

EL SALARIO PRECARIO

José Manuel Barranco Gámez¹

Resumen

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

La crisis y la reforma laboral han traído como consecuencia, además de una fuerte destrucción de empleo y una precarización del escaso que se crea, una devaluación salarial que se ha dejado sentir en los ingresos percibidos por los asalariados.

El resultado es un descenso continuo de los salarios medios en el mercado de trabajo. Según la Agencia Tributaria, desde 2010 el salario medio ha descendido en más de 600 euros, y el informe mundial de salarios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que en algunos países, entre ellos España, el nivel del salario medio real ha ido perdiendo puntos desde 2007.

Palabras clave: Salario - remuneración – trabajo – prestación – economía – crisis.

Abstract

The salary is the total of the economic perceptions of the workers, in money or in kind, for the professional provision of the labor services for others, whether they pay the effective work, whatever the form of remuneration, or the rest periods Computable as work.

The crisis and the labor reform have resulted in, in addition to a strong destruction of employment and a precariousness of the scarce that is created, a wage devaluation that has been felt in the income received by the employees.

The result is a continuous decline in average wages in the labor market. According to the Tax Agency, since 2010 the average salary has fallen by more than 600 euros, and the world salary report of the International Labor Organization (ILO) indicates that in some countries, including Spain, the level of the real average salary He has been losing points since 2007.

Keywords: Salary - remuneration - work - benefit - economy - crisis.

¹ L.A.J. Juzgado Penal 10 Málaga. Licenciado en Derecho. Licenciado en Criminología. Grado en CCJJAAPP. Email: jmbarranco@telefonica.net

EL SALARIO PRECARIO

1. CONCEPTO

Los Derechos económicos se consideran Derechos humanos.;¹⁰ el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) de 1966 establece en su artículo 7 que los trabajadores tendrán:

Artículo 7 PIDESC. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona, al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

La remuneración salarial y su incremento es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que más directamente ha sido reivindicado por los trabajadores. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha luchado constantemente por establecer normas que garanticen y protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo. Según la Constitución de la OIT (1919) "la garantía de un salario vital adecuado" es uno de los objetivos cuya consecución es más urgente.

Los salarios representan algo muy diferente para trabajadores y empleadores. Para estos últimos, aparte de ser un elemento del costo, es un medio que permite motivar a los trabajadores. En cambio, para los trabajadores representa el nivel de vida que pueden tener, un incentivo para adquirir calificaciones y, por último, una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado. La negociación colectiva en la empresa o en el sector y un diálogo social tripartito en el plano nacional son las mejores vías para determinar el nivel de los salarios y resolver conflictos potenciales.

Se considerará salario, de acuerdo con el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, "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".

Esto implica una presunción de que todo lo que recibe el trabajador del empresario se integra en la noción de salario; de modo que las excepciones legales a esta consideración sólo jugarán cuando su existencia resulte probada.

La prueba correspondiente deberá versar sobre que parte de la cantidad abonada al trabajador obedece a algunas de las razones que enumera el artículo 26.2 ET para considerarla extrasalarial, o acreditando que su abono está establecido con carácter indemnizatorio en el convenio colectivo, en cuyo caso, quien niegue validez a este pacto habrá de demostrar que la previsión del convenio colectivo encubre en realidad el abono de un auténtico salario o que el concepto discutido no es encuadrable en la previsión del convenio (STS 24-1-03, Rec. 804/02).

En el art. 28 ET se establece que el empresario está obligado a pagar la misma retribución por un trabajo de igual valor sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo. Además está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Los trabajadores tienen derecho a acceder a este registro.

Hay que destacar:

- Para que lo percibido por el trabajador se considere salario, tiene que estar ligado a su prestación profesional de servicios.

- Solo será configurable como salario, las cantidades que retribuyan el trabajado efectivo del trabajador y las que retribuyan los periodos de descanso computables como de trabajo.

Por lo tanto, sería salario: la retribución correspondiente al descanso semanal, a las vacaciones anuales, al periodo de descanso en los casos de jornada continuada, por los permisos, ausencias y licencias retribuidas y por los tiempos de inactividad del trabajador por retrasos imputables al empresario.

Se tiene que excluir de la noción de salario las partidas extrasalariales del art. 26.2 ET: 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.

2. ESTRUCTURA DEL SALARIO

El salario se estructura en salario base y complementos salariales (art. 26.3 ET). Para determinar esta estructura hay que acudir al convenio colectivo y al contrato individual de trabajo, por lo que el empresario no puede modificar unilateralmente la estructura del salario.

Salario base:

Como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra, sin atender a las circunstancias que pueden originar el derecho al percibo de complementos salariales. Consistirá en una cantidad fija que se abona al trabajador por día, semana o mes trabajado de acuerdo con su categoría profesional.

El típico instrumento de fijación será el convenio colectivo que, en las tablas salariales, señalará cual es el salario base correspondiente a las diversas categorías, grupos o niveles retributivos.

Las tablas salariales deben fijarse de acuerdo con el principio de salario igual por un trabajo de igual valor en la misma operación y empresa; razón por la que es presuntamente discriminatorio excluir de las tablas salariales a los contratados temporales.

Con carácter general se consideran atentatorias al principio de igualdad por razón de sexo tanto las discriminaciones directas que establecen diferencias retributivas en función del sexo del trabajador, como las indirectas o amparadas en criterios formales, existencia de categorías distintas a ocupar por hombres o mujeres, o basadas en criterios como la exigencia de esfuerzos físicos diferentes, que vienen a encubrir auténticas discriminaciones materiales por aquella razón.

Por contrato individual de trabajo, y como condición más beneficiosa de origen contractual, trabajadores concretos pueden tener pactado con el empresario salarios base superiores a los que les corresponderían según convenio.

Si excepcionalmente, no hubiese fijado salario base ni por convenio colectivo ni por contrato individual, el salario base del trabajador será el salario mínimo interprofesional fijado por el Gobierno.

Complementos salariales:

Como retribución fijada en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador (antigüedad, posesión de títulos,...), al trabajo realizado (productividad, peligrosidad, nocturnidad,...), o a la situación y resultados de la empresa (participación en beneficios, facturación, ventas,...) que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten.

La noción de complemento salarial es la de cantidad a agregar al salario base del trabajador cuando se den las circunstancias que dan origen a su percepción. Los instrumentos de fijación de los complementos salariales son el convenio colectivo y, en su caso, el contrato individual; siendo en esta materia la abstención del legislador prácticamente completa.

La cuantía de estos complementos salariales queda remitida a la fuente de la que deriven: el convenio colectivo o el contrato individual. Las técnicas que se utilizan para fijar estas cuantías son: establecer cantidades concretas correspondientes a cada uno de los complementos salariales establecidos y establecer porcentajes de recargo sobre determinadas bases también establecidas previamente.

Hay 3 tipos de complementos salariales (art. 23.6 ET):

- Complementos en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador: serían los complementos de antigüedad y complementos ad personam.

- Complementos en función del trabajo realizado: relativos al puesto de trabajo desempeñado o al modo de realizar el trabajo. Pluses de penosidad, peligrosidad, suciedad, toxicidad o similares, complemento por trabajo nocturno, plus de turnicidad, y complementos de residencia entre otros.

- Complementos en función de la situación y resultados de la empresa: se refiere a las de pagas de beneficios o pagas de resultados que pueden figurar en el convenio colectivo correspondiente. Su función es hacer partícipe al trabajador de la buena marcha de la empresa.

El trabajador tiene derecho a 2 gratificaciones extraordinarias al año que puede recibir de dos maneras: o bien recibiendo 14 pagas al año o bien prorrateando estas 2 pagas extras mensualmente.

Las pagas extraordinarias, al menos cuando son abonadas como tales y no prorrateadas por meses, no forman parte del salario base, sino que son un complemento de carácter especial, de vencimiento periódico superior al mes.

Se pactará el carácter consolidable o no de los complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

3. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

Es el que con tal carácter señala el Gobierno anualmente conforme al Estatuto de los Trabajadores. Se aplica para todas las actividades sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores. Incrementado en un sexto, con el prorrateo de las percepciones de vencimiento superior al mensual, constituye la base mínima de cotización a la Seguridad Social (art. 27 ET).

Es el fijado anualmente por el Gobierno y cumple la función de garantía salarial mínima. Para fijarlo, el Gobierno se reúne con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Se fija para un año natural pero puede ser revisado semestralmente. Se fija una cuantía diaria y otra mensual.

El SMI se vincula a la determinación de las bases mínimas de cotización en los regímenes de Seguridad Social; y para la determinación de los requisitos de acceso y, en su caso, mantenimiento, de determinadas prestaciones.

4. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN DE SALARIO

Es un instrumento legal cuya finalidad es evitar la superposición de las mejoras salariales.

Debe operar sobre retribuciones que presenten la necesaria homogeneidad, ya que la superposición no se produce cuando los conceptos salariales son heterogéneos.

La compensación que autoriza el art. 26.5 ET es siempre posible, salvo que uno de los conceptos retributivos que intervienen en la operación sea inabsorbible por propia naturaleza o disposición legal o convencional.

Hay 2 reglas establecidas en el ET:

1. La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando éstos, en su conjunto y cómputo anual, fuesen superiores a aquel (art. 27.1 ET).

2. La compensación y absorción de salarios operará 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 (art. 26.5 ET).

5. PAGO DEL SALARIO

El pago del salario se regula en el artículo 29 ET. Se tiene que realizar en el lugar previamente convenido y después de que el trabajador haya realizado el trabajo correspondiente al periodo de tiempo que se fije (días, semanas o meses).

El pago tiene que realizarse de forma puntual, generando un 10% de interés por mora el salario adeudado. El interés del 10% se refiere a un año, cuando el período adeudado fuese inferior, el interés se fijará en función del tiempo adeudado. El tiempo de demora se inicia en la fecha del devengo del salario, computándose hasta la fecha de la sentencia de instancia que los reconozca.

Se establece el plazo de prescripción de un año para poder reclamar los salarios debidos y no pagados (art. 59.2 ET).

El salario puede pagarse parte en especie y parte en dinero. El salario en especie no puede superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador.

Por salario en especie se entiende que sería la utilización, consumo u obtención, para fines particulares de bienes, derechos o servicios proporcionados por la empresa al trabajador.

El pago del salario tiene que documentarse mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo (art. 29.2 ET). El recibo de salarios será firmado por el trabajador, firma que se entenderá sustituida por el comprobante del abono expedido por la entidad bancaria cuando el abono del salario se haga por transferencia.

La firma del recibo da fe de la percepción por el trabajador de las cantidades que figuran en el mismo, pero no supone conformidad con las mismas.

6. GARANTÍAS DEL SALARIO

Existen una serie de medidas que tratan de garantizar la percepción del salario (art. 32 ET):

A efectos de que el trabajador no quede privado totalmente de sus rentas de trabajo cuando deba hacer frente a deudas que tenga frente a sus acreedores, el SMI, en su cuantía, es inembargable (art. 27.2 ET).

El artículo 607 LEC, establece una serie de reglas en materia de embargo de sueldos o pensiones del trabajador:

Es inembargable el salario, pensión, o su equivalente, que no exceda de la cuantía señalada para el SMI. Los que superen el SMI se tienen que embargar conforme a:

1. Para la primera cuantía adicional hasta la que suponga el importe del doble del salario mínimo interprofesional, el 30%.
2. Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un tercer salario mínimo interprofesional, el 50%.
3. Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un cuarto salario mínimo interprofesional, el 60%.
4. Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un quinto salario mínimo interprofesional, el 75%.
5. Para cualquier cantidad que exceda de la anterior cuantía, el 90%.

Si el ejecutado es beneficiario de más de una percepción, se acumularán todas ellas para deducir una sola vez la parte inembargable.

En atención a las cargas familiares del ejecutado, el tribunal podrá aplicar una rebaja de entre un 10 a un 15% en los porcentajes establecidos.

Lo anterior, no será de aplicación cuando se proceda por ejecución de sentencia que condene al pago de alimentos, en todos los casos en que la obligación de satisfacerlos nazca directamente de la Ley, incluyendo los pronunciamientos de las sentencias dictadas en procesos de nulidad, separación o divorcio sobre alimentos debidos al cónyuge o a los hijos o de los decretos o escrituras públicas que formalicen el convenio regulador que los establezcan. En estos casos, el tribunal fijará la cantidad que puede ser embargada (art. 608 LEC).

Para garantizar el cobro de salarios o indemnizaciones que el empresario deba al trabajador, en el supuesto de que los créditos salariales sean concurrentes con otros créditos que otros acreedores pudiesen tener frente al empresario, el artículo 32 ET establece una serie de preferencias y privilegios de los créditos por salarios. Estas reglas son aplicables a los casos en que el empresario no se halla declarado en concurso; porque si se trata de un empresario concursado, se aplican a los salarios e indemnizaciones las reglas previstas en la Ley Concursal relativas a la clasificación de créditos.

7. FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA)

Es un organismo autónomo, dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con personalidad jurídica y capacidad de obrar, que tiene como fines abonar a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso de acreedores de los empresarios.

Se financia con fondos públicos y con aportaciones empresariales. Los obligados a cotizar al FOGASA se encuentran recogidos en el art. 11 RD 505/1985.

El tipo de cotización se fija por el Gobierno sobre los salarios que sirven de base para el cálculo de la cotización correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y desempleo en el sistema de la Seguridad Social y el ingreso de las aportaciones se realiza conjuntamente y en la misma forma que la prevista para las cuotas que corresponda abonar al Régimen de la Seguridad Social.

No se hace cargo de la totalidad de los salarios pendientes de pago, sino que su responsabilidad está limitada legalmente (art. 33.1 ET): no puede abonar, ni por salarios debidos ni por salarios de tramitación, 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 pendiente de pago, con un máximo de 120 días.

Las políticas de empleo no han estado a la altura de las circunstancias. Además de aprobar reformas que han supuesto un continuo aumento del desempleo, el Gobierno ha reducido la protección de los trabajadores. Entre 2010 y 2014 el gasto en prestaciones por desempleo se ha reducido un 25,7%, a pesar del incremento del desempleo (un 8,5% durante esta etapa). El resultado, cada vez menos trabajadores cubiertos por una prestación. De hecho, España se sitúa en la cola europea de gasto público en prestaciones dedicado a cada demandante. Además, la tasa de cobertura ha caído hasta un 57,8%, quince puntos menos que en 2008 y veinte puntos menos que en 2010.

Esta trayectoria de extensión del desempleo, empeoramiento de la calidad del empleo creado y disminución de los salarios está provocando una merma de la capacidad adquisitiva de las familias españolas que produce un aumento de las desigualdades y la pobreza.

Como media en 2013, los hogares en España obtuvieron una renta de únicamente 26.775 euros, mientras los individuos alcanzaron una renta de 10.531 euros. En ambos casos, la renta ha caído respecto a años previos. Desde 2009, los hogares han perdido más del 10% de su renta mientras la renta por persona descendió un 7%.

Según los últimos datos de la Oficina Europea de Estadística, España se encuentra por debajo de la media de renta por habitante de todo el conjunto de la Unión Europea de los 28 países. Y si nos fijamos en el coeficiente Gini, España presenta los valores más elevados, indicando un reparto desigual en la distribución de la renta. Según señala la OIT, España y Estados Unidos representan los dos países donde más aumentaron las diferencias. Además, España es el segundo país, tras Irlanda, donde las desigualdades entre los hogares de clase media han aumentado más.

Todo esto ha producido un aumento de la población en riesgo de pobreza. Nuestro país se encuentra en una situación preocupante: el 27,3% de la población se encuentra en riesgo de pobreza o exclusión social, casi 3 puntos por encima que en 2009.

Por todo ello, se considera imprescindible otra política centrada en las personas. Una política que reduzca el desempleo, que cree empleo de calidad y con derechos, que mejore los salarios de la población de nuestro país para estimular el consumo y la inversión y consigamos encarar la recuperación con una disminución de los niveles de desigualdad y pobreza.

Bibliografía

- MERCADER UGUINA, J.R.: Lecciones de Derecho del trabajo, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, pp. 25-30.
- MOLINA NAVARRETE, C.: Manual de derecho del Trabajo. Comares. 2008, pp. 50-59.
- ORELLANA CANO A. M. El procedimiento de despido colectivo tras la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Actualidad Laboral, Nº 17, Sección Estudios, octubre 2012, pág. 1841, tomo 2, Editorial LA LEY.
- TOLOSA TRIBIÑO, C.: Despido, comentarios, jurisprudencia, formularios, DAPP, 2010, pp. 8-10.