas, la excedencia voluntaria no genera derecho a que se compute el tiempo de disfrute de ésta al efecto de la antigüedad, salvo que el convenio colectivo, contrato de trabajo o acuerdo entre las partes determine lo contrario. En las excedencias forzosas, las de cuidado de hijos y cuidado de familiares, la regulación de las mismas en el artículo 46

---

<sup>6</sup> STJUE 1 julio 2010, asunto C-471/08, contra Finnair Oyj,

ET determina que necesariamente hay que computar la duración de dichos períodos de excedencia a efectos de antigüedad en los términos indicados en la norma.

En distintas modalidades contractuales se regula específicamente el cómputo de la prestación de servicios para el devengo del complemento de antigüedad; así en los contratos formativos (prácticas y formación), si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, se computará la duración de las prácticas o de la formación a efectos de antigüedad en la empresa.

En fin, no cabe tratar de forma diferente al trabajador según la modalidad fija o temporal de su contrato de trabajo, lo que significa que el convenio colectivo no puede excluir a los temporales de la posibilidad de lucrar el complemento (aunque *de facto* puedan tener dificultades para lucrarlo) y que el criterio de cálculo debe ser el mismo para unos y otros empleados, sin que la extinción del contrato temporal signifique que una nueva contratación inicia desde cero el cómputo; antes al contrario, de existir una “unidad de vínculo”, aunque reflejada en sucesivas contrataciones, todo el período de prestación de servicios debe ser computado<sup>7</sup>.

En la negociación colectiva se pueden encontrar otro tipo de complementos distintos de la antigüedad que también retribuyen la permanencia del trabajador en la empresa, tales como “premio de permanencia”, “complemento de vinculación”, “complemento de experiencia” o “complemento de fidelidad”. Normalmente dichos complementos se devengan por un elevado número de años de prestación de servicios para la empresa, y en algunos casos su retribución es una cantidad a tanto alzado.

2. Títulos. Algunos convenios establecen como complemento personal la posesión de una titulación académica o profesional por el trabajador, normalmente dicha titulación debe guardar relación con las funciones del puesto de trabajo, pero, en otras ocasiones, su devengo se produce por la titulación, independientemente de su relación con las funciones que desarrolla el trabajador. Su regulación y cuantía viene determinada en el convenio colectivo o contrato de trabajo que haya establecido este complemento.

---

<sup>7</sup> SSTS 18 junio 2010 (RJ 3612/2010) y 15 mayo 2015 (RJ 2627/2015).

3. Idiomas. Se establece generalmente en aquellos puestos de trabajo en que se precisa la utilización de idiomas para el desarrollo de las funciones encomendadas<sup>8</sup>, aunque en otros casos se retribuye a todos los trabajadores que acreditan el conocimiento de un idioma extranjero. Como en supuestos anteriores, es el convenio colectivo o contrato de trabajo el que establece su regulación e importe.

## **B. Complementos de puesto de trabajo**

Se encuadran en estos complementos las retribuciones que percibe el trabajador en función de las características y funciones que desarrolla en su puesto de trabajo. Las modalidades de los mismos son muy numerosas; entre otras posibles cabe citar las siguientes:

1. Turnicidad. En los convenios colectivos se incluye este complemento de puesto de trabajo para aquellos trabajadores que realizan su trabajo en la modalidad organizativa de turnos que, según el artículo 36.3 ET, es toda forma de organización del trabajo en equipo en la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas<sup>9</sup>.

La regulación en los convenios colectivos de este complemento de turnicidad lo configura como no consolidable, percibiéndose únicamente mientras el trabajador realiza su trabajo en régimen de turnos. En algunos casos se exige la rotación del trabajador en los distintos turnos para su devengo; en otros, se percibe aunque no exista rotación, mientras el trabajador preste servicios en alguno de los turnos.

De no venir regulado en convenio colectivo o contrato de trabajo, no existe la obligación legal de su inclusión en la estructura salarial.

2. Nocturnidad. De conformidad con el artículo 36.1 ET, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, estableciendo el artículo 36.2 ET que el trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se

---

<sup>8</sup> STS 18 diciembre 2013 (RJ 8212/2013).

<sup>9</sup> STS 31 mayo 2006 (RJ 5586/2006) y STSJ Galicia 20 abril (AS 1589/2012).

determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

El objeto de este complemento es retribuir las mayores dificultades de distinto orden (personales, familiares, fisiológicas, etc.) que entraña el trabajo de noche, siendo percibido generalmente en aquellas horas de trabajo que coinciden con dicho período.

En la regulación anterior a la vigente, el artículo 34.6 ET establecía que la retribución específica de este complemento no podía ser inferior al 25 por 100 del salario base, cuantía que en la actualidad no tiene importe mínimo y que viene determinada en el convenio colectivo o contrato.

La retribución de este complemento de nocturnidad es compatible con otros complementos como el de turnicidad o de festivos.

3. Peligrosidad, penosidad y toxicidad. Estos complementos de puesto de trabajo vienen a retribuir las especiales condiciones de la prestación laboral, recogidas en la normativa de aplicación a la empresa, retribuyéndose el carácter peligroso, penoso o tóxico del puesto de trabajo, al considerarse que no está incluida dicha especialidad en la retribución ordinaria de la categoría profesional del trabajador<sup>10</sup>. Su devengo y cuantía vienen regulados en los convenios colectivos y, en su caso, la determinación del derecho al mismo es competencia de los órganos jurisdiccionales del orden social.

Es importante tener presente que la percepción de este complemento se entiende sin perjuicio del cumplimiento obligatorio de las medidas de seguridad y salud laboral que la normativa de prevención de riesgos laborales tenga establecidas para la actividad desempeñada por el trabajador.

4. Disponibilidad. El complemento retribuye la disponibilidad horaria del trabajador al margen de la jornada de trabajo ordinaria, compensándole con el mismo su mantenimiento en la esfera del poder de dirección y organizativa de la empresa una vez finalizado el tiempo de trabajo de aplicación.

---

<sup>10</sup> STS 29 junio 2009 (RJ 4430/2009).

Su devengo y cuantía tienen que establecerse en el convenio colectivo de aplicación o en pacto individual.

5. Polivalencia funcional. Mediante este complemento se retribuye la adjudicación al trabajador de distintas funciones no incluidas en las propias de la categoría profesional o categorías equivalentes. Su devengo y cuantía tienen que venir regulados en la negociación colectiva o por pacto individual.

6. Responsabilidad. Se incluye en este tipo de complemento la retribución especial para aquellos puestos de trabajo que impliquen unas especiales funciones de mando, complejidad en la gestión, elevado grado de responsabilidad y funciones similares<sup>11</sup>. Su devengo y cuantía tienen que venir determinados por la negociación colectiva o por pacto individual.

7. Festivos. Se suele englobar en este complemento la retribución para aquellos puestos de trabajo que exigen una prestación laboral realizada en días festivos, tendente a compensar la mayor incomodidad que pueda representar al trabajador realizar sus funciones en esos días.

### **C. Complementos por calidad o cantidad de trabajo**

Son los complementos salariales que los trabajadores deben percibir por una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, englobándose, dentro de ellos, tanto los basados en sistemas de rendimiento como los establecidos por otras causas relacionadas con la calidad o cantidad de trabajo realizado:

1. Primas o incentivos. Estos complementos salariales vienen determinados por el establecimiento de sistemas de rendimientos, retribuyéndose el nivel de producción obtenido, en función del sistema establecido para su medición y devengo.

Su establecimiento suele ser a través de convenio colectivo o pacto de empresa, exigiéndose en muchas ocasiones sistemas de medición o cronometraje que determinen los elementos bases del sistema. Su cuantía viene determinada en el convenio colectivo o pacto que lo establece.

---

<sup>11</sup> STS 25 enero 2005 (RJ 4821/2005).



2. Comisiones. Se trata de retribuciones establecidas en función de las operaciones en las que hubiere intervenido el trabajador, siendo habitual en el sector comercial y en la relación laboral especial de representantes de comercio, donde tienen una regulación específica<sup>12</sup>. Conforme sienta el artículo 29.2 ET, 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<sup>13</sup>. El trabajador y sus representantes legales pueden pedir en cualquier momento comunicaciones de la parte de los libros referente a tales devengos.

3. Asistencia y puntualidad. Mediante este complemento se retribuye la efectiva asistencia y/o puntualidad del trabajador en los días de trabajo. Suele venir determinada su percepción en los convenios colectivos por día efectivo de trabajo y su establecimiento y regulación es muy variada<sup>14</sup>.

4. Horas extraordinarias. Se incluye en este complemento (regulado en el artículo 35 ET) la retribución del trabajador por aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido<sup>15</sup>. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo.

5. Horas complementarias. Se retribuyen aquellas horas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias, en el contrato a tiempo parcial de carácter indefinido (artículo 12.5 ET)<sup>16</sup>.

---

<sup>12</sup> STS 27 noviembre 2013 (RJ 283/2014).

<sup>13</sup> STS 27 enero 2014 (RJ 793/2014)

<sup>14</sup> STS 26 septiembre 2001 (RJ 1270/2002).

<sup>15</sup> STS 7 febrero 2012 (RJ 3756/2012).

<sup>16</sup> STS 11 junio 2014 (RJ 3942/2014).

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

#### **D. Complementos de vencimiento periódico superior al mes**

Se incluyen en estos complementos las percepciones periódicas cuyo vencimiento es superior al mes, englobándose dentro del concepto tanto las pagas extraordinarias que perciban los trabajadores por los distintos conceptos establecidos, como otras cantidades abonadas bajo muy variada denominación como “bonus”, “objetivos” o, por no seguir, “variable”.

Por cuanto hace, en concreto, a las pagas extraordinarias, la norma establece que el trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores (normalmente, es una paga de verano); su cuantía será fijada por convenio<sup>17</sup>. No obstante, podrá acordarse, también a través del convenio, otras pagas además de las dos previstas en el ET, como la de beneficios u otros supuestos.

El devengo de la paga lo suele fijar el convenio colectivo que, como regla general, se basa en una percepción proporcional al tiempo de servicio, bien tomando como módulo el cómputo anual o bien el módulo de cómputo semestral, percibiendo el trabajador el importe proporcional correspondiente. En defecto de regulación específica se toma el módulo anual, computando los 365 días anteriores a la fecha del abono de la paga.

La negociación colectiva puede establecer que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades<sup>18</sup>. Salvo en aquellos casos en que el convenio colectivo de aplicación establece expresamente la prohibición de prorrateo, el criterio judicial más sostenido es considerar válido el acuerdo individual o colectivo para efectuar

---

<sup>17</sup> STSJ Asturias 5 abril 2013 (AS 1709/2013).

<sup>18</sup> SSTS 30 noviembre 1989 (RJ 8292/1989) o 21 abril 2010 (RJ 2699/2010).

el mismo, no habiéndose calificado tampoco como modificación sustancial de condiciones de trabajo el proceder de forma unilateral a su establecimiento.

### **E. Otros complementos**

Baste en este punto hacer mención a sendos complementos que se asocian con pactos accesorios del contrato:

1. Complemento de plena dedicación. Este complemento se establece ante el posible pacto de plena dedicación o exclusividad regulado en el artículo 21 ET, donde se establece que no podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan. El devengo y cuantía deben determinarse en el pacto o acuerdo específico que determina la existencia de este complemento de exclusividad.

2. Complemento asociado al pacto de no competencia postcontractual. El pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo no podrá, según el artículo 21.2 ET, tener una duración superior a dos años, para los técnicos, y de seis meses para los demás trabajadores. Sólo será válido si el empresario tiene un efectivo interés industrial en evitar esa competencia y si se satisface al trabajador una compensación económica adecuada que admite distintas modalidades: el abono de la cantidad pactada por este concepto puede ser tanto anticipada como periódica, o incluso al finalizar la extinción de la relación laboral<sup>19</sup>. Dependerá, por tanto, de su modalidad de devengo su inclusión o no como un complemento periódico del trabajador o como una compensación o indemnización única.

### **3. Salario en metálico y salario en especie**

De conformidad con el artículo 29.4 ET, el abono del salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al Comité de empresa o delegados de personal.

---

<sup>19</sup> STSJ Cataluña 23 octubre 2014 (AS 3216/2014).

Ahora bien, el ordenamiento también admite el salario en especie. Se califica como salario en especie la utilización, consumo u obtención para fines particulares de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no supongan un gasto real para quien los conceda. Según establece taxativamente el artículo 26.1 ET, en ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador<sup>20</sup> y, en todo caso, el trabajador debe percibir una cuantía íntegra en dinero que no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional.

En relación con esta cuestión, el artículo 8.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, insiste en las restricciones, al establecer que, “en los casos de prestación de servicios domésticos con derecho a prestaciones en especie, como alojamiento o manutención, se podrá descontar por tales conceptos el porcentaje que las partes acuerden, siempre y cuando quede garantizado el pago en metálico, al menos, de la cuantía del salario mínimo interprofesional en cómputo mensual y sin que de la suma de los diversos conceptos pueda resultar un porcentaje de descuento superior al 30 por 100 del salario total”.

Las fórmulas más habituales de salario en especie son la utilización o cesión de vehículos para uso particular, utilización de viviendas, préstamos a bajo interés, formalización de seguros de vida, planes de pensiones, o entrega de distintos productos o servicios; una de las fórmulas que también está siendo muy utilizada son las entregas de acciones a los empleados, mediante la implantación de planes de entrega o compra de acciones a precio rebajado.

#### **4. Cuantía del salario**

La determinación de la cuantía salarial correspondiente al trabajador es una cuestión compleja en la que confluyen la heteronomía, la autonomía colectiva y la autonomía individual, por lo que es preciso detenerse, siquiera un momento, en clarificar la cuestión.

---

<sup>20</sup> STS 2 octubre 2013 (RJ 8447/2013).

#### **4.1. Salario mínimo profesional y salario mínimo interprofesional**

El importe del salario a aplicar al trabajador dependerá de la existencia o no de convenio colectivo que resulte de aplicación a la empresa donde se prestan servicios, o bien la existencia de un pacto individual entre empresa y trabajador que determine su importe. En este sentido, hay que tener en cuenta que el artículo 3.1.c) ET establece, al tratar las denominadas fuentes que pueden regular las condiciones laborales, que las condiciones pactadas por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, exigen como requisito que su objeto sea lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.

Además, es importante tener presente que, en base al principio de irrenunciabilidad de derechos establecido en el artículo 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<sup>21</sup>, como tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo, constituyendo el salario uno de esos derechos.

Lo habitual será que el salario de aplicación venga determinado por el convenio colectivo, por lo que para determinar la cuantía del salario procederá aplicar dicha norma convencional y, en función de la categoría profesional del trabajador, aplicar el importe correspondiente. En todo caso, el convenio colectivo no es plenamente libre para fijar cualesquiera cuantías, pues, en todo caso, se debe respetar el salario mínimo interprofesional.

El salario mínimo interprofesional (SMI) es el importe mínimo que un trabajador por cuenta ajena puede percibir por la prestación de sus servicios laborales, salvo que por convenio colectivo o por pacto individual entre empresario y trabajador se fije uno superior<sup>22</sup>. El SMI es fijado por el Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, teniendo en cuenta: a) El índice de precios al consumo, b) la productividad media nacional alcanzada,

---

<sup>21</sup> STJUE 28 enero 2015, asunto 688/13, contra la TGSS.

<sup>22</sup> STS 18 junio 2008 (RJ 4448/2008).

c) el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional, y d) la coyuntura económica general. Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.

La revisión del SMI no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando éstos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquél; es decir, cuando el salario percibido por el trabajador es superior al SMI, la revisión de este no afecta a la estructura ni cuantía del salario superior percibido.

Este salario mínimo determina también el importe económico que no puede ser embargado, al establecer el artículo 27.2 ET que en su cuantía es inembargable.

El Real Decreto 742/2016, de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2017, establece que el salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 23,59 euros/día o 707,70 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses. Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorata.

Al salario mínimo se adicionarán, sirviendo el mismo como módulo, en su caso, y según lo establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo, los complementos salariales a que se refiere el artículo 26.3 ET, así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción.

En fin, 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 a que, como mínimo, tiene derecho todo trabajador, correspondientes al salario de treinta días en cada una de ellas, sin que en ningún caso la cuantía del salario profesional pueda resultar inferior a la cuantía establecida en el Real Decreto que cada ejercicio fija el salario mínimo por jornada legal en la actividad. En lo que respecta a la retribución del descanso anual de estos trabajadores, percibirán, conjuntamente con el SMI, la parte proporcional de este correspondiente a las vacaciones

legales mínimas en los supuestos en que no existiera coincidencia entre el período de disfrute de aquellas y el tiempo de vigencia del contrato. En los demás casos, la retribución de este período se efectuará de conformidad con la normativa general.

De acuerdo con el artículo 8.5 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, para la retribución de los que trabajen por horas en régimen externo, el salario mínimo de referencia será el que se fije para los trabajadores eventuales y temporeros. Este salario mínimo se abonará íntegramente en metálico, en proporción a las horas efectivamente trabajadas. Teniendo esto presente, el mentado RD 742/2016, fija en 5,54 euros por hora efectivamente trabajada el salario mínimo de estos empleadas de hogar.

#### **4.2. Compensación y absorción**

Dada la posibilidad de confluencia de medios de regulación del importe del salario (la norma del SMI, el convenio colectivo y el pacto individual) se pueden producir problemas de aplicación cuando se incrementan los importes de alguno de estos medios de regulación y se plantea su posible repercusión en el salario abonado al trabajador, siendo el supuesto más habitual cuando el trabajador percibe un importe superior al establecido en su fuente de regulación, sea ésta el SMI o el convenio<sup>23</sup>.

Ello motiva que esa mejora del salario que abona la empresa, sobre el importe que legalmente o por convenio correspondía, pueda ser compensada o absorbida con los posteriores incrementos del SMI o del convenio, es decir, la empresa puede ir neutralizando las subidas salariales posteriores con cargo a la mejora abonada que constituye para el trabajador una condición más beneficiosa.

El artículo 26.5 ET establece que 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. La aplicación de esta norma se rige por las siguientes pautas fundamentales:

Primera, la comparación debe realizarse en su conjunto y en cómputo anual.

---

<sup>23</sup> STS 10 enero 2017 (RJ 219/2017).

Segunda, la compensación puede operar sobre conceptos y partidas salariales, pero no sobre percepciones extrasalariales.

Tercera, se exige homogeneidad entre los conceptos salariales a compensar o absorber, entendiéndose homogéneas las cantidades percibidas por salario base y los complementos salariales de la misma naturaleza<sup>24</sup>. No obstante, la compensación y absorción del artículo 26.5 ET y, sobre todo, la limitación respecto a la homogeneidad de los conceptos compensables y absorbibles establecida por la jurisprudencia, no solo ha de tener un tratamiento individualizado en función de las concretas mejoras o conceptos en cuestión, sino que, en principio, la exigencia de homogeneidad, al menos cuando se trata, de remuneraciones complejas, debe atenerse a los términos, modo y extensión en los que han sido pactadas, máxime si ello no supone disponer de ningún derecho necesario ni de los reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

Y cuarta, puede pactarse individualmente o por convenio colectivo la no aplicación de la compensación o absorción.

## **5. Reglas singulares aplicables a determinadas modalidades contractuales**

En determinadas modalidades contractuales se modifica la regulación general del salario de aplicación al trabajador con el objeto de hacer más atractiva la contratación a través de dichas modalidades:

1. Contrato para la formación y el aprendizaje. La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo, es decir, sin computar el tiempo de la formación teórica<sup>25</sup>.

2. Contrato en prácticas. Será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o el 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En

---

<sup>24</sup> SSTS 27 noviembre 2013 (RJ 283/2014) o 26 noviembre 2014 (RJ 742/2015).

<sup>25</sup> SSTS 12 febrero 1996 (RJ 1013/1996) o 10 febrero 2003 (RJ 3059/2003).



el caso de trabajadores en prácticas contratados a tiempo parcial, el salario se aplicará proporcionalmente en función de la jornada pactada.

Las citadas cuantías no podrán ser, en ningún caso, inferiores al SMI. En el caso de los contratos a tiempo parcial el salario mínimo indicado se reducirá en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

3. Trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal. Los trabajadores contratados por las empresas de trabajo temporal para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho, durante los períodos de prestación de servicios en las mismas, a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, calculada por unidad de tiempo. Dicha remuneración deberá incluir, en su caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones, siendo responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador. A tal efecto, la empresa usuaria deberá consignar dicho salario en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

4. Empleados de hogar. El salario de aplicación a los empleados de hogar es el pactado entre las partes, sin que en ningún caso pueda ser inferior al SMI en proporción a la jornada realizada<sup>26</sup>. Conforme ya se avanzó, el importe del SMI en metálico no puede ser minorado por retribuir salario en especie, lo que implica que no puede descontarse por manutención o alojamiento cuando el importe resultante no garantice la percepción del SMI proporcional a la jornada realizada.

## **6. Modificación sustancial de la condición laboral del salario**

El término de modificaciones sustanciales abarca no a todas las modificaciones posibles sino a aquellas adoptadas o propuestas por el empresario unilateralmente que afectan a las condiciones de trabajo y tienen carácter sustancial; en definitiva, se entiende que una modificación es sustancial cuando resulta de tal naturaleza que altere y transforme los aspectos fundamentales de la relación laboral, pasando a ser otros distintos de modo notorio.

---

<sup>26</sup> STCo 49/1994, de 16 febrero.

El art. 41.1 ET proporciona una relación de materias consideradas como modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (no es un listado exhaustivo), tales como las que afecten a las siguientes materias: jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, y funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 ET<sup>27</sup>.

En todo caso, para proceder a la movilización debe cumplirse la exigencia de que concurra causa objetiva, pues deberá probarse la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción<sup>28</sup>. Se considerará causa económica la relacionada con la competitividad, técnica la relacionada con la productividad, organizativa la relacionada con la organización técnica, y de producción la que lo hace con la organización del trabajo en la empresa.

Estas causas justificativas vienen definidas de manera bastante laxa, permitiendo así la adopción de las modificaciones sustanciales simplemente cuando se encuentren relacionadas con las necesidades empresariales, y excluyéndolas cuando sean el resultado de una decisión arbitraria o caprichosa por parte del empresario. La prueba debe extenderse, pues, a la existencia de una relación de causalidad entre los motivos alegados y las medidas que se pretenden adoptar, de modo que la modificación acordada tenga incidencia sobre la competitividad o productividad empresarial.

La doctrina científica y los tribunales de justicia han acudido a las garantías del Derecho civil (artículos 6,4 y 1258 del Código Civil) para intentar cercar más tales definiciones luchando contra la arbitrariedad, el abuso y la mala fe en la utilización del *ius variandi* (artículo 39.2 ET)<sup>29</sup>. También operan como límites los derechos fundamentales y libertades públicas de las personas trabajadoras.

Ciertos criterios de racionalidad han sido introducidos por la jurisprudencia ante tal conceptualización legal de las causas justificativas de las modificaciones sustanciales de trabajo. Así, cuando el Tribunal Supremo reconoce que no es preciso que las

---

<sup>27</sup> SSTS 18 diciembre 2013 (RJ 8434/2013) o 25 marzo 2015 (RJ 2228/2014).

<sup>28</sup> STS 6 julio 2016 (RJ 6542/2016).

<sup>29</sup> STS 26 abril 2006 (RJ 3105/2006).

modificaciones tengan el objeto acreditado de prevenir una evolución negativa o mejorar la situación y perspectivas de la empresa<sup>30</sup>. La razonabilidad se entiende, pues, en el sentido no de ser la medida más óptima para conseguir el objetivo perseguido sino de que se adecue idóneamente al mismo.

Sea como fuere, el art. 41.2 ET hace una distinción entre modificaciones individuales y modificaciones colectivas, encontrándose la línea divisoria en el número de trabajadores afectados en el ámbito de la empresa:

1. Modificaciones individuales. Serán aquellas que en el periodo de referencia no alcancen los umbrales fijados para las colectivas en los términos posteriormente indicados. El procedimiento comienza con la notificación al trabajador afectado y a los representantes legales en la empresa, además de la causa y fecha de efectos, con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad (art. 41.3 ET).

En virtud del artículo anteriormente mencionado, la decisión del empresario es efectiva por sí misma, por lo que el trabajador no tiene ni intervención ni aceptación, lo único que puede tomar son dos opciones si se mostrase disconforme: bien rescindir su contrato percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses (no aplicable a los cambios que afecten al sistema de trabajo y rendimiento), siempre y cuando el trabajador pruebe un perjuicio derivado de la modificación; bien impugnar la medida ante la jurisdicción social, en cuyo caso la sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones<sup>31</sup>.

2. Modificaciones colectivas. Tendrán carácter colectivo las modificaciones que, en un periodo de noventa días, afecte al menos a: diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores; el 10% del número de trabajadores de la empresa, en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores, o treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

---

<sup>30</sup> STS 27 enero 2014 (RJ 100/2014).

<sup>31</sup> STS 10 marzo 2016 (RJ 1695/2016).

En estos casos, el procedimiento deberá ir precedido por un periodo de consultas en una comisión negociadora con los representantes de los trabajadores. En un lapso temporal no superior a quince días se deberá negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, acerca de las causas aducidas por la empresa, de la posibilidad de evitar o reducir sus efectos y de las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados (art. 41.4 ET). Estas consultas requieren la conformidad de los representantes de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados<sup>32</sup>.

Transcurrido el plazo máximo si acuerdo alguno, el empresario actuará como en el procedimiento desarrollado en las modificaciones individuales. Habiendo acuerdo, se presume la existencia de la causa o causas de la modificación, por lo que el acuerdo es inimpugnable salvo que esté viciado por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. No obstante, los trabajadores podrán impugnar la modificación o rescindir sus contratos del mismo modo que si se tratase de una modificación individual (art. 41.4 ET)<sup>33</sup>.

## **7. Inaplicación del régimen y cuantía salarial previstos en convenio**

La inaplicación del convenio colectivo se reguló en el ordenamiento laboral español con la reforma laboral de 1994, que remitía dicha posibilidad a la negociación colectiva, lo que situaba su viabilidad únicamente en los casos en que el convenio de aplicación lo preveía y en los términos habitualmente muy estrictos de la regulación convencional, no existiendo en el ET una regulación subsidiaria que, ante la ausencia de regulación pactada, permitiera a la empresa no aplicar las condiciones reguladas en él.

La vigente regulación tras la reforma laboral 2012 sobre la inaplicación o descuelgue del convenio colectivo se convierte en una de las medidas más importantes de ajuste de las condiciones laborales en la empresa.

El artículo 82.3 ET establece que los convenios colectivos regulados por dicho texto legal obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito

---

<sup>32</sup> STS 6 julio 2016 (RJ 6542/2016).

<sup>33</sup> STS 25 marzo 2014 (RJ 2228/2014).

de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. Pero, sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en la empresa que lo justifiquen puede decidirse la inaplicación del convenio, algo que puede producirse cualquiera que sea el ámbito de éste, de empresa o sectorial.

Las causas que posibilitan la inaplicación del salario del convenio son análogas a las que justifican la suspensión temporal de contratos de trabajo, o reducciones de jornada a través del procedimiento establecido en el artículo 47 ET: causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en la empresa<sup>34</sup>. A diferencia de la modificación sustancial de condiciones de trabajo, donde las razones justificativas hay que encuadrarlas en la mejora competitiva, productiva o de organización de la empresa, las causas legales de la inaplicación del convenio, dada su eficacia general, vienen delimitadas por unas causas más rígidas de concepto y justificación, donde la vara de medir su razonabilidad ya no es la mejora de la empresa, sino la situación negativa de ésta, sea esa situación actual o previsible en el futuro.

En relación con el ámbito de apreciación de las causas, la tesis generalizada en la causa económica es que procede atender a la empresa en su conjunto y no el centro de trabajo o unidad productiva autónoma, mientras que en las causas técnicas organizativas o de producción es el espacio o sector concreto de la actividad empresarial en el que ha surgido la dificultad.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. No obstante, se debe orientar a la empresa a una viabilidad impidiendo su cierre, y posibilitar razonablemente una medida coyuntural de medidas de ajuste de condiciones laborales y superar la situación económica conceptuada en los tres niveles en que la sitúa el artículo 82.3 ET: pérdida actual, prevista o disminución ingresos ordinarios o ventas.

---

<sup>34</sup> STS 18 febrero 2010 (RJ 2362/2010).

Del mismo artículo se extraen una serie de elementos de la máxima importancia para comprender la concurrencia de la mentada causa:

- A. Disminución: debe existir una minoración de los ingresos ordinarios o ventas en un período temporal determinado en comparación con otro período.
- B. Persistente: determina el concepto de una situación que perdura en el tiempo.
- C. Ingresos ordinarios: el concepto remite a los ingresos derivados de la actividad de la empresa por contraposición a los extraordinarios que pueden incrementar o reducir el importe de los ordinarios.
- D. Ventas: importe de la facturación de la empresa. Aunque no se hace ninguna mención expresa del término ordinarias, procede entender que se refiere a los productos que la empresa sitúa en el mercado.
- E. De ingresos ordinarios o ventas: implica que la disminución puede ser de ingresos ordinarios, pero no necesariamente de ventas, o, por el contrario, puede ser de ventas, pero no de ingresos ordinarios. Aunque en la práctica habitualmente dichos conceptos vayan parejos, la redacción de la causa posibilita que esté justificada si únicamente se produce la disminución en alguno de los dos conceptos.

En los procedimientos de inaplicación del convenio resulta irrelevante el número de trabajadores afectados por la inaplicación y el de empleados que tiene la empresa, pues debe procederse en todos los casos a la apertura de un período de consultas con los representantes de los trabajadores<sup>35</sup>.

En cuanto a estas, el artículo 82.3 ET remite al artículo 41.4 ET, que, conforme consta, establece un período de consultas cuya duración no puede superar quince días, diferenciando cuando el procedimiento afecta a un único centro de trabajo o a varios, teniendo en cuenta que en todos los casos hay que mantener las consultas con una única comisión negociadora. El número de miembros de la comisión negociadora no puede ser superior a trece.

El acuerdo con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito, conforme a lo establecido en la

---

<sup>35</sup> STS 6 mayo 2015 (RJ 2411/2015).

disposición final tercera del RD 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Tras la norma de 2012, las inaplicaciones de convenios colectivos se presentan en la aplicación REGCON (registro convenios), en la que existe un apartado propio y específico para estas hipótesis.

## **8. Liquidación y pago del salario**

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<sup>36</sup>, sin que el período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares pueda exceder de un mes.

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado. Habitualmente, la regulación y requisitos de los anticipos vienen establecidos en los convenios colectivos que fijan los importes a percibir en concepto de los mismos, estableciendo normalmente unos límites temporales respecto a su percepción<sup>37</sup>.

La liquidación de los salarios que correspondan a quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada período de actividad, se llevará a cabo con sujeción a los trámites y garantías establecidos en el artículo 49.2 ET, lo que motiva la necesidad de acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

En los supuestos de impago del salario que determinen el retraso en su percepción, el artículo 29.3 del ET establece que el interés por mora en el pago del salario será el 10 por 100 de lo adeudado<sup>38</sup>.

Por cuanto hace a la documentación de salario, esta se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo

---

<sup>36</sup> STSJ Andalucía/Granada 10 noviembre 2010 (JUR 22925/2011).

<sup>37</sup> STS 5 marzo 2003 (RJ 3638/2003).

<sup>38</sup> STS 23 diciembre 2004 (RJ 1062/2005)

de salarios se ajustará al modelo oficial aprobado, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga, con la debida claridad y separación, las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.

La Orden de 27 de diciembre de 1994 aprobó el modelo de recibo individual de salarios, modelo que fue modificado por la Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre, para incluir la obligación legal de que, en los justificantes de pago de dichas retribuciones, el empresario informe a los trabajadores de la cuantía total de la cotización a la Seguridad Social, indicando la parte de la cotización que corresponde a la aportación del empresario y la parte correspondiente al trabajador.

Los recibos de salarios que, sin eliminar ninguno de los conceptos contenidos en el modelo oficial de la Orden ni alterar su denominación, contengan modificaciones de carácter puramente formal o incluyan elementos adicionales de información al trabajador sobre la retribución percibida se considerarán ajustados al citado modelo.

El recibo de salarios se referirá a meses naturales. Las empresas que abonen a los trabajadores salarios por períodos inferiores deberán documentar dichos abonos como anticipos a cuenta de la liquidación definitiva, que se extenderá en el recibo mensual de salarios.

El recibo de salarios será firmado por el trabajador al hacerle entrega del duplicado del mismo y abonarle, en moneda de curso legal o mediante cheque o talón bancario, las cantidades resultantes de la liquidación. La firma del recibo dará fe de la percepción por el trabajador de dichas cantidades, sin que suponga su conformidad con las mismas.

Cuando el abono se realice mediante transferencia bancaria, el empresario entregará al trabajador el duplicado del recibo sin recabar su firma, que se entenderá sustituida, a los efectos previstos en el apartado anterior, por el comprobante del abono expedido por la entidad bancaria.

En fin, los recibos de salarios expedidos se archivarán y conservarán por las empresas, junto con los boletines de cotización a la Seguridad Social, durante un período mínimo de cinco años, a fin de permitir las comprobaciones oportunas.



## **9. Protección y garantías del salario**

Las instituciones que tradicionalmente el ordenamiento laboral regula para la protección del salario son la inembargabilidad del salario, las garantías del salario y el Fondo de Garantía Salarial

### **9.1. Inembargabilidad del salario**

Conforme al artículo 27.2 ET, el SMI, en su cuantía, es inembargable. La protección, sin embargo, se amplía en el artículo 607 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, en cuya virtud es inembargable el salario, sueldo, pensión, retribución o su equivalente, que no exceda de la cuantía señalada para el SMI, salvo que el embargo o retención tenga por objeto el pago de alimentos debidos al cónyuge o a los hijos.

Las retenciones de salarios y pensiones que sean superiores al salario mínimo legal se registrarán por la siguiente escala, cualquiera que sea la clase de deuda de que se trate:

1. Para la primera cuantía adicional hasta la que suponga el importe de un segundo SMI, el 30 por 100.
2. Para la cuantía adicional que suponga el importe de hasta un tercer SMI, el 50 por 100.
3. Para la cuantía adicional que suponga el importe de hasta un cuarto SMI, el 60 por 100.
4. Para la cuantía adicional que suponga el importe de hasta un quinto SMI, el 75 por 100.
5. Para cualquier cantidad que exceda de dicha cuantía, el 90 por 100.

Si el ejecutado es beneficiario de más de una percepción, se acumularán todas ellas para deducir una sola vez la parte inembargable. Igualmente, serán acumulables los salarios, sueldos y pensiones, retribuciones o equivalentes de los cónyuges cuando el régimen económico que les rija no sea el de separación de bienes y rentas de toda clase, En atención a las cargas familiares del ejecutado, el secretario judicial podrá aplicar una rebaja de entre un 10 a un 15 por ciento en los porcentajes establecidos.

No tienen la consideración de salario o retribución, ni se enmarcan dentro de la protección más amplia dispensada por la Ley 1/2010, y, en consencia, podrán ser objeto de embargo sin ningún tipo de límite: de un lado, las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, como dietas y gastos de locomoción; de otro, las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Las citadas cantidades que sirven para regular el embargo son cantidades líquidas, deducidos impuestos u otras cargas públicas. Así, la cantidad líquida sobre la que se aplica el embargo será la resultante de descontar del importe íntegro de las percepciones que tengan la naturaleza de sueldo, salario o pensión los siguientes importes: cotizaciones a la Seguridad Social por cuenta del trabajador o a mutualidades obligatorias de funcionarios, detracciones por derechos pasivos, retenciones e ingresos a cuenta practicados a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, retenciones e ingresos a cuenta practicados a cuenta del Impuesto sobre la Renta de No Residentes.

No se tomarán en cuenta para minorar el importe líquido a los efectos de calcular la cantidad líquida los descuentos de carácter temporal practicados por la empresa que traigan causa en anticipos recibidos por el obligado tributario y los descuentos practicados a cuenta del aplazamiento en el pago de deudas.

## **9.2. Garantías de crédito salarial**

Los créditos salariales por los últimos treinta días de trabajo y en cuantía que no supere el doble del SMI gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, aunque éste se encuentre garantizado por prenda o hipoteca, lo que implica que las cantidades adeudadas por la empresa a los trabajadores por los últimos treinta días de salario con el límite mencionado gozan de preferencia sobre cualquier otro crédito que pueda existir por deudas de la empresa. Además, los créditos salariales gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito respecto de los objetos elaborados por los trabajadores mientras sean propiedad o estén en posesión del empresario.

Los créditos por salarios no protegidos en los términos indicados tendrán la condición de singularmente privilegiados en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del SMI por el número de días del salario pendientes de pago, gozando de preferencia

sobre cualquier otro crédito, excepto los créditos con derecho real, en los supuestos en los que éstos, con arreglo a la ley, sean preferentes. La misma consideración tendrán las indemnizaciones por despido en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el triple del SMI.

El plazo para ejercitar los derechos de preferencia del crédito salarial es de un año, a contar desde el momento en que debió percibirse el salario, transcurrido el cual prescribirán tales derechos.

Las preferencias reconocidas en los apartados precedentes serán de aplicación en todos los supuestos en los que, no hallándose el empresario declarado en concurso, los correspondientes créditos concurren con otro u otros sobre bienes de aquél. En caso de concurso, serán de aplicación las disposiciones de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal (LC), relativas a la clasificación de los créditos y a las ejecuciones y apremios.

El artículo 90.1. 3.º LC establece que los créditos refaccionarios, sobre los bienes refaccionados, incluidos los de los trabajadores sobre los objetos por ellos elaborados mientras sean propiedad o estén en posesión del concursado, son créditos con privilegio especial. Por su parte, el artículo 91.1.º LC establece como créditos con privilegio general los créditos por salarios que no tengan reconocido privilegio especial, en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del SMI por el número de días de salario pendientes de pago; las indemnizaciones derivadas de la extinción de los contratos, en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el triple del SMI; las indemnizaciones derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, y los recargos sobre las prestaciones por incumplimiento de las obligaciones en materia de salud laboral devengados con anterioridad a la declaración de concurso.

### **9.3. El Fondo de Garantía Salarial**

Según es configurado por el art. 33 ET (con desarrollo en Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo), el Fondo de Garantía Salarial es un Organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que abona a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de los empresarios.

A los efectos de la protección dispensada por el Fondo se entiende que existe insolvencia del empresario cuando, instada la ejecución en la forma establecida por la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, no se consiga la satisfacción de los créditos laborales. La resolución en que conste la declaración de insolvencia será dictada previa audiencia del Fondo de Garantía Salarial.

Por su parte, se considerará salario la cantidad reconocida como tal en acto de conciliación o en resolución judicial por todos los conceptos de salario, así como los salarios de tramitación en los supuestos en que legalmente procedan, sin que pueda el Fondo abonar, por uno u otro concepto, conjunta o separadamente, un importe superior a la cantidad resultante de multiplicar el doble del SMI diario, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por el número de días de salario pendientes de pago, con un máximo de ciento veinte días<sup>39</sup>.

El Fondo abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos y de extinción de contratos conforme a la Ley Concursal, así como las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos que legalmente procedan. En todos los casos con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del SMI, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias. El importe de la indemnización, a los solos efectos de abono por el Fondo de Garantía Salarial para los casos de despido o extinción de los contratos, se calculará sobre la base de treinta días por año de servicio, con el límite fijado en el párrafo anterior.

En los procedimientos concursales, desde el momento en que se tenga conocimiento de la existencia de créditos laborales o se presuma la posibilidad de su existencia, el Juez, de oficio o a instancia de parte, citará al Fondo de Garantía Salarial, sin cuyo requisito no asumirá estas obligaciones señaladas en los párrafos anteriores. El Fondo se personará en el expediente como responsable legal subsidiario del pago de los citados créditos, pudiendo instar lo que a su derecho convenga y sin perjuicio de que, una vez realizado, continúe como acreedor en el expediente.

---

<sup>39</sup> STS 22 diciembre 1998 (RJ 1014/1999).

El Fondo asumirá sus obligaciones previa instrucción de expediente para la comprobación de su procedencia. Para el reembolso de las cantidades satisfechas, se subrogará obligatoriamente en los derechos y acciones de los trabajadores, conservando el carácter de créditos privilegiados. Si dichos créditos concurriesen con los que puedan conservar los trabajadores por la parte no satisfecha por el Fondo, unos y otros se abonarán a prorrata de sus respectivos importes.

En cualquier caso, es importante tener presente que el derecho a solicitar del Fondo de Garantía Salarial el pago de las prestaciones prescribirá al año de la fecha del acto de conciliación, sentencia, auto o resolución de la autoridad laboral en que se reconozca la deuda por salarios o se fijen las indemnizaciones. Tal plazo se interrumpirá por el ejercicio de las acciones ejecutivas o de reconocimiento del crédito en procedimiento concursal y por las demás formas de interrupción de la prescripción.

Están excluidos de la cobertura del Fondo los socios de cooperativas de trabajo asociado y trabajadores al servicio del hogar familiar, así como los administradores y consejeros de sociedades mercantiles capitalistas asimilados a trabajadores por cuenta ajena, en los términos del artículo 136.2.c) del 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.

El Fondo de Garantía Salarial se financia con las aportaciones efectuadas por todos los empresarios, tanto si son públicos como privados. El tipo de cotización es fijado por el Gobierno sobre los salarios que sirvan de base para el cálculo de la cotización para atender las contingencias derivadas de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y desempleo en el sistema de la Seguridad Social.

Por cuanto hace al procedimiento de solicitud de prestaciones al Fondo de Garantía Salarial, procede señalar que podrá iniciarse de oficio, por acuerdo de la Secretaría General o de la Unidad Administrativa Periférica correspondiente, o a instancia de los interesados o de sus apoderados<sup>40</sup>. Las solicitudes, efectuadas en modelo oficial, deberán presentarse acompañadas de la siguiente documentación:

---

<sup>40</sup> STS 19 enero 2016 (RJ 752/2016).

1. Fotocopia del Documento Nacional de Identidad, o del N.I.E. No será necesaria la aportación de copia del documento cuando el interesado autorice a la comprobación de los datos en los ficheros del Ministerio del Interior, sin perjuicio de su exhibición ante el funcionario para comprobación de la firma.

2. En caso de actuar mediante apoderado, documento que acredite la representación: poder notarial, documento privado con firma legitimada o mediante comparecencia ante funcionario público.

3. En el caso de salarios, acta de conciliación, certificado de la administración concursal o sentencia del Juzgado de lo Social. Si se trata de salarios de trámite, no es suficiente la conciliación administrativa.

4. Para las indemnizaciones, acta de conciliación judicial, auto, sentencia o resolución administrativa que autorice la extinción del contrato de trabajo. Esta última deberá ser acompañada de acta de conciliación o resolución judicial donde se cuantifiquen las indemnizaciones.

5. Documento que acredite la situación de insolvencia del empresario (artículos 32.2 ET y 17 RD 505/1985): en el caso de ejecución en vía laboral, auto o decreto de insolvencia; en caso de procedimiento concursal, auto de declaración del concurso, y certificación de reconocimiento de los créditos en el procedimiento concursal.

### III. CONCLUSIONES

PRIMERA. El término salario deriva latín “salarium”, que significa “pago de sal” o “por sal”, proviene del antiguo imperio romano, donde muchas veces se hacían pagos a los soldados a través de este medio, como anteriormente acontecía en la antigua Grecia, en la que también se usaba como forma de pago.

Hoy en día, y desde un punto de vista meramente intuitivo, podemos decir que el salario es el motivo fundamental por el que toda persona trabaja o ha pensado trabajar, pues se asocia el trabajo con la retribución y la falta de aquel con la ausencia de esta. En cualquier caso, desde el punto de vista legal, la existencia de un contrato de trabajo trae necesariamente aparejada la existencia de esta contraprestación: el salario.

SEGUNDA. Pese a la aparente simplicidad que debería presentar la principal obligación del empresario, lo cierto es que el salario se configura como realidad sumamente compleja desde distintos puntos de vista. Así, y para comenzar, es menester dejar constancia de que no todas las cantidades percibidas por el trabajador entran en el concepto, por lo que una primera dificultad es la de delimitar los conceptos salariales de los extrasalariales (art. 26.1 y 2 ET); asimismo, es preciso tener presentes los distintos módulos de referencia para su fijación: unidad de tiempo o unidad de obra.

TERCERA. La estructura misma del salario tampoco ofrece un panorama sencillo, tanto por la esencial división entre lo que se entiende por salario base y los complementos salariales, como por la multitud de categorías y variedades que presentan estos últimos, con importantes efectos en lo relativo a la posibilidad de consolidación, por ejemplo (art. 26.3 ET).

CUARTA. Aunque la regla general siga siendo el abono del salario en términos monetarios (muy a menudo mediante una domiciliación bancaria de la nómina), ello no obsta para que subsista, aunque sea con carácter residual, el posible pago parcial en especie (más habitual en algunos ámbitos laborales que en otros), lo que implica una nueva dificultad en términos de cuantificación; es decir, a la hora de fijar el valor real de lo abonado (art. 26.1 ET).

QUINTA. La determinación de la cuantía salarial aplicable al trabajador concreto también presenta su propia complejidad. Es claro que aquella debe situarse por encima de lo pautado como salario mínimo interprofesional (art. 27 ET); es más, nunca podrá ser inferior al salario mínimo profesional establecido en convenio. Respetando estos límites la autonomía individual de las partes puede establecer las oportunas mejoras.

Sin embargo, en un planteamiento dinámico se plantean dificultades por la multiplicidad de fuentes reguladoras y la aplicación de las reglas de compensación y absorción legalmente previstas (art. 26.5 ET).

SEXTA. Otra muestra de la dinamicidad de la relación laboral y, por ende, del salario, son sus vicisitudes; por cuanto aquí importa, la modificación sustancial de la condición de trabajo “salario”, sujeta a las directrices establecidas con carácter general en el art. 41 ET; en particular, a su distinción básica entre las alteraciones merecedoras del calificativo de individuales y aquellas otras denominadas colectivas, que ponen en marcha un azaroso procedimiento de consulta con los representantes de los trabajadores.

SÉPTIMA. Las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción capaces de activar el indicado mecanismo de modificación también pueden ser esgrimidas por la empresa para lograr la inaplicación del convenio que corresponda; por cuanto aquí importa, para no aplicar el régimen de remuneración y la cuantía salarial previstas en el convenio (art. 82.3 ET). En esta hipótesis, el procedimiento ofrece ventajas y desventajas similares a las planteadas por el art. 41.4 ET merced a la remisión contemplada en la norma.

OCTAVA. Menores dificultades plantea, aparentemente, lo relativo a la liquidación y pago del salario, regulado en el art. 29 ET, donde el legislador clarifica cuestiones como lugar, forma y tiempo de pago; posibilidad de anticipos, intereses por impago y documentación del salario.

De esta regulación destaca la exigencia de que el empresario pague los servicios del trabajador en tiempo y hora. Es decir, la liquidación de salario deberá ser efectiva en su momento y según lo estipulado, pudiendo reclamar el trabajador en cualquier momento por la disconformidad del salario percibido, aun habiendo firmado el recibo de la nómina y difiriendo las diferentes modalidades de pago.



NOVENA. Mención expresa y detallada merecen todas las previsiones orientadas a la protección y garantías del salario, vinculadas a la condición de medio esencial para la subsistencia que este presenta. A tal fin, el ordenamiento jurídico español plantea tres cauces de tutela: en primer lugar, la inembargabilidad del salario en las cuantías determinadas por la normativa laboral y procesal civil; en segundo término, las denominadas garantías del crédito salarial; en fin, y por último, la institución del Fondo de Garantía Salarial, destinado a abonar salarios e indemnizaciones en hipótesis de insolvencia empresarial.

DÉCIMA. Por encima del contenido del presente Trabajo Fin de Grado, se considera necesario tener presente siempre que, aun cuando el salario pueda considerarse un objetivo esencial, por cuanto contribuye a la subsistencia de la persona y su familia y permite disfrutar del ocio, conviene no dejar de lado otros valores importantes que proporcionan al ser humano una satisfacción que va más allá de lo material, tanto dentro como fuera del trabajo.

#### **IV. JURISPRUDENCIA CITADA**

STJUE de 1 julio 2010, asunto C-471/08, contra Finnair Oyj

STJUE de 22 diciembre 2010, asunto C-444/09 y C-456/09, contra la Conselleria Xunta de Galicia.

STJUE de 22 mayo 2014, asunto C-539/12, contra British Gas Trading Limited

STJUE de 28 enero 2015, asunto 688/13, contra la TGSS

STCo 49/1994, de 16 febrero

STS 30 noviembre 1989 (RJ 8292/1989)

STS 12 febrero 1996 (RJ 1013/1996)

STS 22 diciembre 1998 (RJ 1014/1999)

STS 26 septiembre 2001 (RJ 1270/2002)

STS 10 febrero 2003 (RJ 3059/2003)

STS 5 marzo 2003 (RJ 3638/2003)

STS 23 diciembre 2004 (RJ 1062/2005)

STS 25 enero 2005 (RJ 4821/2005)

STS 26 abril 2006 (RJ 3105/2006)

STS de 31 mayo 2006 (RJ 5586/2006)

STS 18 junio 2008 (RJ 4448/2008)

STS 29 junio 2009 (RJ 4430/2009)

STS 18 febrero 2010 (RJ 2362/2010)

STS 21 abril 2010 (RJ 2699/2010)

STS 18 de junio 2010 (RJ 3612/2010)

STS 7 febrero 2012 (RJ 3756/2012)

STS 28 junio 2013 (RJ 7303/2013).

STS 2 octubre 2013 (RJ 8447/2013)

STS 27 noviembre 2013 (RJ 283/2014)

STS 18 diciembre 2013 (RJ 8212/2013)

STS 18 diciembre 2013 (RJ 8434/2013)

STS 27 enero 2014 (RJ 100/2014)

STS 27 enero 2014 (RJ 793/2014)

STS 25 marzo 2014 (RJ 2228/2014)

STS 11 junio 2014 (RJ 3942/2014)

STS 26 noviembre 2014 (RJ 742/2015)

STS 25 marzo 2015 (RJ 2228/2014)

STS 6 mayo 2015 (RJ 2411/2015)

STS 15 mayo 2015 (RJ 2627/2015)

STS 19 enero 2016 (RJ 752/2016)

STS 10 marzo 2016 (RJ 1695/2016)

STS de 8 junio 2016 (RJ 2714/2016)

STS 6 julio 2016 (RJ 6542/2016)

STS 10 enero 2017 (RJ 219/2017)

STSJ Asturias 5 abril 2013 (AS 1709/2013)

STSJ Extremadura 30 julio 2010 (AS 1893/2010)

STSJ Andalucía/Granada 10 noviembre 2010 (JUR 22925/2011)

STSJ Galicia 20 abril 2012 (AS 1589/2012)

STSJ Cataluña de 23 octubre 2014 (AS 3216/2014)

## **ANEXO: BIBLIOGRAFÍA SOBRE EL SALARIO**

AA.VV. (DE LA VILLA GIL, L.E., Coord.): *Estudios sobre el salario*, Madrid (ACARL), 1993.

AA.VV. (APARICIO TOVAR, J., Coord.): *Estudios sobre el salario*, Albacete (Bomarzo), 2004.

ACHÓN BRUÑÉN, M<sup>a</sup>.J.: “La problemática del embargo de sueldos y pensiones”, *Diario La Ley*, núm. 7918, 2012.

ALBIOL MONTESINOS, I.: *El salario: aspectos legales y jurisprudenciales*, Bilbao (Deusto), 1992.

ALFONSO MELLADO, C.L.: “El Real Decreto-Ley 3/2004: la reforma del salario mínimo”, *Tribuna Social*, núm. 168, 2004.

BAJO GARCÍA, I.: *Crédito laboral y procedimiento concursal*, Madrid (Civitas), 2007.

BUJÁN BRUNET, M.A.: “Aspectos laborales de las *stock options*: puntos críticos”, *Información Laboral*, núm. 8, 2015.

CARDENAL CARRO, M.: “La ‘racionalización’ y aumento de cuantía del salario mínimo interprofesional”, *Aranzadi Social*, núm. 5, 2004.

CASTRO CONTE, M.: “El concepto legal de salario y su incidencia en las actuales relaciones laborales”, *Documentación Laboral*, núm. 76, 2006.

CASTRO CONTE, M.: “El salario en especie tras la Ley 35/2010”, *Aranzadi Social*, núm. 6, 2011.

COLINA ROBLEDO, M.: *El salario*, Madrid (CISS), 1995.

COSTA REYES, A.: *El crédito salarial*, Sevilla (CES Andalucía), 2005.

CRISTOBAL RONCERO, R. “El nuevo modelo de recibo individual de salarios”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 172, 2015.

DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “Regulación del salario, competitividad empresarial y tutela de los trabajadores en España”, *Documentación Laboral*, núm. 98, 2013.

DEL VALLE VILLAR, J.M.: *La protección legal de la suficiencia del salario*, Madrid (Dykinson), 2002.

DURÉNDEZ SAEZ, I.: *La regulación del salario en España (1931-1996)*, Madrid (CES), 1999.

ELORZA GUERRERO, F.: “El poder del empresario y la fijación de salarios”, *Aranzadi Social*, núm. 5, 2001.

ESTEVE SEGARRA, M<sup>a</sup>.A.: *Los salarios de tramitación*, Cizur Menor (Aranzadi), 2009.

ESTÉVEZ JIMENO, A.D.: “El crédito salarial: concepto y privilegios”, *Cuadernos de Derecho Judicial*, núm. 26, 1996.

FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: *Configuración jurídica del salario*, Granada (Comares), 2001.

FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. “Los ‘salarios de inactividad’: fundamentos y régimen jurídico”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 224, 2001.

FONOLL PUEYO, J.M.: “El privilegio del crédito salarial ante la reforma concursal”, *Información Laboral*, núm. 18, 2002.

GARCÍA MURCIA, J.: “Concepto y estructura del salario”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100, 2000.

GARCÍA MURCIA, J.: “Salario variable y suficiencia de ingresos: unas reflexiones generales”, *Documentación Laboral*, núm. 100, 2014.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R.: “Cláusulas de revisión salarial en tiempos revueltos: ¿pueden revisarse los salarios a la baja?”, *Justicia Laboral*, núm. 40, 2009.

GÓMEZ RUFÍAN, L.: “La vinculación entre salarios y productividad: teoría económica y experiencias innovadoras en la negociación”, *Información Laboral*, núm. 4, 2015.

GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.: *La compensación y absorción de salarios*, Madrid (MTSS), 1984.

GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “Sobre el necesario retorno al principio de equivalencia en el salario de vacaciones”, *Revista de Derecho Social*, núm. 67, 2014.

IGLESIAS CABERO, M.: “Nuevas formas de compensación del salario. Referencia a las *stock options*”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 38, 2002.

KAHALE CARRILLO, D.T.: “Notas a la estructura del salario”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 44, 2016.

LLOMPART BENNÀSSAR, M.: “El salario: problemas de calificación jurídica y elementos clarificadores”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 254, 2004.

LLOMPART BENNÀSSAR, M.: “La absorción y compensación del incremento del salario profesional”, *Actualidad Laboral*, núm. 19, 2006.

LLOMPART BENNÀSSAR, M.: “Alcance de la reforma laboral en materia de salario”, *Temas Laborales*, núm. 122, 2013.

LÓPEZ AHUMADA, J.E.: “La protección del salario en las empresas insolventes: los privilegios del crédito salarial”, *Anuario de la Facultad de Derecho (Universidad de Alcalá)*, núm. 3, 2010.

LÓPEZ AHUMADA, J.E.: “Las cláusulas de inaplicación salarial dirigidas a la adaptación y negociación de los salarios en la empresa: el ajuste flexible de los salarios a debate”, *Relaciones Laborales*, núm. 6, 2014.

LÓPEZ ANIORTE, M<sup>a</sup>.C.: “La retribución del trabajo en el mar: el salario a la parte”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 123, 2004.

- MARTÍN JIMÉNEZ, R.: *El salario en especie*, Cizur Menor (Aranzadi), 2002.
- MARTÍNEZ FONS, D.: *Créditos laborales en la Ley concursal*, Barcelona (Bosch), 2008.
- MARTÍNEZ JIMÉNEZ, J.M.: *El salario mínimo legal*, Málaga (Universidad de Málaga), 1986.
- MERCADER UGUINA, J.R.: *Nuevas tendencias en la ordenación salarial: la incidencia sobre el salario de la reforma laboral*, Cizur Menor (Aranzadi), 1996.
- MERCADER UGUINA, J.R.: *Salario y crisis económica*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2011.
- MERCADER UGUINA, J.F. y PÉREZ DEL PRADO, D.: “Cláusulas de revisión salarial: instrucciones de uso para tiempos de crisis”, *Temas Laborales*, núm. 103, 2010.
- MOLINA NAVARRETE, C.: “Verano y salario variable: el Tribunal Supremo alienta las vacaciones ¿o no tanto?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 400, 2016.
- MOLTÓ GARCÍA, J.I.: “Los salarios de los trabajadores de las Empresas de Trabajo Temporal”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 224, 2001.
- MONEREO PÉREZ, J.L.: *El salario y su estructura después de la reforma laboral de 1997*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1998.
- NIETO ROJAS, P.: “El papel de la autonomía colectiva en los sistemas de absorción y compensación de salarios”, *Justicia Laboral*, núm. 38, 2009.
- PÉREZ DEL PRADO, D.: “El salario mínimo interprofesional en el debate jurídico y económico”, *Información Laboral*, núm. 1, 2017.
- QUINTANA SÁNCHEZ, O. y TARANCÓN PÉREZ, E.: *El salario y la nómina*, Albacete (Albatán), 2003.
- RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. y ALFONSO MELLADO, C.L.: *El salario. La reforma del mercado de trabajo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1994.

RAYÓN SUÁREZ, E.: “Liquidación y pago del salario”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100, 2000.

RÍOS SALMERÓN, B.: *Los privilegios del crédito salarial*, Madrid (Civitas), 1984.

RÍOS SALMERÓN, B.: “Garantías del salario y Fondo de Garantía Salarial: el privilegio y la institución de garantía como mecanismos de protección del crédito salarial”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 38, 2002.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Salarios y crisis”, *Relaciones Laborales*, núm. 1, 2011.

RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: “Salario y organización laboral de la empresa”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 23, 2000.

RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: “Cambio y continuidad en el régimen jurídico del salario”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 58, 2005.

ROMERO RÓDENAS, J.: *Salario, cotización y nómina*, Albacete (Bomarzo), 2015.

ROQUETA BUJ, R.: *Las prestaciones del FOGASA*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997.

ROQUETA BUJ, R.: *Los beneficiarios de las prestaciones del FOGASA*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2000.

RUBIO DE MEDINA, M<sup>a</sup>.D.: *La reclamación de salarios al empresario*, Barcelona (Bosch), 2000.

SALIDO BANÚS, J.L.: “Una nueva regulación del salario”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 25, 2011.

SANGUINETI RAYMOND, W.: “Salarios y negociación colectiva en España: un panorama lleno de interrogantes”, *Temas Laborales*, núm. 98, 2009.



SEMPERE NAVARRO, A.V.: “Perfil general del salario (Un comentario al art. 26 ET)”, *Aranzadi Social*, núm. 5, 2004.

SERRANO GARCÍA, M<sup>a</sup>.J.: *Los salarios de tramitación y su relación con el desempleo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2005.

THIBAUT ARANA, J.: *La compensación y absorción de salarios*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2002.

URESTE GARCÍA, C.R.: “El salario”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 38, 2002.

VALVERDE ASENSIO, A.J.: “El RDL 3/2004, de 25 de junio: una nueva regulación del salario mínimo interprofesional y el establecimiento de un nuevo indicador de prestaciones laborales”, *Temas Laborales*, núm. 78, 2005.