

LA RETRIBUCIÓN SALARIAL

GUÍA DE RECOMENDACIONES
Y BUENAS PRÁCTICAS PARA
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
ANDALUZA

María Sepúlveda Gómez

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla

Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

© CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES
CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO
JUNTA DE ANDALUCÍA

AUTOR: María Sepúlveda Gómez

EDITA: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

Diseño Y Maquetación: TECNOGRAPHIC, S.L.

Imprime: TECNOGRAPHIC, S.L.

DEPÓSITO LEGAL: SE 1647-2026

ISBN: 978-84-09-84685-6

GUÍA DE RECOMENDACIONES Y BUENAS PRÁCTICAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA

LA RETRIBUCIÓN SALARIAL

María Sepúlveda Gómez

Profesora Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla



Cátedra de Negociación Colectiva y
Relaciones Laborales de Andalucía

INTRODUCCIÓN.....	9
1. MARCO NORMATIVO DEL SALARIO.....	15
1.1. Normas Internacionales	17
1.2. Normas europeas.....	20
1.3. Normas nacionales.....	27
2. LA RELACIÓN ENTRE FUENTES REGULADORAS DEL SALARIO: LEY, CONVENIO COLECTIVO, CONTRATO DE TRABAJO	33
3. LA REGULACIÓN DEL SALARIO.....	41
3.1. Concepto de salario.....	43
3.2. Estructura del salario	45
3.2.1. Salario base	45
3.2.2. Complementos salariales.....	48
3.2.3. Complementos extrasalariales	54
3.2.4. Ventajas o beneficios económicos y ayudas de acción social, no salariales	57
3.3. El salario mínimo interprofesional (smi)	59
3.4. La cuantía del salario y las cláusulas de revisión salarial	63
3.5. Absorción y compensación del salario	70
3.6. Igualdad retributiva y prohibición de discriminación salarial	73
3.6.1. Prohibición de discriminación salarial	73
3.6.2. Doble escala salarial.....	78
3.6.3. Igualdad retributiva entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor	81
4. DEVENGO Y PAGO DEL SALARIO	89
4.1. Devengo, pago y anticipo del salario	91
4.2. Formas de pago del salario. El salario en especie ..	95
4.3. El recibo de salario	99
4.4. Lugar y tiempo del pago.....	101

5. BUENAS PRÁCTICAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	
EN MATERIA DE RETRIBUCIÓN	105
5.1. La negociación de la cuantía del salario.....	107
5.2. Las cláusulas de revisión salarial	110
5.3. Absorción y compensación salarial. Nuevas tendencias	114
5.4. Garantía de condiciones más beneficiosas, garantía personal y doble escala salarial	119
5.5. Salario base por unidad de tiempo o de obra	126
5.6. Complementos salariales.....	130
5.7. Retribución del rendimiento general.....	134
5.8. Retribución de las horas extraordinarias	139
5.9. Prohibición de discriminación salarial	141
5.10. Igualdad retributiva entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor	146

ABREVIATURAS UTILIZADAS

Art.	Artículo
BOE	Boletín Oficial del Estado
BOP	Boletín Oficial de la Provincia
CCAA	Comunidades Autónomas
CE	Constitución Española, de 6 de diciembre de 1978
CSE	Carta Social Europea Revisada (Instrumento de Ratificación de la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996
EBEP	Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público)
ET	Estatuto de los Trabajadores (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)
INE	Instituto Nacional de Estadísticas
LOIEMH	Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo)
LISOS	Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social)
OIT	Organización Internacional del Trabajo
pp	páginas
RD	Real Decreto
RDL	Real Decreto-Ley
SAN	Sentencia de la Audiencia Nacional
ss	Siguientes

SMI	Salario mínimo interprofesional
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STJUE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TC	Tribunal Constitucional
TCEE	Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea (Tratado de Roma, de 25 de marzo de 1957)
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (versión consolidada, 2016/C 202/01)
TS	Tribunal Supremo
V AENC	V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, 10 mayo 2023 (Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo)

INTRODUCCIÓN¹



¹ Este trabajo se ha desarrollado en el marco del Grupo de Investigación SEJ710 *Artificial Intelligence, Digitalization of Work and Law*, Universidad de Sevilla.

Desde una perspectiva jurídica, la retribución es una de las condiciones de trabajo esenciales del contrato de trabajo. Es además uno de los elementos que caracterizan el concepto de trabajo por cuenta ajena y, por tanto, califica la relación de trabajo como relación laboral, siempre que además concurren las notas de subordinación y dependencia, conforme a nuestra legislación.

No obstante, más allá de su consideración en la relación jurídica, la institución del salario ha sido siempre un elemento clave en la sociedad y la economía. Desde el punto de vista social, el salario desde sus orígenes es el principal medio de vida de la persona trabajadora y de su familia, cuando no el único. Es un rasgo del salario que históricamente le ha acompañado y que infunde a esta institución un lugar central en el trabajo y en la vida.

Pero, de otro lado, cabe decir, no obstante, que la intervención del Estado en la regulación del salario y en las políticas salariales, así como los pactos derivados de la negociación colectiva y del diálogo social o concertación social, nunca han estado exentos de la influencia de factores propios de la macroeconomía, como la inflación, el crecimiento económico, la productividad, la inversión o el consumo. Son elementos en los que intervienen también otras políticas públicas como la fiscal o la monetaria, que afectan al mercado de trabajo, al empleo y a la política de rentas que se desarrolle en un determinado periodo y territorio. De manera que el salario también se contempla en términos de costes y distribución de las rentas en la política económica, tanto por el poder público como por los interlocutores sociales.

A título ilustrativo en este sentido, **tras la promulgación del ET, la regulación salarial estuvo dominada por lo que podría denominarse una política de rentas concertada**, esto es, producto del Diálogo Social tripartito y bipartito. Los primeros Acuerdos Interconfederales (ANE y la primera generación de AENC) mantuvieron la política de contención salarial iniciada en los Pactos de la Moncloa. Estos acuerdos ejercieron una fuerte influencia en las negociaciones de convenios colectivos, actuando como directrices que limitaban las expectativas de aumento salarial y priorizaban el control de la inflación sobre la recuperación del poder adquisitivo.

La política salarial concertada ha continuado en el tiempo, de manera que a través de los acuerdos interprofesionales se han seguido pactando las directrices dirigidas a la negociación colectiva sobre salarios, entre otras materias. El último vigente, el *V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC)*, con vigencia para 2023/2025, que, entre otros objetivos, pretende recuperar la pérdida de poder adquisitivo que han sufrido los salarios en nuestro país, especialmente en el año 2022 debido al incremento de la inflación en un contexto previo bastante complejo, del que son conscientes los propios negociadores, afirmando que “El estallido a principios de 2020 de una crisis sanitaria sin precedentes que paralizó de hecho la actividad a nivel mundial hizo necesario volcar todos los esfuerzos en la salida de dicha situación. Y en pleno proceso de recuperación del parón de actividad se sucedieron otras situaciones -bloqueo de suministros de determinadas materias y componentes, escalada de precios en la energía y algunas materias primas- que culminaron además con una guerra en pleno corazón de Europa que amenazaba, entre otros, a la propia recuperación económica.

Todo lo anterior se tradujo en un incremento desorbitado de los precios que deterioraba la capacidad adquisitiva de los salarios e incrementaba los costes de producción de las empresas. A los elementos anteriores, todos ellos coyunturales, aunque algunos de ellos con repercusiones de más largo recorrido, se les une la necesidad de afrontar las grandes transformaciones estructurales -digital, ecológica, demográfica, de los cuidados-, transformaciones profundamente disruptivas también en el empleo y el

funcionamiento de las empresas, que la pandemia y las posteriores crisis han venido a acelerar”.

A pesar de las dificultades, y pese a dejar atrás los salarios de 2022, en el V AENC las partes ha sido capaces de llegar al consenso sobre la necesidad de recuperar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras, que en buena medida se ha visto reflejado en los convenios firmados bajo su periodo de vigencia, pues según datos del INE, la cuantía salarial pactada en los convenios colectivos para 2024 ha supuesto un incremento del 5% respecto de 2023, y un 7,2% en 2023 respecto de 2022.

Por su parte, la cuantía del salario mínimo interprofesional (SMI) ha experimentado importantes subidas en los últimos años, que parte de la firma del Acuerdo social para el incremento del Salario Mínimo Interprofesional 2018-2020, suscrito el 26 de diciembre de 2017 por el Gobierno y los interlocutores sociales. En adelante, el Gobierno ha tenido como objetivo de las subidas salariales mínimas “prevenir la pobreza en el trabajo y fomentar un crecimiento salarial general más dinámico (...) en línea con las recomendaciones internacionales, para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a una remuneración equitativa y reconocer el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso”. Se sigue en este sentido la interpretación del Comité Europeo de Derechos Sociales respecto del umbral de remuneración suficiente, que se sitúa en el 60 % del salario medio de los trabajadores, a la vez que se promueve “un crecimiento económico sostenido, sostenible e inclusivo”².

En ese periodo de tiempo 2018/2025 el SMI se ha incrementado un 61% (736 euros/mes a 1184 euros/mes). Sin duda, esta evolución al alza de la cuantía anual que como mínimo debe percibirse en los trabajos por cuenta ajena, en todos los sectores y con independencia de la edad o tipo de contrato, ha tenido repercusión en los salarios pactados en la negociación colectiva, sobre todo en aquellos con niveles salariales más bajos. También ha hecho surgir el problema jurídico respecto de cómo opera

2 Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019.

la confusa regla de absorción y compensación prevista en las normas estatales que fijan anualmente el SMI, ante una composición del salario cada vez más compleja.

Más allá de la fijación del salario mínimo, **la norma estatal deja un amplio espacio a la negociación colectiva para que sea en sede pactada donde se acuerden importantes aspectos del salario**, sobre todo desde la reforma de 1994. No obstante, el Estatuto de los Trabajadores contiene reglas esenciales al respecto, no sólo respecto de su cuantía mínima, sino también sobre el diseño de la estructura del salario, y el respeto de unos derechos mínimos.

En los últimos años, la intervención estatal en material salarial se ha dirigido principalmente a reforzar el derecho a la igualdad retributiva y la prohibición de discriminación salarial, especialmente por motivos de género, materia con una fuerte influencia de la normativa europea. También destaca la eliminación legal de la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial por la reforma laboral de 2021, con el objetivo de corregir la incorrecta utilización de la unidad de negociación empresarial como mecanismo de flexibilidad interna, actuando en muchos casos como convenio de descuelgue salarial.

La presente guía sobre la retribución salarial pretende aportar los aspectos más destacados de cada uno de los elementos que componen la retribución, tanto desde la perspectiva de su regulación legal, y su interpretación por los tribunales, como desde la práctica negocial, a modo de recomendación y buenas prácticas. Todo ello teniendo en cuenta que, como guía, no puede aspirar a un tratamiento exhaustivo de cada uno de los aspectos que componen la compleja institución jurídico-laboral de la retribución.

1. MARCO NORMATIVO DEL SALARIO



1.1. Normas Internacionales

El trabajo y su retribución como elemento social clave de toda sociedad ha sido objeto de reconocimiento y compromiso a nivel internacional. La *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, elaborada por representantes de todas las regiones del mundo y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948, reconoce en su art. 23 el derecho de toda persona al trabajo y a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo. Entre éstas se encuentran sin duda el salario, con un reconocimiento específico en el texto que establece que “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”. Establece, además, el derecho de toda persona a igual salario por trabajo igual, sin discriminación alguna.

En 2015 la ONU aprobó entre los *Objetivos de Desarrollo Sostenible*, el “Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”, considerando a estos efectos que “El trabajo decente significa oportunidades para todos de conseguir un trabajo que sea productivo y proporcione unos ingresos dignos, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, así como mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social. La continua falta de oportunidades de trabajo decente, la insuficiente inversión y el bajo consumo producen una erosión del contrato social básico subyacente en las sociedades democráticas: el derecho de todos a compartir el progreso”. Hace, además, especial referencia a las mujeres y los jóvenes en el objetivo

de trabajo decente para todos, en relación con el objetivo de pleno empleo y productivo (Meta 1B).

De otro lado, especial atención ha recibido el salario y su protección por parte de la OIT, que a lo largo de su historia ha aprobado varios Convenios y Recomendaciones sobre esta especial condición de trabajo. Cabe mencionar, entre otros³:

Convenio 131 OIT sobre la fijación de salarios mínimos, de 1970, ratificado por España el 30 de noviembre de 1972. Obliga a los países que lo ratifican a establecer un mecanismo para fijar y revisar periódicamente los salarios mínimos legales, que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo lo hagan apropiado, dejando libertad para su determinación, de acuerdo o previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesada. Establece la obligación de los Estados miembros de “elaborar una regulación con fuerza de ley que no podrá reducirse, sin perjuicio del respeto a la negociación colectiva, en la que se tendrá en cuenta las necesidades de los trabajadores y las de sus familias, el nivel general de salarios en el país, el costo de vida, así como los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo”.

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), con entrada en vigor en 1953, y ratificado por España el 6 de noviembre de 1967. Busca promover la igualdad de género en el ámbito salarial. La ratificación del Convenio núm. 100 obliga a garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración –expresión que comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados directa o indirectamente por el empleador– entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, ya sea mediante la legislación nacional, otro sistema establecido o reconocido por la

3 Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173), ratificado por España el 16 de mayo de 1995. En este convenio se prevé la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia y quiebra, o mediante un privilegio, o a través de un fondo de garantía.

legislación, contratos colectivos o la acción conjunta de los instrumentos anteriores.

Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), ratificado por España el 8 de abril de 1930. Esta norma obliga a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en aquellas industrias o partes de industria que no cuenten con un medio eficaz, como convenios colectivos u otro sistema, para la fijación de salarios y los mismos sean excepcionalmente bajos.

Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95), ratificado por España el 24 de junio de 1958, aunque excluye el artículo 11 en virtud de la ratificación del Convenio núm. 173 (acepta la Parte II). Regula la protección de los salarios, estableciendo que deben pagarse en moneda de curso legal y que los trabajadores deben poder disponer de ellos libremente.

Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99), ratificado por España el 4 de junio de 1970, obliga a establecer o a conservar métodos adecuados para fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas y en ocupaciones afines. Establece además reglas limitativas del pago en especie de los salarios, así como en materia de control, inspección y sanciones.

Por otro lado, el *Informe Mundial sobre Salarios 2024-2025 de la OIT* constata que la desigualdad salarial se ha reducido en dos tercios de los países del mundo desde principios del S.XXI, pero a pesar de esta tendencia positiva persisten diferencias salariales significativas en todo el planeta. Para la OIT, la desigualdad en la recuperación salarial evidencia la urgente necesidad de conseguir unos salarios vitales justos. De otro lado, también se constata que en los países avanzados la productividad ha crecido bastante más que los salarios reales. Según este mismo informe, los empleados aportan un 29%, pero sus salarios lo hacen un 15%⁴.

4 OIT: *Global Wage Report 2024–25 Is wage inequality decreasing globally?*, 28 noviembre, 24. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/GWR-2024_Layout_E_RGB_Web.pdf.

El citado Informe Mundial sobre Salarios concluye que los salarios mundiales crecieron más que la inflación en los últimos tiempos: en 2023 crecieron un 1,8% de media en el mundo, mientras que la previsión para 2024 es de un incremento del 2,6%. Este dato resalta todavía más si lo comparamos con el crecimiento negativo del año 2022 (-0,9%).

1.2. Normas europeas

A nivel europeo tiene especial trascendencia la **Carta Social Europea (revisada)**, hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996, aprobada por el Consejo de Europa⁵. En ella, los Estados signatarios se comprometen a garantizar el ejercicio efectivo del derecho a unas condiciones de trabajo equitativas (art. 2), **con un específico reconocimiento además del “Derecho a una remuneración equitativa” (art. 4)**. Este precepto, recoge una serie de compromisos de las Partes para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a una remuneración equitativa: las Partes se comprometen:

- “1. a reconocer **el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso;**
2. a reconocer el derecho de los trabajadores a un incremento de remuneración para las horas extraordinarias, salvo en determinados casos particulares;
3. a reconocer **el derecho de los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor;**
4. a reconocer el derecho de todos los trabajadores a un plazo razonable de preaviso en caso de terminación de la relación laboral;

5 Esta Carta Social Europea revisada Carta revisada se adoptó con la finalidad de reemplazar progresivamente la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de octubre de 1961, los derechos garantizados por la Carta una vez enmendada, los derechos garantizados por el Protocolo Adicional de 1998 y de añadir nuevos derechos.

5. a no permitir retenciones sobre los salarios sino en las condiciones y con los límites establecidos por las leyes o reglamentos nacionales, o fijados por convenios colectivos o laudos arbitrales.

El ejercicio de estos derechos deberá asegurarse mediante convenios colectivos libremente concluidos, por los medios legales de fijación de salarios, o mediante cualquier otro procedimiento adecuado a las circunstancias nacionales”.

Como afirma la doctrina, “La norma pretende “garantizar” el derecho a una remuneración equitativa como derecho social fundamental, no simplemente “declarar”. Su lógica es, pues, la del garantismo jurídico, otorgando plena garantía jurídico-institucional y exigibilidad y “justiciabilidad” jurídica. Se impone a los Estados Parte obligaciones jurídicas positivas de actuación”. Se afirma sobre el precepto que el derecho a la remuneración equitativa se vincula al derecho a un trabajo decente, así como su carácter de derecho mínimo y listado abierto, destacándose la función social de la remuneración del trabajo asalariado, dado que el texto obliga a garantizar el derecho a un salario “suficiente”, del mismo modo que lo exige el art. 35.1. de nuestra Constitución⁶.

En el ámbito de la Unión Europea (UE) es significativo que una de las dos únicas materias sociales que recibió atención en el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea, firmado en Roma el 25 de marzo de 1957 (TCEE) fue el salario (retribución): 1) Para prohibir la discriminación retributiva en la libre circulación por razón de nacionalidad de los trabajadores (art. 48.2 TCEE), y 2) Para establecer **el principio de igualdad retributiva entre trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo (art. 119 TCEE, actual art. 157.2 TFUE)**.

Este precepto establece que “cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”, definiendo el término “retribución”, a estos efectos, como “el salario

6 Monereo Pérez, José Luis, Rodríguez Escanciano, Susana y Rodríguez Iniesta, Guillermo, “Política de rentas y salario mínimo interprofesional: dos variables indisolublemente imbricadas”, Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum, núm. 1 de 2021.

o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo”.

Si bien es cierto que la finalidad de estos preceptos del Tratado constitutivo de la CEE ha sido la de evitar la competencia desleal entre empresas, y por tanto facilitar las libertades económicas como objetivo principal, no cabe duda de que han supuesto el punto de partida de una intensa intervención normativa de la UE en materia de prohibición de discriminación salarial, y de una temprana intervención del Tribunal de Justicia en la interpretación del Tratado, y de las posteriores directivas y reglamentos sobre la materia⁷.

Con el mismo valor jurídico que el Tratado UE, **la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** (aprobada por el Tratado de Niza de diciembre de 2000) reconoce que **la igualdad entre hombres y mujeres será garantizada “en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución”** (art. 23).

Dentro del acervo comunitario, la directiva pionera en materia salarial fue precisamente la que vino a armonizar las legislaciones nacionales en materia de igualdad de retribuciones por razón de género y tutela antidiscriminatoria: *Directiva 75/117/CEE de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos*.

A partir de entonces, la UE ha tenido una importante intervención normativa para garantizar el principio de igualdad de mujeres y hombres en el trabajo, habiendo quedado la igualdad retributiva incluida en normas con ámbito material más amplio, como es la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y en la ocupación. De manera que la anterior Directiva de 1975 será sustituida por **la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y**

7 Sepúlveda Gómez, María, “La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la UE en materia salarial”, en AAVV Política de rentas salariales: salario mínimo y negociación colectiva, J. Cruz Villalón (Dir.), editorial Bomarzo, Albacete, 2022, pp. 89-111.

del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)⁸. Esta norma tiene como finalidad garantizar el principio de igualdad de trato, entre otros, en las condiciones de trabajo “incluida la retribución” (art. 1), definiendo el término retribución como “el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones abonadas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo” (art. 2). En materia de igualdad de retribución, la Directiva 2006/54/CE exige que **“Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución**. En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo” (art. 4).

Junto a la no discriminación por razón de género y por razón de nacionalidad encontramos una gran actividad de la UE contra la discriminación en el trabajo, entre la que se incluye la prohibición de discriminación salarial, basada en otros motivos. La base normativa para estas otras medidas antidiscriminatorias se encuentra en el artículo 19 del TFUE: *“...el Consejo... podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”*. Tiene también su fundamento en el art. 21 de la *Carta de Derechos Fundamentales de la UE* (CDFUE), que prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual”.

8 Modificada por la Directiva (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación, y por la que se modifican las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE.

Estos otros motivos que pueden causar la discriminación en el empleo y la ocupación, entre la que se incluye la discriminación retributiva, y que están prohibidas, son:

- La religión o convicciones, de discapacidad, la edad o la orientación sexual (Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación). Modificada por la Directiva (UE) 2024/1499 del Consejo, de 7 de mayo de 2024.

- El origen racial o étnico (Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico). Modificada por la Directiva (UE) 2024/1499 del Consejo, de 7 de mayo de 2024.

- La nacionalidad en relación a la libre circulación (Directiva 2014/54/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014, sobre medidas para garantizar los derechos conferidos a los trabajadores en el contexto de la libre circulación).

Más recientemente, la UE ha aprobado dos nuevas directivas relacionadas con el salario:

- **La Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea,**

Esta Directiva tiene como finalidad mejorar las condiciones de vida y de trabajo en la Unión, en particular la adecuación de los salarios mínimos para los trabajadores al objeto de contribuir a una convergencia social al alza y reducir la desigualdad salarial (art. 1). Aunque la propia norma aclara que “la presente Directiva no establece la cuantía de la remuneración, que entra dentro del derecho de los interlocutores sociales a celebrar convenios a escalas nacional y es competencia de los Estados miembros” (considerando 19). Su entrada en vigor el 14 de noviembre de 2022, y el plazo de transposición ha sido hasta el 15 de noviembre de 2024.

La cuestión de la competencia de la UE para intervenir en materia de salario ha sido muy discutida jurídicamente, dado que el TFUE excluye las remuneraciones como

materia sobre la que la UE pueda apoyar y completar la acción de los Estados miembros (art. 153.5). Sin embargo, **la reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), de 11 de noviembre de 2025, asunto C-19/23, la ha validado casi al completo**, dejando a salvo su núcleo central, entre el que se encuentra el mandato a los Estados miembros de utilizar “valores de referencia indicativos para orientar su evaluación de la adecuación de los salarios mínimos legales. A tal fin, podrán utilizar valores de referencia indicativos comúnmente utilizados a escala internacional, como el 60 % de la mediana salarial bruta y el 50 % del salario medio bruto, y/o valores de referencia indicativos utilizados a escala nacional” (art. 5.4).

En suma, la Directiva parte del convencimiento de que “Los salarios mínimos que proporcionan un nivel de vida digno y que, por lo tanto, cumplen un umbral de dignidad pueden contribuir a reducir la pobreza a escala nacional y a sostener la demanda interna y el poder adquisitivo, a reforzar los incentivos al trabajo y a reducir las desigualdades salariales, la brecha salarial de género y la pobreza de los ocupados, así como a limitar la caída de los ingresos durante recesiones económicas”.

Y en ese sentido se orientan las previsiones de la Directiva, que en buena medida “pueden determinar ciertos cambios importantes especialmente en aquellos países donde los niveles salariales son muy bajos y provocar así un movimiento al alza de toda la política salarial, más allá por tanto del ‘simple’ salario mínimo”⁹.

- La Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

Tiene como objetivo reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o uno de igual valor. Para ello, introduce

9 Bogoni, Milena, “La regulación europea del salario mínimo en la Directiva (UE) 2022/2041 de 19 de octubre”, Tema Laborales núm.166/2023, p. 206.

medidas de transparencia salarial y mecanismos de control que los Estados miembros, incluida España, deben transponer a su legislación para junio de 2026.

Esta norma europea busca reforzar la igualdad salarial entre hombres y mujeres a través de medidas de transparencia retributiva. Sus puntos clave incluyen la obligación de las empresas de informar sobre rangos salariales en ofertas de empleo, prohibir preguntar por el historial salarial de los candidatos, y ofrecer a los empleados el derecho a recibir información sobre los niveles salariales y criterios de fijación de sueldos, incluyendo desgloses por sexo. También establece la obligación para empresas de un tamaño determinado de informar anualmente o cada tres años sobre la brecha salarial de género.

Por último, otras dos directivas UE merecen ser citadas porque, si bien no se dirigen directamente a regular el salario, establecen prescripciones relativas a las retribuciones en su ámbito funcional:

- Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

Es una norma cuyo plazo para que los Estados miembros adopten las medidas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la misma lo fija a más tardar el 1 de agosto de 2022. En nuestro país todavía no ha sido objeto de transposición.

Establece la obligación de los Estados de velar por que **se exija a los empleadores informar a los trabajadores sobre los elementos esenciales de su relación laboral, entre los que se encuentran “la remuneración**, incluida la retribución de base inicial, cualesquiera otros componentes, en su caso, indicados de forma separada, y la periodicidad y el método de pago de la remuneración a la que tenga derecho el trabajador” (art. 4.2.k). Esta información “se proporcionará individualmente al trabajador en forma de uno o más documentos, durante el período comprendido entre el primer día de trabajo y, a más tardar, el séptimo día natural” (art. 5.1). Igualmente, se deberá proporcionar al trabajador, en forma de documento, cualquier cambio en la remuneración, entre otros aspectos de la relación laboral (art. 6.1).

En la actualidad, hasta tanto se transponga esta Directiva, sigue siendo aplicable la obligación que establece el ET sobre el deber de la empresa de informar por escrito al trabajador, cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito (art. 8.5 ET)¹⁰.

- Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas.

Esta reciente Directiva busca mejorar las condiciones laborales generales de los trabajadores de plataformas digitales, no solo aspectos específicos como la retribución, de conformidad con el artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, según el cual “todo trabajador tiene derecho a unas condiciones de trabajo justas y equitativas que respeten su salud, seguridad y dignidad”. Con esta finalidad, establece la presunción de que son empleados, lo que implica derechos laborales básicos como la retribución mínima garantizada, la regulación de sistemas algorítmicos y de IA, y el derecho a la supervisión humana, que puede afectar directamente la forma en que se calcula la remuneración. Aunque la directiva no es específica sobre la transparencia de la retribución, sí incluye disposiciones relativas a la transparencia en la gestión algorítmica del trabajo, lo que indirectamente afecta cómo se determina y calcula la retribución.

1.3. Normas nacionales

La intervención del Estado en materia de salario parte del **derecho “a una remuneración suficiente para satisfacer**

¹⁰ El desarrollo reglamentario se encuentra en el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo. En materia de salario, el deber de información incluye: La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago; El convenio colectivo aplicable a la relación laboral, precisando los datos concretos que permitan su identificación (art. 2.2).

sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”, que reconoce la Constitución Española (art. 35.1 CE). El mismo precepto impone el mandato al legislador de regular un Estatuto de los Trabajadores (art. 35.2 CE).

En estrecha relación se encuentra el mandato a los poderes públicos que, de forma imperativa, “promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo” (art. 40.1 CE).

Además, como todo sistema democrático de relaciones laborales, la autonomía colectiva, la libertad sindical y la negociación colectiva (arts. 281.1 y 37.1 CE) ocupan un lugar central en el sistema, especialmente en lo relativo a la retribución como una de las principales condiciones de trabajo en la relación laboral. Igualmente, los sindicatos y asociaciones empresariales son reconocidos como instituciones protagonistas de las relaciones laborales, que “contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios” (art. 7 CE). Son derechos con una especial protección por el ordenamiento jurídico. Preceptos acordes con la declaración constitucional de que “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político” (art. 1.1. CE).

Partiendo de este marco constitucional, hacemos mención a continuación de las normas que regulan el salario en España en la actualidad.

El actual **Estatuto de los Trabajadores (ET)**, texto refundido de 2015, **regula las reglas generales de la ordenación del salario y sus garantías en los artículos 26 a 33:**

Artículo 26. Del salario.

Artículo 27. Salario mínimo interprofesional.

Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

Artículo 29. Liquidación y pago.

Artículo 30. Imposibilidad de la prestación.

Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 32. Garantías del salario.

Artículo 33. El Fondo de Garantía Salarial.

Sin embargo, **encontramos a lo largo de texto otras previsiones normativas relacionadas con el salario** para determinados supuestos específicos:

- Derecho a la retribución por trabajos de igual valor en caso de que se declare la nulidad de la cláusula del contrato que suponga una discriminación por razón de sexo (art. 9.3 ET)¹¹.
- La retribución en los contratos formativos, que “En ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo” [art. 11.2. m) y art. 11.3. i) ET], y cobertura por el Fondo de Garantía Salarial [art. 11.4.a) ET].
- Obligación de recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social, el número y retribución de las horas complementarias realizadas en el contrato de trabajo a tiempo parcial [art. 11.5.i)].
- La retribución en trabajo nocturno, que tendrá una retribución específica que se 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 (art. 36.2).
- En el permiso retribuido para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, si se percibe una indemnización por este deber, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa [art. 37.3 d)].
- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, posibilidad de

¹¹ Regla introducida por el art. 2.1 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

reducción temporal de la jornada por un periodo de tiempo mayor al previsto por la norma, con reducción proporcional del salario (art. 37. Apartados 4, 5 y 6); igual regla se prevé para los supuestos de trabajadoras víctimas de violencia de género de violencia sexual o de víctimas del terrorismo, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral (art. 37.8).

- En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional, se reconoce el derecho a percibir las posibles diferencias salariales respecto a las funciones propias (art. 39.2). los casos de encomienda de funciones inferiores, se mantendrá la retribución de origen (art. 39.3).
- El salario diario se toma como referencia para cuantificar diversas indemnizaciones previstas por el ET en los casos de: movilidad geográfica (art. 40); modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41); por terminación de contrato de duración determinada [art. 49.1.c)]; por extinción del contrato por muerte, jubilación o incapacidad del empresario [art. 49.1.g)]; extinción del contrato por despido colectivo (art. 51.4); extinción del contrato por despido objetivo [art. 53.1. b)]; despido disciplinario declarado improcedente (art. 56.1); el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta ley será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, en los casos de reducción de jornada por motivos de conciliación laboral y familiar (disposición adicional 19ª).
- El sistema de remuneración y cuantía salarial puede ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo, si dicha condición de trabajo estuviese reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos (art. 41).
- Si el sistema de remuneración y cuantía salarial se encuentra regulado en convenio colectivo, su modificación sólo se puede llevar a cabo mediante el procedimiento de “descuelgue de convenio” (art. 82.3).
- El salario se toma como referencia para valorar si se considera excesiva la carga de adaptación del puesto de

trabajo en los casos de incapacidad permanente, para empresas de menos de 25 trabajadores [art. 49.1. n)].

- Se considera justa causa de extinción del contrato (indemnizada) a iniciativa de la persona trabajadora por “La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado” [art. 50.1. b)].
- Retribución con el salario medio que viniera percibiendo la persona trabajadora cuando deba recibir formación por parte de la empresa para adaptarse a las operaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo [art. 52.b)].
- Abono de los salarios correspondientes por la falta de preaviso de 15 días en el despido objetivo [art. 53.4.c)].
- Abono de los salarios por los días transcurridos entre un nuevo despido y el anterior llevado a cabo sin cumplir los requisitos (art. 55.2).
- Abono de los salarios dejados de percibir en el despido nulo (art. 55.6).
- Abono de los salarios de tramitación en los casos de readmisión por despido disciplinario declarado improcedente, si la empresa opta por la readmisión (art. 56.2).
- Competencia de los representantes de las personas trabajadoras de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial ([art. 64.7.a)].
- Reconocimiento de las garantías del salario para las retribuciones del personal de alta dirección (disposición adicional 5ª).

De otro lado, en cumplimiento del derecho reconocido constitucionalmente a todas las personas trabajadoras a “una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia”, en conexión con el derecho al trabajo (art. 35.1 CE), **el legislador obliga al Gobierno de la nación a fijar anualmente un salario mínimo interprofesional (SMI), bajo varios requisitos formales y materiales, conforme al art. 27 ET.**

Esta regulación será tratada más adelante, por lo que aquí sólo indicamos la norma que actualmente fija la cuantía de dicho SMI para 2025: *Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025*. Esta norma fija su cuantía para 2025 en 1.184 euros brutos al mes en catorce pagas, 50 euros más que la cuantía fijada para 2024. Esta cuantía ha sido pactada entre el Ministerio de Trabajo y los sindicatos más representativos a nivel estatal, y supone un incremento del 4,4 % con respecto a la cuantía fijada para 2024.

Esta norma mantiene el objetivo de que el salario mínimo interprofesional alcance el 60% del salario medio, dando cumplimiento a lo dispuesto por el Comité Europeo de Derechos Sociales en aplicación de la Carta Social Europea y el compromiso adquirido por el Gobierno en tal sentido. El salario medio mensual (en términos brutos) fue de 2.385,6 euros en el año 2024, de manera que el objetivo a medio plazo es que la cuantía del SMI alcance una cuantía aproximada de 1.400 euros mensuales.

Téngase en cuenta, además, que la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea fija como objetivo común a todos los Estados miembros que, en materia de salario, la tasa de cobertura de la negociación colectiva alcance el umbral del 80 %.

**2. LA RELACIÓN
ENTRE FUENTES
REGULADORAS
DEL SALARIO:
LEY, CONVENIO
COLECTIVO,
CONTRATO DE
TRABAJO**



En nuestro ordenamiento jurídico, la ley tiene un papel preponderante en las relaciones laborales, toda vez que la Constitución contiene un mandato claro dirigido: “La ley regulará un estatuto de los trabajadores” (art. 35.2 CE). Así nace la primera ley que aprueba el Estatuto de los Trabajadores de 1980, norma que logra alcanzar un determinado equilibrio entre el reconocimiento de un catálogo de derechos en un marco constitucional democrático y un contexto de crisis económica del petróleo de los años 70 y 80. A lo largo del texto se encuentran ejemplos de ese equilibrio, como la afirmación en su exposición de motivos de que “El nuevo modelo político precisa, por pura coherencia, de un nuevo modelo laboral”. Pero la norma también refleja su preocupación “economicista” al incluir entre los deberes básicos de los trabajadores y trabajadoras el de “contribuir a la mejora de la productividad” [art. 5 e) ET]¹².

Pero la Constitución también ha consagrado el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios, ordenando al legislador garantizar este derecho (art. 37.1 CE). De manera que, de entrada, el legislador tiene que dejar un espacio para que la negociación colectiva pueda ser desarrollada en el marco de las relaciones laborales.

Una buena parte de ese espacio provendría de la derogación de los cientos de ordenanzas laborales y reglamentaciones de

¹² Alarcón Caracuel, Manuel Ramón, “Cuatro lustros de Derecho del Trabajo en España: entre la consagración del Estado Social y el efecto de las crisis económicas”, en AAVV *El trabajo ante el cambio de siglo: Un tratamiento multidisciplinar*, edit. Marcial Pons, Madrid, 2000, pp.10 y 11.

trabajo, que continuarían siendo de aplicación como derecho dispositivo, en tanto no se sustituyeran por convenio colectivo (disposición transitoria segunda ET 1980). No obstante, en materia de salario, el ET de 1980 deja expresamente vigente el Decreto 2380/1973 del 17 de agosto de 1973 de ordenación del salario y, por tanto, también la norma que lo desarrollaba (Orden de 22 de noviembre de 1973). De manera que, **en materia salarial (entre otras), coexistió durante años el nuevo marco regulador de las relaciones laborales y las normas preconstitucionales reguladoras del salario. No obstante, el ET de 1980 incorporó reglas básicas sobre el salario y su garantía** que, con modificaciones importantes en 1994 en su contenido, llegan a nuestros días, y curiosamente en los mismos artículos 26 a 33 en los que actualmente se regulan, a pesar de las reformas operadas desde 1980 a hoy día en el ET.

Las citadas normas preconstitucionales sobre ordenación del salario llegarán vigentes hasta 1994, en la que se produce su derogación por la reforma laboral operada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo que, además, ordena elaborar un texto refundido del ET, dando lugar a la aprobación posterior del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Puede afirmarse, pues, que la derogación de esas normas de 1973, cuyo contenido ya se encontraba incorporado a los convenios colectivos, junto al repliegue de la intervención pública en materia salarial que llevó a cabo la reforma laboral de 1994, han propiciado un amplio y nuevo espacio de intervención a la negociación colectiva en materia salarial, aunque por inercia o tradición ha mantenido durante bastante tiempo esquemas tradicionales. **La norma estatal llevó a cabo una importante cesión a favor de la norma convencional en materia salarial, si bien con una clara orientación de flexibilización laboral en materia salarial, entre otras, pues como expone la propia Ley 11/1994** su principal objetivo es mejorar la competitividad de las empresas, a través de esta reforma que “permitirá una adecuación flexible de la gestión de los recursos humanos en la empresa, tanto a la situación económica de la misma como a los cambios del mercado en el que opera” (exposición de motivos).

La potenciación de la negociación colectiva como instrumento de flexibilización laboral que tuvo la reforma de 1994 en materia salarial, y que se ha mantenido en el tiempo e incrementado por la reforma laboral de 2012, se reflejó sobre todo en la obligatoriedad de que los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecieran las condiciones y procedimientos para el descuelgue salarial; la necesidad de pacto sobre el carácter consolidable o no de los complementos salariales, no teniéndolo los de puesto de trabajo y participación en beneficios, salvo pacto en contrario; la eliminación del derecho a una mayor retribución por antigüedad, salvo pacto; la fijación de la estructura del salario por convenio colectivo y, en su defecto, por contrato de trabajo.

A partir de la reforma de 2012, la flexibilidad laboral salarial se incrementa principalmente por dos vías: 1) el descuelgue de convenio colectivo —en este caso salarial- se asegura legalmente mediante un procedimiento que lo hace factible, previo cumplimiento de los requisitos establecidos (art. 82.3 ET). **2) La prioridad aplicativa del convenio de empresa** en una serie de condiciones de trabajo esenciales, entre ellas la cuantía del salario base y de los complementos salariales.

Por último, **la reforma laboral de 2021**, aprobada mediante el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, **elimina la materia salarial de la prioridad aplicativa del convenio de empresa**, para una “correcta relación entre el convenio sectorial y el convenio de empresa”, dado que “las empresas, en lugar de utilizar los mecanismos de flexibilidad interna concebidos para afrontar situaciones coyunturales cambiantes, han utilizado los convenios colectivos, instrumentos negociados con una determinada vocación de permanencia, como convenios empresariales de descuelgue que más que crear una unidad de negociación nueva se han comportado como un sucedáneo de la citada inaplicación o descuelgue” (exposición de motivos).

Por otro lado, desde el inicio del sistema democrático de relaciones laborales, la política de rentas en nuestro país ha sido concertada, con pactos tripartitos o bipartitos en la cumbre, de adopción de pactos entre los interlocutores

sociales o entre estos y el Gobierno, dirigidos a la negociación colectiva en material salarial. Los primeros pactos de concertación social contenían sobre todo directrices de contención salarial, como es el caso del Acuerdo Marco Interconfederal para la Negociación Colectiva (AMI), firmado el 5 de enero de 1980 entre UGT y CEOE, con vigencia para 1980 y 1981, si bien marca el desarrollo de las relaciones laborales durante más de un lustro.

Su contenido más incisivo fue el compromiso de contención salarial y aumento de la productividad, y la posibilidad de descuelgue salarial para empresas en crisis, mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Las propias partes calificaron este Acuerdo con “carácter de excepcionalidad en la negociación colectiva, excepcionalidad que viene dada por la grave crisis económica que atraviesa nuestro país, así como por la urgente necesidad de establecer una nueva dinámica en las relaciones laborales acorde con la democracia”, pero sobre todo para alcanzar “la adecuación de la política económica al paradigma vigente, basado en el abaratamiento del coste de la mano de obra y en la flexibilización del mercado laboral como respuestas idóneas a la crisis”¹³.

Desde entonces se han sucedido en el tiempo los pactos de concertación social dirigidos a la negociación colectiva y el empleo, con importantes objetivos económicos. **En material salarial, la concertación ha sido la vía para el desarrollo de las políticas de rentas y salariales, siendo el último adoptado el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, suscrito el 10 de mayo de 2023 (BOE 31 mayo), que fija los criterios para la determinación de los incrementos salariales en los años 2023 a 2025, con el objetivo de recuperar los salarios, así como determinadas recomendaciones sobre la estructura salarial. Es un Acuerdo que, como sus precedentes se dirige a los negociadores de convenios colectivos para que, en sus unidades de negociación intenten pactar los salarios conforme a los criterios contenidos en el Acuerdo.**

Las fuentes reguladoras de la relación laboral han permanecido inalteradas desde 1980, establecidas en el

13 González, Ángeles, “Pasado y Memoria”, *Revista de Historia Contemporánea*, 9, 2010, pp 111 y 112.

Estatuto de los Trabajadores. Las fuentes de la relación laboral son las establecidas en el ET (art. 3.1):

- a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
- b) Por los convenios colectivos.
- c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto 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.
- d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

Siendo éstas las fuentes, ordenadas bajo el principio de jerarquía normativa, lo que sí ha cambiado con las sucesivas reformas son las fronteras entre unas y otras, principalmente entre ley y convenio colectivo y, por tanto, la forma de relación entre éstas.

Se observa un mayor espacio a la negociación colectiva, y flexibilidad para las empresas, por un lado. Pero por otro, se ha intensificado la intervención de la ley en dos materias claves: la cuantía del SMI y su protección, y la tutela antidiscriminatoria en materia salarial.

El pacto individual entre las partes del contrato de trabajo tiene un espacio reducido de intervención en materia salarial, si bien sigue teniendo la posibilidad de mejora de los salarios previstos en convenio colectivo, aunque con el límite de que no suponga una discriminación, ni se trate de un pacto individual en masa que pueda vulnerar el derecho de negociación colectiva.

También puede operar la libre voluntad individual de la empresa en el reconocimiento de salarios de mayor cuantía que los que resulten del convenio colectivo, como condición más beneficiosa. La jurisprudencia del TS exige en todo caso que quede clara la voluntad de la empresa, que puede constatare por el mantenimiento en el tiempo de dicha mejora, o su continuidad pese a haber entrado en vigor el nuevo convenio colectivo aplicable a la empresa, y siendo consciente de ello (STS, Sala Cuarta, de 17 de julio 2024, rec. 278/2022).

3. LA REGULACIÓN DEL SALARIO



3.1. Concepto de salario

El **concepto de salario** se ha mantenido en el tiempo, siendo **la contraprestación que recibe la persona trabajadora por la realización del trabajo al que se ha comprometido en el contrato de trabajo**. En ese sentido lo define la ley: *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 periodos de descanso computables como de trabajo* (art. 26.1 ET).

Inmediatamente la norma limita de forma impositiva, y por tanto indisponible por contrato o por convenio colectivo, una de las dos posibles formas de pago del salario, aplicable también a las relaciones laborales de carácter especial: *En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2, el salario en especie podrá superar el treinta por ciento de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional*.

Por ahora basta con indicar que el salario en especie recibe también la consideración de salario, pero con esa limitación máxima en su cuantía, que toma como referencia el total de percepciones salariales, y que la ley establece para evitar que quede limitada la libertad de la persona trabajadora en el uso y disfrute de la contraprestación dinerario por su trabajo. Tratamos el salario en especie más adelante en otro epígrafe.

Las características que destacan tanto la doctrina como la jurisprudencia del concepto legal de salario son las siguientes:

- Su carácter totalizador, en el sentido de que **se considera salario toda cantidad que perciba la persona trabajadora de la empresa como contraprestación por el trabajo que presta, englobando en el concepto “la totalidad de las percepciones económicas” siempre que esté retribuyendo “la prestación profesional de los servicios por cuenta ajena”**. En este concepto, además, la norma considera también como salario la retribución de los periodos de descanso computables como de trabajo. Tales como días festivos, descanso semanal, descanso en las jornadas continuadas superiores a seis horas, vacaciones, etc. Aunque en realidad la retribución de estos periodos proviene de un pago diferido del salario diario o, dicho de otra forma, es una forma de distribución del salario por el tiempo de trabajo efectivo a lo largo de la semana, mes y año.
- **El carácter de salario es independiente del nombre que reciba de las partes, siempre que se entregue por la empresa como contraprestación del trabajo prestado.** Se trata de una presunción, conforme a la cual lo que prevalece es la causa por la que se entrega esa cantidad económica o en especie, debiendo tenerse en cuenta la realidad efectiva de la remuneración y no la apariencia de la misma.
- El salario debe provenir de la empresa empleadora para ser calificado como tal. Por este motivo, la entrega de dinero por terceros, como las propinas, no se consideran salario. Hay que matizar que en las relaciones triangulares, tales como el trabajo en contrata o en empresas de trabajo temporal, la norma establece responsabilidades por el pago del salario a empresas que no son las empleadoras, pero sí reciben la prestación de servicios de la persona trabajadora, como modo de garantizar el cobro del crédito salarial.

La definición legal de salario, no disponible por las partes, tiene especial trascendencia práctica, dado que va a tener un tratamiento legal diferente respecto de aquellas otras percepciones que no tienen la condición de salario, como son las denominadas **percepciones extrasalariales**. Esta diferenciación repercute en aspectos tan esenciales como la cotización a la Seguridad Social y la tributación fiscal; la cuantificación del abono de los periodos de descanso; la responsabilidad del pago por terceras empresas en

relaciones triangulares; la determinación de la cuantía de las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo; o los medios de protección o garantía del salario.

Tratamos este tipo de percepciones no salariales en el siguiente apartado, como complementos extrasalariales.

3.2. Estructura del salario

3.2.1. Salario base

Ha sido tradicional en nuestro ordenamiento jurídico y práctica negocial la composición compleja del salario, es decir, su cuantía total no se contempla habitualmente en un solo concepto o partida. De manera que **la estructura del salario se compone de partidas fijas y variables. En este sentido, la tendencia negocial desde hace años ha sido la de reducir la parte fija del salario y en paralelo diversificar las retribuciones salariales variables**, que sólo se van a devengar si concurre la causa que la justifica, en atención por ejemplo a condiciones o habilidades especiales de la persona trabajadora, las características del puesto de trabajo, el rendimiento, la conveniencia de incentivar la productividad, la calidad del trabajo, la realización de trabajos extraordinarios, la asistencia al trabajo, la permanencia en la empresa, etc.

La estructura del salario es uno de los aspectos esenciales de las retribuciones, y donde se manifiesta claramente la contraposición de intereses propia de la relación laboral. A mayor cantidad de retribuciones variables, mayor flexibilidad del salario para la empresa, pues de este modo se pueden fijar en atención a las necesidades de la misma. Por el contrario, los cambios a los que se ven sometidas las condiciones de trabajo mediante la adopción de medidas empresariales de flexibilidad interna, hace que se puedan dejar de percibir complementos vinculados al puesto de trabajo o a determinadas tareas, o a la productividad o rendimiento del centro, caso de no ser complementos consolidables. Además, una menor cuantía del salario base puede repercutir en el resto de percepciones salariales, pues es habitual la práctica negocial de fijar la cuantía de algunos complementos salariales en un porcentaje de la cuantía del salario base, debiéndose especificar en el

convenio colectivo si en este caso se trata de la cuantía del salario base incluyendo las pagas extraordinarias, o no.

Por ejemplo, el TS se atiene a una interpretación literal y sistemática del convenio del sector de transporte de mercancías de Barcelona, entendiendo que no procede calcular el plus de nocturnidad incluyendo las pagas extraordinarias en el concepto del salario base de la norma convencional, en virtud a una interpretación sistemática de la misma, cuya redacción no pretende incluir la retribución relativa a las pagas extraordinarias (STS, Sala Cuarta, de 27 marzo 2025, rec. 202/2023)

Desde la reforma laboral de 1994, la norma remite la fijación de la estructura del salario a la negociación colectiva y, en su defecto, al contrato individual. **En la práctica, la fuente que aborda la estructura del salario son los convenios colectivos, de manera que la voluntad individual tiene poca o nula presencia en la materia**, salvo en algunas relaciones laborales de carácter especial¹⁴. También es habitual que los acuerdos interprofesionales sobre negociación colectiva proporcionen criterios y directrices generales sobre la estructura salarial para el desarrollo de la negociación colectiva en ámbitos inferiores, como hace el vigente V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectivas 2023-2025.

Téngase en cuenta, además, que la reforma laboral llevada a cabo por el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, ha eliminado la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial, de manera que si en ese ámbito de empresa se viene aplicando un convenio de sector, en materia salarial se seguirá aplicando éste, pese a la existencia posterior de un convenio de empresa.

Pese a la remisión que hace la norma a otras fuentes reguladoras para fijar la estructura del salario, sí establece una regla básica e indisponible al respecto: “Mediante la

14 Como es el caso del personal de alta dirección [art. 4.2.c) RD 1382/1985], la de deportistas profesionales (art. 8.1 RD 1006/1985), o la de artistas y personas que realizan actividades técnicas o auxiliares en las artes escénicas, audiovisuales y musicales (art. 7.1 RD 1435/1985), o con singularidades específicas, la relación de los operadores mercantiles dependientes (art. 8 RD 1438/1985).

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” (art. 26.3 ET).

Esto significa que, **si en la negociación colectiva se pacta una estructura compleja de la cuantía total del salario, necesariamente tiene que existir una partida, denominada “salario base”, siendo en cambio potestativo pactar complementos salariales y extrasalariales.** Así mismo, respecto del salario base la ley establece la doble opción de que pueda ser fijado “por unidad de tiempo o de obra”.

El sistema salarial que fija **el salario base por unidad de tiempo fija la cuantía del salario en función de la duración del tiempo de trabajo efectivo, sea la hora, el día, o el mes, teniendo siempre en cuenta la duración máxima de la jornada** fijada legalmente por la ley (art. 34 ET), o en el convenio colectivo aplicable si fuese inferior. **El sistema de clasificación profesional pactado en convenio colectivo puede fijar cuantías de salario base diferente para cada grupo profesional,** en atención exclusivamente al nivel de responsabilidad, formación o tipo de funciones asignadas a cada grupo, pero sin que en ningún caso pueda suponer discriminación por razón de sexo, sea directa o indirecta. Téngase en cuenta que **la ley exige pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.** A estos efectos, **la norma describe qué se considera por un trabajo de igual valor** que otro: *cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes* (art. 28.1 ET).

Por su parte, **la cuantía del salario base fijada por unidad de obra toma como referencia para su cuantificación las unidades de productos elaborados o la cantidad de servicios realizados.** Esas unidades de obras se pueden

cuantificar con parámetros adecuados en cada caso, ya sea el número de unidades producidas, el peso del producto recolectado, el número de metros construidos, el número de kilómetros recorridos en el sector transporte. Es una modalidad de salario base en actividades en las que el tiempo puede ser más determinante que el esfuerzo para que pueda ser completado el trabajo. En cambio, resulta útil para aquellas personas trabajadoras que tienen experiencia y habilidad para desarrollar su trabajo. Estos sistemas miden también la calidad del trabajo realizado

En todo caso, **el salario base fijado por unidad de obra debe garantizar el percibo de al menos la cuantía del salario mínimo interprofesional**. De ahí que **la práctica negocial sea la de combinar el tiempo y la cantidad de trabajo realizado, mediante salario base fijo y complemento salarial por cantidad y calidad de trabajo**.

3.2.2. Complementos salariales

Como hemos expuesto *supra* la ley remite a la negociación colectiva la posibilidad de pactar los complementos salariales (art. 26. 3 ET). También es posible que, en defecto de convenio, se pueda pactar en el contrato de trabajo, aunque esta posibilidad es difícil que se pueda producir dada la alta tasa de cobertura de la negociación colectiva en nuestro país. Cabría la posibilidad, aun existiendo convenio, de la posible mejora por contrato de trabajo tanto de la cuantía de los complementos salariales previstos en el convenio, como la posibilidad de pactar nuevos complementos, pero con sustanciales limitaciones: 1) Tendrían que respetar en todo caso los complementos aplicables por convenio. 2) No podría suponer una discriminación por ninguna de las causas prohibidas por el ordenamiento jurídico, especialmente por razón de sexo. 3) Este pacto no podría suponer una contratación individual en masa que lesionara el derecho a la negociación colectiva, conforme a la doctrina del TC al respecto.

De otro lado, **la norma laboral también remite a la negociación colectiva la obligación de pactar los criterios para calcular la cuantía de los complementos salariales** que se hayan estipulado, aunque nada impide que el convenio colectivo estipule una cantidad fija, que no necesite realizar ningún cálculo para su devengo. En cuanto al **carácter**

consolidable o no, de los complementos salariales, también debe ser objeto de pacto, si bien la norma proporciona una regla en defecto de pacto, consistente en considerar como no consolidable los complementos salariales que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa (art. 26.3 ET).

Lo habitual en la práctica negocial, siguiendo una larga tradición, es el pacto de complementos salariales, que con el tiempo se han ido diversificando y adquiriendo cierta complejidad, tanto en la descripción del hecho que causa derecho al devengo, como su cálculo. En todo caso, desde 1994 **cualquier complemento salarial tiene que ser subsumible en alguna de las tres categorías de complementos salariales que contempla el Estatuto de los Trabajadores**, esto es, complementos salariales fijados en función de: 1) circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador; 2) el trabajo realizado; o 3) la situación y resultados de la empresa. (art. 26.3 ET).

Las tres categorías o tipos de complementos salariales que contempla la norma son en realidad tan generales que cualquier complemento puede tener cabida en alguno de ellos, aunque se han mantenido en el tiempo complementos salariales tradicionales, que provenían del Decreto de ordenación del salario de 1973, sin perjuicio de la aparición de otros nuevos derivados de las nuevas formas de producir y de organización del trabajo. En todo caso, **lo que diferencia a los complementos salariales del salario base es su carácter causal, es decir, para su devengo debe concurrir la circunstancia concreta que lo genera, salvo que tenga carácter consolidable**. De manera que, con independencia de la calificación que le otorgue el convenio, habrá de estarse a la concurrencia de la causa que origina el derecho a su devengo.

Una precisión más, en relación al carácter causal de los complementos salariales, es la relativa a **su devengo también en la retribución de las vacaciones**, pese a tratarse de un periodo en el que no se ejecuta la prestación de servicios. El derecho a vacaciones, que protege la necesidad de desvinculación del trabajo que se presta habitualmente, es doctrina de la jurisprudencia que **en su retribución se debe incluir aquellos complementos que se perciban habitualmente**, y dado que en ese caso estamos ante una

retribución habitual ordinaria del personal laboral de la Agencia pública empresarial Hospital Alto Guadalquivir, que supone el cumplimiento de una obligación preexistente y no satisfecha, ello “no implica incremento de masa salarial prohibida por la legislación presupuestaria” (STS, de lo Social, de 2 de febrero 2021, rec. 170/2019). Criterio que aplica la jurisprudencia del TJUE en la materia, que exige una retribución del período vacacional en cuantía comparable a períodos de trabajo (STJUE 16/03/2006, C-131/04; STJUE 12/06/2014, C118/13).

Sin ánimo exhaustivo, indicamos a continuación los tipos de complementos que se pueden encuadrar en cada una de las categorías previstas legalmente:

- 1) Complementos personales.** Son aquellos que retribuyen una determinada condición de la persona trabajadora, **como tener una especial cualificación, especialidad, conocimientos, titulación, idioma, etc., siempre que dicha condición no sea requisito necesario para ocupar un determinado puesto de trabajo.** Por ejemplo: El puesto de trabajo de oficial 1ª intérprete de lengua árabe, que necesariamente conlleva el requerimiento específico de conocimiento y aplicación continuada de la lengua árabe, pero a la vez, señala que no se trata de una condición distinta de la que sirvió para determinar su clasificación en el grupo profesional correspondiente (STS, de lo Social, de 19 noviembre 2024, rec. 2076/2022).

En este tipo de complemento se incluye también el que tiene en cuenta **la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa**, o la permanencia en la misma (fidelización). Si bien es un tipo de complemento que genera litigiosidad en cuanto al hecho causante, es decir, a cómo se computa la antigüedad en casos de trabajos en empresas de trabajo temporal, o en caso de sucesión de contratas, o en sucesión e contratos temporales para una misma empresa. También genera dudas jurídicas el mantenimiento de este tipo de complemento, cuando el mismo ya no se contempla en el nuevo convenio, pero se mantiene como complemento *ad personam* para quienes venían percibiéndolo anteriormente, pues esta situación puede suponer una doble escala salarial.

En este sentido, se ha reconocido el derecho de los trabajadores y trabajadoras a que se les abone

el complemento de antigüedad de acuerdo con la disposición transitoria cuarta de la normativa pactada sin distinguir a los trabajadores en función de las fechas de sus contrataciones. La regulación del complemento de antigüedad, contenida en el artículo 42 y la disposición transitoria 4ª del VII convenio de Repsol Petróleo, SA constituye una doble escala salarial, que vulnera el derecho a la igualdad de los trabajadores, contratados con posterioridad al 1-10-1994, puesto que se vincula exclusivamente a la fecha de ingreso en la empresa, careciendo de criterios razonables y proporcionados que justifiquen el trato diferenciado (SAN, Sala de lo Social, Sentencia 67/2009 de 25 junio 2009, rec. 95/2008).

- 2) **Complementos por el trabajo realizado, o de puesto de trabajo.** En este tipo de complementos la causa que origina su devengo tiene que ver con una característica del puesto de trabajo, o con la ejecución material del mismo, existiendo una diversidad de complementos de este tipo, pero reconducibles a la categoría de “puesto de trabajo” o de “trabajo realizado”. Entre los primeros, son habituales los incrementos por **penosidad, toxicidad, peligrosidad, turnos, trabajos nocturnos, o de residencia**, entre otros que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional. Entre los segundos se encontrarían los complementos **por calidad o cantidad de trabajo, tales como primas e incentivos, pluses de actividad, asistencia o asiduidad, complemento de disponibilidad horaria, complemento de polivalencia**, etc.

Estos complementos no suelen ser consolidables, salvo pacto en contrario, pues su devengo va asociado al desempeño de una determinada tarea o puesto de trabajo, de manera que si hay cambios en los mismos, se deja de percibir el complemento. Tampoco se percibe si la contratación y encuadramiento profesional se ha hecho teniendo en cuenta, por ejemplo, la penosidad, toxicidad o peligrosidad consustancial o inherente al puesto de trabajo, de manera que no surge el derecho al complemento que se paga en los casos de tareas excepcionales (STSJ de Aragón, Sala de lo Social, de 4 de diciembre 2023, rec. 726/2023). Ahora bien, si se realizan funciones propias de otro puesto de especialista, sin tener ese encuadramiento profesional, se considera

que, si bien la realización de estas nuevas funciones no significa que se adquiere la especialidad, pero por su desempeño sí se ha de cobrar el plus de especialidad (STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 19 de junio 2019, rec. 1266/2019).

De otro lado, hay que tener en cuenta que las horas extraordinarias se consideran parte del salario y no complemento salarial. Igual naturaleza de salario tiene el salario en especie.

- 3) **Complementos en función de la situación y resultados de la empresa.** En este caso, la causa que origina la mayor retribución **atiende a los beneficios obtenidos por la empresa en un determinado periodo de tiempo**, que suele ser posterior al cierre del ejercicio económico contable. La finalidad que tiene este tipo de complemento es incentivar una mayor productividad haciendo partícipe a las personas trabajadores de los resultados económicos de la empresa. **Es todavía habitual encontrar complementos de participación en beneficios que realmente no lo son, por el hecho de tratarse de una cantidad fija**, que no depende de los resultados de la empresa y que se abona como una paga extraordinaria. En estos casos, igual que las pagas extraordinarias, se considera salario y no complemento salarial.

En ocasiones, el percibo de este tipo de complemento se devenga por una mejora en el rendimiento global de la empresa, a la vez que se condiciona a la asistencia al trabajo, de manera que el cálculo se hace de forma individualizada en función de las ausencias individuales, lo que puede dar lugar a litigiosidad si no se especifica el tipo de ausencias que se tienen en cuenta o, incluso siendo específico, pueda colisionar con derechos protegidos. Hay sentencias recientes que consideran que no deben computar como absentismo, a estos efectos, las ausencias motivadas por incapacidad temporal, permisos de asistencia al médico por el trabajador o para acompañar personas con el vinculadas, conciliación familiar, cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal y ausencias para concurrir a exámenes (SAN, Sala de lo Social, de 30 mayo 2025, rec. 98/2025, y SAN, Sala de lo Social, de 6 de marzo 2023, rec. 379/2022).

Otra modalidad de este tipo de complemento es el de **rendimiento o cumplimiento de objetivos individualmente considerado, conocido como “bonus”**, lo que en realidad retribuye una mayor cantidad de trabajo individual, pero su devengo y cuantificación no debe quedar a la discrecionalidad de la empresa.

También se encuadrarían en este tipo de complemento salarial **la entrega de acciones** a las personas trabajadoras a un menos precio, o gratuitas, haciéndolas partícipes de la titularidad de la empresa. También se incluyen aquí **las opciones sobre acciones**, más conocidas por el término en inglés ‘stock options’, como forma compensar a los empleados como parte de su retribución variable, que en la actualidad se ha extendido más allá del personal directivo. Consiste en reconocer el derecho a comprar una cantidad específica de acciones de la empresa durante un tiempo determinado (período de ejercicio) a un precio preestablecido, conocido como precio de ejercicio. La ventaja que puede obtener la persona trabajadora es la posibilidad de ejercer la opción de compra en un momento en el que las acciones tengan una mayor cotización en bolsa y pueda obtener ganancias. Para la empresa la utilidad radica en fidelizar la permanencia de la persona trabajadora en la empresa, pues para ejercer la opción de compra de acciones debe permanecer en la misma durante el periodo de ejercicio.

Finalmente, debemos hacer referencia a **las recomendaciones de mejora en materia de salario que propone el V AENC para el período 2023-2025:**

- Promover **la racionalización de las estructuras salariales, integrando los principios de transparencia retributiva y de igual retribución por trabajos de igual valor**. Esto se traduce en la necesidad de ordenar y simplificar los complementos salariales teniendo en cuenta la perspectiva de género.

- Tiene que haber **coherencia entre las tablas salariales y la clasificación profesional** establecida en el convenio. Entendemos que, de este modo, no sólo se pretende la equivalencia y proporcionalidad que debe haber entre el trabajo realizado y la retribución del mismo, sino que además se evitan posibles discriminaciones indirectas, por razón de sexo o por otras causas prohibidas.

- **Los sistemas de retribución variable deberán estar fijados con claridad, contar con criterios objetivos y ser neutros desde una perspectiva de género.** Además, deberá establecerse su peso en el conjunto de la retribución. Cabe indicar a este respecto, que el devengo y cuantificación de los complementos salariales y extrasalariales, en numerosas ocasiones resultan litigiosos en la práctica, como se puede constatar en los repertorios de sentencias, creando inseguridad jurídica para las partes de la relación laboral. No menor es la obligación de que no conlleven situaciones discriminatorias, aunque sean involuntarias.
- Posibilidad de tener en cuenta fórmulas de retribución flexible.

3.2.3. Complementos extrasalariales

Son percepciones que no tienen la consideración de salario, y se considera como tales “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” (art. 26.2 ET).

Estas percepciones extrasalariales **no retribuyen el trabajo realizado**, sino que o bien **compensan un gasto ocasionado por el desempeño del trabajo**; o bien **atienden una situación de necesidad**; o **resarcan un daño que proviene de la relación de trabajo**. De manera que lo determinante para su calificación como tal, con independencia del nombre o calificación que le den las partes o el convenio colectivo, será que su pago no tenga su causa en la prestación de servicios, sino que sea una consecuencia del mismo.

La calificación de esta percepción como extrasalarial obedece por tanto a su auténtica naturaleza, y no a su denominación. Dada la vis atractiva del salario, por la que se presume el carácter salarial de todo lo pagado al trabajador, sin perjuicio de que se pruebe lo contrario, sobre la parte que niegue el carácter salarial de una cantidad abonada al trabajador o trabajadora recae la carga de la prueba, debiendo demostrar que la causa de su pago no corresponde a la contraprestación del trabajo realizado. Y ello, **aunque la denominación como extrasalarial provenga del convenio**

colectivo o del contrato de trabajo, ya que el concepto legal de salario es una norma de derecho necesario.

Por ejemplo, se considera que **el plus de distancia o transporte tiene naturaleza salarial ya que lo perciben, con la misma cuantía, todos los trabajadores** de los grupos profesionales II y IV, se abona todos los meses del año, incluyendo las vacaciones y en las pagas extraordinarias, cotizando a la Seguridad Social (Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sección Pleno, Sentencia 756/2023 de 23 octubre 2023, Rec. 287/2021).

La norma contempla tres tipos de percepciones no salariales, tratándose de un listado cerrado en el que debe tener cabida cualquier percepción que no tenga el carácter de salario, conforme a la definición legal de salario. Son:

- **Las percepciones económicas extrasalariales que compensan un gasto** a la persona trabajadora originado como consecuencia de la realización de su trabajo, denominados por la norma como “**suplidos**”. Los complementos más habituales de este tipo son:

- **Transporte o distancia.** En este tipo de percepciones se encontrarían, caso de ser pactados en convenio colectivo o pacto colectivo, aquellos complementos que tienen como finalidad compensar al trabajador o trabajadora del gasto de transporte que le ocasiona el desplazamiento habitual desde su domicilio al centro de trabajo. Pueden pactarse con diferentes denominaciones en los convenios colectivos, como plus de distancia, plus de transporte, plus de recorrido, etc. En relación al cálculo de estos complementos extrasalariales en los casos de reducción de jornada por motivos de conciliación familiar y laboral, con reducción proporcional del salario, el Tribunal Supremo entiende que no procede calcular su cuantía sobre el salario base minorado por la reducción de jornada, sino sobre el mismo importe que se percibía con anterioridad a reducirse la jornada por motivos familiares y de conciliación, al no depender del tiempo de trabajo. (STS, Sala Cuarta, de 20 mayo 2025, rec. 134/2023).

- **Quebranto de moneda,** en aquellos puestos de trabajo en los que la persona trabajadora debe manejar dinero en metálico, de forma que este complemento le compensa de

posibles pérdidas o errores.

- **Complemento de vestuario**, para aquellos casos en los que se deba utilizar un determinado vestuario o uniforme, por los gastos de mantenimiento de las prendas y su desgaste.

- **Percepciones por desgaste de útiles o herramientas**, en aquellas profesiones en las que las personas trabajadoras aportan determinadas herramientas o útiles de trabajo que, con su uso, sufren deterioro y deben reponerse.

- **Dietas**, que compensan el gasto que tiene que realizar la persona trabajadora por desempeñar su trabajo, por cuenta de la empresa y de modo temporal, fuera del centro o lugar habitual de trabajo, tales como comidas, pernoctación, etc.

Más recientemente, aparece otro tipo de gastos en el trabajo a distancia, especialmente en el teletrabajo

- **Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social**, su exclusión del concepto de salario se debe a que carecen de finalidad remuneratoria, pese a que pueda ser la empresa la obligada a su pago delegado, siendo la responsable y deudora de las prestaciones la entidad gestora de la Seguridad Social.

- **Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos**, no retribuyen el trabajo, sino que compensan un perjuicio ajeno a la voluntad de la persona trabajadora, ante situaciones que afectan a su lugar de trabajo, a la suspensión involuntaria del contrato de trabajo, y a la pérdida del trabajo. En este concepto extrasalarial se incluyen los salarios de tramitación dejados de percibir en los despidos nulos e improcedentes con readmisión. La jurisprudencia del Tribunal Supremo mantiene desde 1991 el criterio de que los salarios de tramitación tienen naturaleza indemnizatoria, con independencia del método para calcularlos, “en cuanto suponen un resarcimiento para compensar el daño ocasionado al trabajador por la pérdida de la retribución que hubiere devengado de no haber sido objeto de un despido contrario a derecho” (STS, Sala Cuarta, de lo Social, nº 438/2018 de 25 abril 2018, rec. 2152/2016). A estos efectos, ha declarado que el abono de los salarios de tramitación se debe hacer conforme a la cuantía que corresponda al trabajador sin tener en cuenta

la reducción de jornada, cuando se declara nulo el despido de un trabajador en situación de reducción de jornada por cuidado de hijos al amparo de lo prevenido en el art. 37.5 ET (STS, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 438/2018 de 25 abril 2018, rec. 2152/2016).

3.2.4. Ventajas o beneficios económicos y ayudas de acción social, no salariales

Es tradicional pactar en los convenios colectivos algunas ventajas para las personas trabajadora, o beneficios, o bien ayudas de acción social, que no tienen el carácter de salario, ni dinerario ni en especie, ya que no retribuyen el trabajo prestado, sino que tienen un objetivo social, por tanto, no se consideran salario.

Algunas de ellas son **ventajas o ayudas de carácter colectivo**, es decir, tienen dimensión colectiva y consisten sobre todo en servicios por parte de la empresa a favor del conjunto de la plantilla, como **comedores, transporte, guarderías o economatos** en los que la entidad ofrece a la generalidad de los trabajadores, de manera indeterminada, la posibilidad de su utilización.

Otras son **ventajas de carácter individual**, reconociéndose el derecho a obtener un bien o un servicio siempre que se cumplan los requisitos establecidos en el propio convenio, no pudiendo ser estos discriminatorios. Entre este tipo de ventajas estarían **los descuentos en la adquisición de productos o servicios de la propia empresa, los préstamos en el sector financiero**, y otro tipo de ayudas individuales de acción social y de mejoras voluntarias de prestaciones de Seguridad Social como pueden ser:

- **Seguro médico** para asistencia sanitaria; ayuda por gastos de medicamentos y tratamientos crónicos; ayudas por gastos de sepelio. Este tipo de ayudas suelen incluir como beneficiarios tanto a la persona trabajadora como a los familiares que conviven con ella.

- **Ayuda escolar** a favor de los trabajadores y trabajadoras que tengan hijos o hijas en edad escolar, con la finalidad de ayudar al gasto escolar. En caso de contratos a tiempo parcial, se ha reconocido el derecho a percibir el complemento de ayuda escolar en su integridad y no en atención al tiempo

de servicios prestado, conforme a la interpretación del convenio colectivo de comercio de Málaga no permite esta distinción. Se considera que el gasto que debe sufragar el trabajador o trabajadora en la escolarización o realización de estudios de sus hijos es independiente y no resultará afectado por la realización de la jornada completa o parcial. Lo contrario implicaría una discriminación para la mujer, porque son ellas las que habitualmente aceptan jornadas reducidas (STSJ Andalucía de Málaga, Sala de lo Social, de 3 febrero de, rec. 61/2021).

- Un tipo de ayuda muy habitual en los convenios colectivos es aquella que se configura como **medidas de protección social complementaria**, ya sean de mejora voluntaria de las prestaciones de Seguridad Social, o ya dirijan a otro tipo situaciones de necesidad no protegidas por el Sistema público, como pueden ser los seguros para para cubrir mediante indemnización determinados riesgos de las personas trabajadoras (muerte del cónyuge u otros familiares, hospitalización por parto, etc).

Respecto de aquellas mejoras de las prestaciones de Seguridad Social, hay que tener en cuenta que el coste que le pueda suponer a la empresa la posible contratación de un seguro para cubrirlas, es a cargo exclusivo de la empresa, conforme a lo dispuesto en el art. 239 de la Ley General de Seguridad Social, salvo autorización del Ministerio competente en la materia.

Este tipo de mejoras voluntarias constituyen prestaciones de acción asistencial empresarial, que se pueden pactar en convenio colectivo, mediante pacto entre empresa y trabajador o trabajadora, o por decisión unilateral de la empresa de efectos colectivos, son voluntarias, y están vinculadas a la relación laboral o contrato de trabajo.

Entre este tipo de mejoras voluntaria, cabe mencionar las aportaciones a **planes de pensiones**, que tienen la consideración de mejora voluntaria de la Seguridad Social y no de salario en especie (STSJ del Principado de Asturias, Sala de lo Social, de 26 marzo 2004, rec. 4002/2003). Las Organizaciones firmantes del V AENC 2023-2025 comparten una valoración positiva sobre los Sistemas de Previsión Social Complementaria y consideran conveniente abordar el desarrollo de los mismos en el marco de la negociación

colectiva. *“Por ello, planteamos fomentar en los convenios colectivos los Planes de Pensiones de Empleo, en su caso, a través de Entidades de Previsión Social Empresarial (EPSE), como medida de ahorro a largo plazo de carácter finalista y de complemento de las pensiones públicas”.*

Los planes de pensiones engloban un heterogéneo conjunto de obligaciones de previsión asumidas por las empresas, como compromisos por pensiones, consistente en realizar aportaciones y otorgar prestaciones vinculadas a una determinada contingencia, como jubilación, viudedad, orfandad, incapacidad permanente total o absoluta, gran invalidez, muerte, o dependencia. En todo caso, el pacto de planes de pensiones está sometido a las disposiciones de la normativa reguladora de los mismos, esto es, el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones

Además de estos compromisos por pensiones, es habitual pactar en los convenios colectivos otro tipo de mejora voluntaria de protección social, consistente en el **complemento por prestación de incapacidad temporal**, mediante el cual se complementa total o parcialmente la prestación pública por incapacidad temporal, con una cantidad que puede llegar a completar la cuantía de la prestación hasta alcanzar una cantidad equivalente al 100% del salario que viene percibiendo el trabajador o trabajadora.

En estos casos, los convenios colectivos especifican el porcentaje de la cuantía que se complementa, así como el arco temporal al que se aplica, en relación a la duración de la incapacidad temporal. En todo caso, hay que tener en cuenta que este tipo de mejoras no pueden conllevar ningún tipo de discriminación, por ninguna causa.

3.3. El salario mínimo interprofesional (SMI)

Como ya hemos indicado, la Constitución reconoce el derecho, en relación con el derecho al trabajo, a percibir una remuneración suficiente para que las personas trabajadoras puedan satisfacer sus necesidades y las de su familia (art. 35.1 CE). Este derecho, si bien en el texto constitucional se refiere a “todos los españoles”, hay que considerarlo referido

también a las personas que no tienen la nacionalidad española, dado lo dispuesto la Ley 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (art. 3.1), y la interpretación dada por el TC a diversos preceptos de la ley, especialmente por la sentencia 236/2007, de 7 de noviembre¹⁵.

El derecho a un salario suficiente se ha reconocido también en Tratados europeos, como es la Carta Social Europea (revisada), aprobada en el Consejo de Europa de 1996, (ratificada por España en 2021), que reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias “un nivel de vida decoroso” (art. 4). Por su parte, la Carta de Derechos Fundamentales de la UE, se refiere a unas condiciones de trabajo justas y equitativas, en el sentido de que “Todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad (art. 31), condiciones justas y equitativas entre las que se encuentra el salario.

La Directiva (UE) 2022/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, tiene como fin “mejorar las condiciones de vida y de trabajo en la Unión, en particular la adecuación de los salarios mínimos para los trabajadores al objeto de contribuir a una convergencia social al alza y reducir la desigualdad salarial” (art. 1.1). Esta norma europea indica como valores de referencia que pueden tomar los Estados miembros para evaluar la adecuación de los salarios mínimos “el 60 % de la mediana salarial bruta y el 50 % del salario medio bruto, y/o valores de referencia indicativos utilizados a escala nacional” (art. 5.4).

El Estatuto de los Trabajadores, desde 1980 a la actualidad, ha venido garantizando la percepción de una cuantía mínima de salario, indisponible por convenio colectivo y por contrato de trabajo. Para ello, mandata al Gobierno para que, previa consulta con las organizaciones sindicales

¹⁵ En el mismo sentido, las sentencias del TC 259/2007, de 19 de diciembre; STC 260/2007, de 20 de diciembre; STC 261/2007, de 20 de diciembre; STC 262/2007, de 20 de diciembre; STC 263/2007, de 20 de diciembre; STC 264/2007, de 20 de diciembre; STC 265/2007, de 20 de diciembre.

y asociaciones empresariales más representativas, *anualmente, fije el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta: a) El índice de precios de consumo. b) La productividad media nacional alcanzada. c) El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional. d) La coyuntura económica general. La norma también exige que se fije una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado (art. 27.1 ET).*

La revisión anual de este salario por el Gobierno pretende no afectar a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel. De manera que la fijación anual del SMI pretende garantizar que todas las personas trabajadoras, con independencia del sector en el que trabajen, el tipo de contrato de trabajo o la edad que tengan, tengan como mínimo una retribución anual igual al SMI fijado para cada año, incluyendo las relaciones laborales de carácter especial. Si la retribución anual que percibe cada trabajador o trabajadora supera la retribución anual fijada como mínima, no le afectará, es decir, sus retribuciones anuales no se verán incrementadas mientras sean superiores a las fijadas anualmente como SMI. A estos efectos, opera la absorción y compensación.

La fijación de este salario mínimo se fija cada año mediante real decreto por el Gobierno. En la actualidad, la norma vigente es el *Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025*, que fija para este año, y para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, la cantidad de 39,47 euros/día o 1184 euros/mes, según el salario esté fijado por días o por meses (art. 1). En su cuantía anual, la norma incluye 14 mensualidades, es decir, computando dos pagas extraordinarias, que da como resultado la cantidad de 16.576 euros/año (art. 3.1).

Esta cifra anual del SMI es la que como mínimo debe percibir todo trabajador o trabajadora a tiempo completo. **En los contratos a tiempo parcial, el SMI “se percibirá a prorrata”**, es decir, se percibirá en proporción a la duración de su jornada en relación con la jornada a tiempo completo (art. 1).

La norma también fija la retribución mínima que se debe percibir por las personas trabajadoras eventuales, así como las temporeras y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días. En estos casos, además del SMI percibirán “la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a que, como mínimo, tiene derecho toda persona trabajadora, correspondientes al salario de treinta días en cada una de ellas, sin que la cuantía del salario profesional pueda resultar inferior a 56,08 euros por jornada legal en la actividad” (art. 4.1).

Se establece también la garantía de que **la cuantía de SMI se debe percibir en dinero**, “sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquel”.

Las subidas de la cuantía del SMI han tenido menos límites a partir de la creación en 2004 de un indicador diferente para medir el umbral de ingresos de las familias a efectos de su acceso a beneficios sociales, como becas, viviendas, prestaciones no contributivas, y otros beneficios públicos: el **IPREM** (indicador público de rentas de efectos múltiples). Hasta ese momento, el indicador que se tomaba como referencia a estos efectos era la cuantía del SMI, de manera que las revisiones de éste no se incrementaban acorde con el coste de la vida, pues comportaba la ampliación de posibles beneficiarios de ayudas sociales. La creación del IPREM permitió “liberar” las revisiones de la cuantía del SMI.

Pese a ello, no es hasta 2019 cuando se produce un incremento de su cuantía en un 22,3%, considerándose la mayor subida desde 1977, de la que se benefició cerca de 2,5 millones de trabajadores y trabajadoras. La norma que aprobó el SMI para 2019 consideró que “la subida del salario mínimo interprofesional es un factor decisivo para que la creación de empleo y la recuperación económica se traduzcan en una progresiva reducción real de la pobreza en todas sus dimensiones y de la desigualdad salarial, ayudando a promover un crecimiento económico sostenido, sostenible e inclusivo, con lo que España contribuye al cumplimiento de la Agenda 2030”¹⁶.

16 Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019.



En 2025 la cuantía del IPREM anual asciende a 8.400 euros, en tanto el SMI para 2025 es casi el doble. Esta cifra supone un incremento de 50 euros mensuales en 14 pagas, es decir, un total de 700 euros anuales. Con la subida del SMI acordada para 2025, el SMI se incrementa en un 61% desde 2018.

Por último, indicar que recientemente se ha reforzado la garantía del SMI como percepción mínima que debe tener toda persona trabajadora, en cuanto a su carácter inembargable. La *Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo* ha modificado el art. 27.2 ET, especificando que la cuantía del SMI es inembargable tanto en su cuantía mensual como anual, cualquiera que sea el periodo de devengo. Se especifica a estos efectos que “si junto con el salario mensual se percibiese una gratificación o paga extraordinaria, el límite de inembargabilidad estará constituido por el doble del importe del salario mínimo interprofesional mensual y en el caso de que en el salario mensual percibido estuviera incluida la parte proporcional de las pagas o gratificaciones extraordinarias, el límite de inembargabilidad estará constituido por el importe del salario mínimo interprofesional en cómputo anual prorrateado entre doce meses” (art. 27.2 ET).

3.4. La cuantía del salario y las cláusulas de revisión salarial

Con respeto de las cuantías de salario mínimo, fijadas anualmente por el Gobierno para el SMI, **el convenio**

colectivo es la fuente reguladora que tiene el protagonismo para acordar la cuantía del salario en cada sector, o en cada empresa, según su ámbito. Al convenio colectivo le ha correspondido tradicionalmente la función de mejora de las cuantías del salario, no sólo en relación con el salario mínimo fijado por la norma estatal, sino también en relación a los salarios fijados en el convenio anterior. No obstante, las situaciones de crisis económicas han dado lugar a pactos concesivos, en el sentido de contener condiciones de trabajo inferiores respecto de las previstas en el convenio colectivo anterior. Esta posible negociación concesiva o peyorativa fue posible a partir de la reforma laboral de 1994, que introdujo un nuevo apartado en el art. 86 ET, que establecía que “El Convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan” (actual art. 86.5 ET).

En nuestro sistema de relaciones laborales, como expusimos *supra*, la **política salarial es concertada**, es decir, proviene del pacto mediante acuerdos interprofesionales entre los interlocutores sociales a nivel estatal, mediante el que acuerdan bien la contención salarial, bien la subida salarial para un arco temporal de entre dos o tres años. En estos acuerdos se dirigen reglas a la negociación colectiva para que apliquen en los diferentes niveles de negociación lo pactado en los citados acuerdos interprofesionales, aunque hay convenios colectivos que no lo hacen.

No sólo influye una situación previa de crisis a la hora de pactar en la cumbre la política salarial o de rentas, sino que también se puede ver afectado el pacto de salarios una vez reflejados en los convenios colectivos, ante situaciones de inflación económica. En estos casos, se produce una evidente devaluación del poder adquisitivo de las personas trabajadoras, pues vigentes sus tablas salariales en el convenio colectivo aplicable se produce una deriva inflacionista que dispara el coste de la vida. Es lo que ocurrió en el año 2022. Había terminado su vigencia el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, con vigencia para los años 2018, 2019 y 2020, que contenía unas orientaciones salariales consistentes en recomendaciones de subidas salariales anuales de alrededor del 2% fijo, más un 1% variable (cláusula de revisión salarial vinculada a diversos factores como la productividad o el IPC). Todavía

no se había alcanzado un nuevo Acuerdo, y se produjo un histórico incremento de la inflación, llegando a alcanzar el 8,4%, y la inflación subyacente el 7%.

El Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023 de la OIT evalúa cómo la pandemia por Covid-19, y la crisis del costo de la vida que siguió al aumento de la inflación, han repercutido en los salarios y en el poder adquisitivo. El Informe destaca que el diálogo social, incluida la negociación colectiva, puede ser decisivo para lograr ajustes salariales durante una crisis, y que en algunos países—especialmente en Europa— la negociación colectiva ha desempeñado un papel importante a la hora de salvar puestos de trabajo, garantizar la continuidad de las empresas y proteger las ganancias (OIT 2022b).

En su informe de 2022, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) también observó que la aceleración de la inflación estaba provocando una crisis del costo de la vida, e instó a que se reforzara la negociación colectiva para garantizar una distribución justa del choque inflacionista entre trabajadores y empleadores y reequilibrar el poder de negociación entre las partes, permitiendo a los trabajadores negociar sus salarios en igualdad de condiciones.

En España, esta escalada inflacionista durante 2022 provocó numerosos conflictos que acabaron en huelga, exigiendo los sindicatos la revisión salarial de las tablas, devaluadas por tan alta tasa de inflación. El número de huelgas duplicó las habida en 2019, y afectaron incluso a sectores que no solían hacerlas, o que no las convocaban en décadas, como por ejemplo el sector de la recolección de cítricos.

En mayo de 2023, los interlocutores sociales alcanzan el **V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva**, en el que pactan, entre otras materias, los “criterios para la determinación de los incrementos salariales”, si bien aplicables al periodo 2023-2025, no recogiendo nada respecto de 2022. Conforme al V AENC, los salarios negociados en los próximos años deberían incrementarse de acuerdo con las siguientes directrices:

– Incremento salarial para 2023: 4 %. Finalizado 2023, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior a 4 %,

se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2024.

– Incremento salarial para 2024: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3 %. Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2025.

– Incremento salarial para 2025: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3 %. Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2026.

Como se observa, la revisión salarial anual de cada año se aplica a partir de 1 de enero del siguiente año, y sólo si el IPC interanual fuese superior al porcentaje pactado, en tanto que el porcentaje de subida se pacta para ser aplicado el 1 de enero del año en curso. Con razón se afirma al respecto por la doctrina que “hay que reconocer el juego característico de cesiones de las dos partes para poder llegar a un equilibrio de posiciones. Pero se vislumbra una opción de política laboral que defendería la negación de efectos retroactivos a las compensaciones por desviaciones del IPC. Habrá que comprobar si esta tendencia se consolida en el futuro”¹⁷.

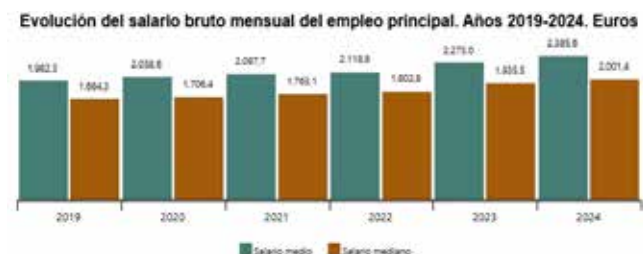
El Acuerdo ofrece cierta flexibilidad a las partes negociadoras para la aplicación de las directrices anteriores, ya que deberán tener en cuenta las circunstancias específicas de su ámbito para fijar las condiciones salariales, “de tal manera que podrá adaptarse en cada sector o empresa, con situaciones muy desiguales de crecimiento, resultados o incidencia del incremento del SMI, teniendo como objetivo el mantenimiento y la creación de empleo”.

Según la **Encuesta de Población Activa de 2024**, el **salario medio mensual** (en términos brutos) fue de **2.385,6 euros** en el año 2024, con un **aumento del 5,0%** respecto a 2023, si bien el salario mediano -valor que, ordenando a todos los individuos de menor a mayor salario, deja una mitad por

17 Cabeza Pereiro, Jaime, “Salario y negociación colectiva después del V AENC”, *Revista Galega de Dereito Social* -2ª ET- (20,2024), p. 22.

debajo de dicho valor y la otra mitad por encima- se situó en 2.001,4 euros, con un aumento de 65,9 euros (un 3,4%).

De la evolución de la cuantía del salario medio mensual en el periodo 2019-2024 se constata que los años 2023 y 2024 ha experimentado mayor aumento salarial que los años anteriores¹⁸: un 5% en 2024 respecto de 2023; y un 7,2% en 2023 respecto de 2022.



Por **sexos**, los hombres tuvieron una mayor concentración relativa en salarios altos que las mujeres, en tanto que el porcentaje de mujeres con salarios más bajos es mayor que el porcentaje de hombres.

También la **edad** arroja resultados diferentes en cuanto al salario, pues los trabajadores y trabajadoras de más edad tienen un peso relativo mayor en los salarios más elevados, ya que tienen mayor proporción de contratos indefinidos, mayor antigüedad y más experiencia laboral. Por su parte, los **jóvenes** se concentran en los salarios más bajos, por su mayor proporción de trabajo a tiempo parcial, contratos temporales y su menor antigüedad. En 2024 el salario medio bruto osciló entre los 1.372,8 euros que, en promedio, percibieron los menores de 25 años, y los 2.680,7 euros de los asalariados de 55 y más años.

Las **comunidades autónomas** con mayor concentración de salarios elevados fueron País Vasco (46,5% de asalariados con ganancias de 2.659,8 o más euros mensuales), Comunidad de Madrid (39,3%) y Comunidad Foral de Navarra (37,7%).

De otro lado, es una práctica tradicional en los convenios colectivos pactar **cláusulas de revisión salarial**, como fórmula para actualizar los salarios en cada año de vigencia

¹⁸ Según datos del INE, nota de prensa de 14 de noviembre de 2025.

del convenio colectivo. Tradicionalmente se ha utilizado como único indicador de referencia el IPC existente, añadiéndose cláusulas de garantía salarial para los años posteriores de vigencia del convenio. De manera que las revisiones salariales se vinculan a la evolución de los precios. Sin embargo, es también habitual pactar unas tablas retributivas para el primer año de vigencia del convenio, y se establecen fórmulas para el cálculo de los salarios para cada año siguiente de vigencia del convenio en base a las variaciones que haya experimentado el IPC, añadiéndose en muchos casos un porcentual por encima del nuevo IPC real.

En ocasiones, la negociación colectiva ha utilizado también otro tipo de indicadores de referencia para llevar a cabo las revisiones salariales, tales como los resultados de la empresa (precio venta/hora, beneficio/ventas, beneficio/masa salarial...), o la productividad, o incluso el PIB, así como dejar para negociación posterior los salarios de los años siguientes de vigencia del convenio, sin embargo **el predominio como indicador de referencia lo sigue teniendo IPC.**

Ahora bien, **se observan algunos cambios respecto a lo que ha sido tradicional, ya que si en épocas anteriores las revisiones salariales conforme a la variación del IPC real respecto del previsto por el Gobierno, se llevaban a cabo con carácter retroactivo, a 1 de enero del año en curso, sin embargo ahora estos ajustes y revisiones se hacen a final del año en curso para ser aplicadas en adelante**, no con carácter retroactivo, de manera que durante ese año se ha podido perder poder adquisitivo por las personas trabajadoras.

Otra diferencia que se aprecia es la de **especificar que la revisión salarial conforme al IPC se hará siempre que éste sea superior, bien superior respecto del IPC del año anterior, o bien superior respecto del porcentaje de subida salarial acordado para el primer año de vigencia del convenio.** Consideramos aconsejable esta especificación para evitar los problemas surgidos en el pasado, que antes hemos comentado.

El propio V AENC acoge esta tendencia, pues recomienda utilizar como indicador para la revisión salarial el IPC interanual, y no la productividad, si bien para ser aplicado a partir del año siguiente, “si fuera superior” al porcentaje de subida pactado para el año en curso. Toma por tanto

como arco temporal de comparación el año natural, para aplicar la posible subida en el año siguiente. Además, se especifica que la revisión salarial se aplicará si el indicador de referencia (IPC interanual) es superior al porcentaje de subida pactado. Con esta previsión expresa se evitan los problemas suscitados aquellos (pocos) años en los que el IPC de referencia descendió, dando lugar a algunos conflictos que se judicializaron, al entender algunas empresas que procedía la devolución por los trabajadores de la diferencia económica a favor de la empresa. En estos casos, los convenios colectivos en liza no especificaban si la revisión se aplicaba sólo en caso de incremento del IPC. Por citar algún ejemplo, ocurrió con la interpretación de la disposición adicional tercera del II convenio colectivo de la empresa Papelera del Ebro SA, donde se regulaba la revisión salarial para el año 2015. Según la sentencia que resuelve el conflicto, la norma convencional de aplicación no permite o ampara la postura empresarial de reducir el salario de sus trabajadores en un 1% sobre las tablas I, II y IV, aplicando el IPC real negativo del año 2014, utilizando como criterios de interpretación de las cláusulas convencionales, la voluntad de las partes negociadoras. (Tribunal Superior de Justicia de Navarra, Sala de lo Social, de 8 febrero 2016, rec. 564/2015).

En el año 2009 también se produjeron conflictos motivados por el hecho de ser el IPC real inferior al previsto por el Gobierno, como ocurrió con la cláusula de revisión salarial prevista en el artículo 50 del II Convenio Colectivo del Grupo Sogecable entendiéndose en sede judicial que se trata de un pacto aplicable exclusivamente a supuestos de incremento, es decir, sólo para el caso de que el IPC real a final de cada año fuera superior al que se ha venido aplicando durante ese año, y no para el supuesto en el que, como ha ocurrido, el IPC real sea inferior al que las partes tomaron como referencia -el previsto por el Gobierno para ese año- (SAN de 21 de mayo de 2009).

Por tanto, **en materia de revisión salarial es esencial la correcta redacción de la cláusula en cuestión, que deje clara cuál es la voluntad de los negociadores, evitando así conflictos posteriores.** En cuanto al indicador a utilizar, la tendencia continúa siendo la de utilizar como indicador de referencia la variación del IPC anual o interanual, si bien con diversas variantes, como es la combinación de tablas

salariales por grupos profesionales y revisiones conforme a la variación del IPC o superior; con carácter retroactivo o para ser aplicadas al año posterior, entre otras.

(SAN 21 febrero 2023, no cabe duda alguna de que los acuerdos impugnados modificaron el inicial contenido de lo pactado, que si bien mantiene el incremento del 8,5 % (IPC real más dos puntos), altera lo referido a la regularización salarial que en el artículo 26 del IV convenio se indicaba que se realizaría de forma automática conocido el IPC real, mientras que esa regularización automática ahora se ve alterada por el acuerdo de su diferimiento gradual y progresivo entre el 1 de enero de 2021 y el 1 de enero de 2023).

Para el ámbito del sector público, la política salarial encuentra limitaciones legales, pues **la negociación de las cuantías salariales está sometida a las limitaciones que establezcan las leyes de presupuestos generales de Estado para cada año** respecto de los incrementos de la masa salarial bruta del personal (STS de 09/09/2020 (rcud.243/2018)). Esta limitación es aplicada por los tribunales, que consideran que no puede prosperar la norma convencional sobre la legal habida cuenta de lo establecido en el artículo 9.3 CE en relación con el artículo 3 ET, toda vez que el plus de especialidad que se reclama supone un incremento retributivo que supera los límites fijados por la norma presupuestaria (STS de 09/12/2013 (rec.7/2013)).

3.5. Absorción y compensación del salario

Existe en el Estatuto de los Trabajadores, desde 1980 y en la actualidad, una regla mediante la cual “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” (art. 26.5 ET).

Esta regla pretende evitar que una subida salarial que se lleve a cabo por cualquier vía –ya sea ley o convenio colectivo- conlleve de forma automática una subida lineal de los salarios que se vienen percibiendo. De esta forma, la posible subida sólo se aplicaría si el salario global anual de la persona trabajadora fuese inferior a la nueva cuantía fijada por otra fuente reguladora.

A pesar de que la norma establece como término de comparación “los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual”, la doctrina del Tribunal Supremo ha matizado que **la comparación se debe hacer entre conceptos homogéneos.** Así, por ejemplo, cuando en el contrato de trabajo se ha pactado un complemento por ventas (comisiones) y, posteriormente se produce una subida del salario base por convenio colectivo, considera el Alto Tribunal que la posibilidad de absorber o compensar ese complemento por ventas se podrá hacer con futuras mejoras salariales siempre que las mismas cumplan el requisito de homogeneidad, pero lo que no cabe es que la mejora salarial del complemento por ventas sirva para disminuir, por compensación, el salario base del convenio (STS, Sala Cuarta, de lo Social, de 26 noviembre 2014, rec. 1982/2013). De manera que la comparación se deberá hacer entre conceptos homogéneos.

Aplicando este criterio, sí ha considerado el TS como conceptos homogéneos y, por tanto, compensables tras una subida salarial, la compensación de una mejora personal pactada individualmente, como compensable y absorbible, con el complemento personal de antigüedad. La naturaleza personal de la mejora pactada comporta suficiente homogeneidad con el complemento de antigüedad. Este pronunciamiento, además, rectifica su anterior doctrina en la STS 19/04/2012, rec. 526/2011 en el sentido de que, pese a que el complemento tiene una naturaleza claramente de una condición más beneficiosa en cuanto tal, no es por ello inmune al juego de la compensación y la absorción (STS, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 58/2017 de 25 Ene. 2017, Rec. 2198/2015).

Aunque esta doctrina parece admitir que **se puedan compensar subidas salariales respecto a las superiores percibidas, si el convenio colectivo permite la absorción y compensación entre conceptos que no sean homogéneos.** Por ejemplo, en el caso de un complemento personal convenido con los incrementos salariales devengados por los conceptos de promoción profesional y antigüedad previstos en el convenio colectivo aplicable que lo permite, aunque no se trate de conceptos homogéneos (STS, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 574/2025 de 11 Jun. 2025, Rec. 2781/2023).

Sin embargo, **en materia de SMI** la aplicación de la regla de absorción y compensación presenta cierta litigiosidad en la actualidad, debido a que **el aumento de su cuantía en los últimos años ha hecho que alcance el salario base pactado en numerosos convenios colectivos**. La norma que aprueba anualmente la cuantía del salario mínimo contempla varias reglas para desarrollar lo dispuesto en el art. 27.1 ET: *La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel.*

Con una redacción poco clara, o que puede parecer contradictoria, los Decretos sobre SMI establecen que al salario mínimo aprobado se adicionarán, en su caso, y según lo establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo, los complementos salariales, así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción (art. 2 Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025). De manera que, según esta regla, a la cuantía del SMI hay que añadir los complementos salariales que se vengan percibiendo por convenio o contrato. Pero a continuación, establece una regla de cómputo del SMI para la aplicación de la absorción o compensación: La revisión del salario mínimo interprofesional establecida en este real decreto no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo las personas trabajadoras cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo. Y a estos efectos, ordenar hacer la comparación entre los salarios realmente percibidos y la cuantía del salario mínimo en cómputo anual, más los devengos que se perciban como complementos salariales.

De manera que la técnica reguladora da lugar a equívocos sobre cómo se debe llevar a cabo la comparación, a los efectos de la aplicación de la cláusula de absorción y compensación.

No obstante, **es doctrina del Tribunal Supremo interpretar que la actualización del SMI no opera únicamente respecto del salario base, sin tener en cuenta otros conceptos salariales, ni afecta a los salarios si éstos siguen siendo**

superiores al mismo. Considera por tanto que no hay fundamento legal para interpretar que el salario base convencional debe incrementarse si pasa a ser inferior al nuevo SMI, y el convenio colectivo aplicable no contiene precepto en ese sentido, de manera que la compensación y absorción se proyecta sobre el complemento personal voluntario y por aplicación del inciso final del art.27.1 ET, sobre el resto de los complementos salariales. En cambio, confirma que el plus de transporte, extrasalarial, no resulta compensable (STS, Sala de lo Social, de 18 septiembre 2025, rec. 233/2023).

Siguiendo su doctrina, considera también compensable la subida del SMI con la mayor retribución que percibe la persona trabajadora al computar como complemento salarial el plus de distancia, al considerar que tiene naturaleza salarial y se puede aplicar la compensación y absorción con el incremento del SMI, ya que lo perciben, con la misma cuantía, todos los trabajadores de los grupos profesionales II y IV, se abona todos los meses del año, incluyendo las vacaciones y en las pagas extraordinarias, cotizando a la Seguridad Social (STS, Sala Cuarta, Sección Pleno, de 23 octubre 2023, rec. 287/2021).

3.6. Igualdad retributiva y prohibición de discriminación salarial

3.6.1. Prohibición de discriminación salarial

El salario, retribución o remuneración es una condición de trabajo fundamental que puede ser objeto de un trato desigual por diversas causas como la nacionalidad, el sexo, la edad, las creencias políticas o religiosas, la sindicalización, la discapacidad, el tipo de contrato, la salud, etc., materias que cuentan con regulación expresa, con sustento en el principio de igualdad de trato, tanto a nivel nacional como europeo¹⁹.

La Constitución Española garantiza el principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de nacimiento,

19 Sobre la materia, vid. Benavente Torres, M. I. (2019): “Los nuevos motivos de discriminación y su incidencia en el ordenamiento español”, en AAVV, *Impacto sobre la legislación laboral española de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea*, cit. pp. 99 y ss.

raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (art. 14). Como manifestación específica de este derecho, **la norma laboral reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho “a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados” [art. 4.2.c) ET]**. Es un derecho que la propia norma desarrolla, sancionando que “Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español” (art. 17.1 ET).

A pesar de que el citado precepto proscribe la discriminación en materia de retribuciones, dedica **una atención específica a la prohibición de discriminación salarial o igualdad retributiva por razón de sexo (art. 28 ET)**, que abordamos más adelante.

El empleo público también es objeto de protección en materia de igualdad y no discriminación, pues la Administración pública en sus relaciones con el personal laboral y funcionarial no se rige por el principio de autonomía de la voluntad, sino que debe actuar con sometimiento pleno a la ley y al Derecho (art. 103.1 CE) con una interdicción expresa de arbitrariedad (art. 9.3 CE), estando vinculada al principio de igualdad ante la Ley. El Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) reconoce entre los derechos individuales de los empleados y empleadas públicos el derecho “A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier

otra condición o circunstancia personal o social” [art. 14. 1)]. También prohíbe la discriminación en los sistemas de evaluación del desempeño (art. 20); en los derechos de promoción económica y profesional de los miembros de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal por razón del desempeño de su representación (art. 41); y, entre otros, la obligación de las Administraciones públicas de elaborar un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo (disposición adicional séptima).

En materia de igualdad salarial, los convenios colectivos pueden establecer retribuciones distintas, siempre y cuando la diferencia salarial no suponga un trato discriminatorio, ni sea vejatoria o atente o menoscabe la dignidad de los afectados minusvalorando o marginando a ciertos trabajadores y trabajadoras. De manera que, aunque las partes negociadoras tienen margen de discrecionalidad a la hora de pactar las retribuciones, respetando las retribuciones mínimas legales, ello no significa que las diferencias de trato puedan ser arbitrarias e infundadas. Las desigualdades retributivas deben responder a razones objetivas y suficientemente justificadas, entre las que figuran la clase de trabajo prestado, el rendimiento exigido, la capacidad económica de la empresa, la formación de la persona trabajadora, el encuadramiento en niveles retributivos distintos, o la realización de funciones laborales distintas.

En este sentido, conviene tener en cuenta que la igualdad de trato y no discriminación son derechos que reciben, además, **una especial protección y tutela a través de la Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**. Esta norma “tiene la vocación de convertirse en el mínimo común normativo que contenga las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio español y, al mismo tiempo, albergue sus garantías básicas, conscientes de que, en su estado actual, la dificultad de la lucha contra la discriminación no se halla tanto en el reconocimiento del problema como en la protección real

y efectiva de las víctimas. En definitiva, no es una Ley más de derechos sociales sino, sobre todo, de derecho antidiscriminatorio específico...” (exposición de motivos). En resumen, pretende ser el instrumento eficaz de lucha contra todo tipo de discriminación de cualquier tipo de persona, en todos los ámbitos en que se puedan producir, incluida por tanto la discriminación salarial. Esta norma, sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, exige a la negociación colectiva que no establezca limitaciones, segregaciones o exclusiones para el acceso al empleo, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo, por las causas previstas en esta ley (art. 10).

Especial atención deben tener las posibles desigualdades de trato retributivas en razón del tipo de contrato. La garantía de igualdad entre trabajadores temporales e indefinidos está recogida en el art. 15.6 ET, conforme al cual “Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos y con el contrato de inserción”.

Esta norma incorpora a nuestro ordenamiento las prescripciones de la Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada. La norma europea, que ha sido objeto de múltiples interpretaciones por el TJUE, establece que los trabajadores temporales tienen derecho a que no se les trate de forma menos favorable que a los trabajadores ordinarios, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. También reconoce que se les apliquen los correspondientes derechos laborales “pro rata temporis” cuando resulte adecuado este principio; en particular, el trabajador temporal tiene derecho a que su tiempo de trabajo se compute a efectos de antigüedad (cláusula 4).

En materia retributiva, la STJUE de 15 de abril de 2008, *Impact*, C-268/06²⁰ interpreta la cláusula 4 del Acuerdo marco en el sentido de que impone a los Estados miembros la obligación de garantizar a los trabajadores con contratos de duración determinada la aplicación del principio de no discriminación también en materia de retribuciones, y se opone a la aplicación de un trato en materia de retribuciones que, sin justificación objetiva alguna, sea menos favorable que el dispensado a este respecto a los trabajadores fijos comparables.

También existen numerosos pronunciamientos del Tribunal Supremo y de los Tribunales Superiores de Justicia que entienden contraria al principio de igualdad la exclusión por el convenio de determinados complementos salariales o extrasalariales para trabajadores con contratos temporales, como por ejemplo del plus de desplazamiento para los contratados en formación; la exclusión total del complemento por antigüedad para los trabajadores fijos discontinuos y para los trabajadores temporales; o la exclusión para estos últimos del complemento *ad personam*; o del plus de permanencia y desempeño, vinculado a la experiencia y dedicación en el desarrollo del trabajo.

También debe prestarse especial atención en la negociación colectiva a las posibles diferencias de trato no justificadas en el trabajo a tiempo parcial. La norma laboral reconoce expresamente que “Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres” [art. 12.4.d)].

También se hace mención expresa a las personas trabajadoras a tiempo parcial, el RD 902/2020, en relación con la no discriminación retributiva en función de la

²⁰ ECLI:EU:C:2008:223.

modalidad contractual. Establece que “tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas trabajadoras a tiempo completo, siendo de aplicación el principio de proporcionalidad de retribuciones: cualquier reducción proporcional deberá garantizar que afecte negativamente en el disfrute de los derechos relacionados con la maternidad y el cuidado de menores o personas dependientes” (art. 11).

Téngase en cuenta que la vulneración del derecho a la igualdad retributiva, al tratarse de un derecho fundamental, puede dar lugar al pago de una indemnización por daños y perjuicios a favor de la persona trabajadora afectada por la discriminación (art. 183 Ley Jurisdicción Social).

3.6.2. Doble escala salarial

La doble escala salarial se configura en la práctica como un sistema de retribución o de condiciones laborales dual. Este mecanismo, generalmente fijado a través de la negociación colectiva (convenio colectivo), establece **diferencias en las condiciones de trabajo, fundamentalmente salariales, para trabajadores que, a pesar de realizar el mismo trabajo o pertenecer al mismo grupo o categoría profesional, son tratados de forma desigual basándose exclusivamente en un criterio temporal, siendo el más frecuente la fecha de ingreso en la empresa.**

La materialización de la doble escala salarial se produce frecuentemente mediante la fijación de salarios inferiores para los trabajadores que se incorporan a la empresa a partir de la firma y entrada en vigor del convenio colectivo que introduce la dualidad. Por contraste, los trabajadores que ya formaban parte de la plantilla con anterioridad a esa fecha mantienen las condiciones retributivas superiores. Este mecanismo opera como una cláusula de garantía personal o *ad personam* o de respeto a las condiciones más beneficiosas²¹.

21 Vivero Serrano, Juan, “La doble escala salarial por la fecha de contratación en la negociación colectiva”, Estudios Financieros núm. 272, 61/2005.

Aunque la denominación se centra en lo “salarial”, la diferenciación puede extenderse y afectar a otros elementos retributivos y condiciones laborales accesorias. El alcance de la dualidad no se limita al salario base, sino que impacta en los complementos salariales y extrasalariales, tales como los pluses de puesto de trabajo, los complementos de antigüedad (trienios o quinquenios), los derechos sociales y los complementos de pensiones. De hecho, el complemento de antigüedad ha sido, históricamente, el elemento de mayor litigiosidad en los procedimientos de impugnación de la doble escala salarial.

Para el Tribunal Constitucional tiene que haber una necesaria equivalencia entre salario y trabajo, de manera que **si la doble escala salarial atiende a fechas de ingreso o adquisición de fijeza, como diferenciación exclusiva, atenta al principio de igualdad constitucional**. El principio de igualdad exige que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, y que supere un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida (STC 27/2004).

La doctrina judicial sobre la doble escala salarial se ha ido concretando en su evolución, en el sentido de que, a pesar de que se considera una violación del principio de igualdad cuando las diferencias en el tratamiento retributivo de los trabajadores carezcan de una justificación objetiva y razonable en situaciones que pueden y deben considerarse iguales, sin embargo **el convenio colectivo puede establecer diferencias de trato en materia de retribuciones o de ciertos complementos salariales, en función de las distintas actividades laborales y de las peculiaridades de cada una de éstas, o incluso en función de la fijación de objetivos de empleo, entre otros factores**.

Con carácter general, la doctrina judicial ha venido rechazando la adecuación al derecho a la igualdad de aquellos casos en que no existe ningún tipo de referencia convencional a la causa del trato diferenciado, o cuando se excluye del ámbito personal del convenio al personal de nuevo ingreso. Asimismo, también ocurre cuando se aportan como causa elementos productivos, como la modificación del sistema retributivo en perjuicio de los trabajadores de nuevo ingreso, la renovación de instalaciones, con

incremento temporal de la productividad, o la previa compensación económica por la realización de trabajos manuales, que ahora son automatizados, manteniéndose para los trabajadores antiguos dicha compensación. Del mismo modo, sucede cuando se pacta un trato retributivo diferenciado entre trabajadores cooperativistas y simples asalariados basado únicamente en el mayor esfuerzo económico que aquéllos han realizado para la puesta en marcha de la mercantil²².

La misma doctrina judicial se aplica cuando la diferencia de trato salarial se basa en tener la condición de personal fijo de plantilla, de manera que se acuerda en pacto colectivo un incremento sobre lo fijado en el convenio colectivo del sector para el cálculo de la prima de producción, que será de aplicación exclusiva a los trabajadores que a la firma del mismo tengan la condición de indefinidos por tener su causa en situaciones anteriores. En este caso, se considera que sí se ha vulnerado el principio de igualdad desde el momento que la fecha de ingreso se ha convertido en un factor que determina un tratamiento peyorativo que no está justificado a efectos del art. 14 de la CE.

Por tanto, **la fecha de ingreso en la empresa no es por sí solo un elemento objetivo, razonable y proporcionado de diferenciación de la retribución del trabajo, aunque sí puede serlo cuando viene acompañado de otros factores concomitantes con virtualidad justificativa.** Si no se acredita que concurre otra motivación basada en circunstancias objetivas legalmente lícitas, socialmente razonables y económicamente tanto cuantitativa como cualitativa, equilibradas y compensadas, que pudiera justificar la diferencia entre empleados antiguos y modernos, temporales o indefinidos, se considera un pacto que lesiona el principio de igualdad retributiva.

Diferente juicio jurídico se hace respecto de las conocidas como “condiciones más beneficiosas”, con origen en la

22 Poquet Catalá, Raquel: “Últimos perfiles en la condición más beneficiosa y la doble escala salarial”. Posted on julio 27, 2018 by Editorial Bomarzo. https://editorialbomarzo.es/ultimos-perfiles-en-la-condicion-mas-beneficiosa-y-la-doble-escala-salarial-2/#_ftnref52.

autonomía individual de la voluntad –ya sea por contrato de trabajo o por decisión unilateral de la empresa-. **De manera que mantener una mayor retribución que vienen percibiendo algunos trabajadores, y no otros, no se considera contrario al principio de igualdad retributiva.** La doctrina constitucional se fundamenta en la eficacia del principio de la autonomía de la voluntad y su subsistencia en el ámbito de las relaciones laborales, pese a estar fuertemente limitado. Para el Alto Tribunal, es esa eficacia, en relación con el principio de igualdad en materia retributiva la que deja un margen, en el que el acuerdo privado o la decisión unilateral del empresario pueden libremente pactar una mayor retribución, respetando los mínimos legales o convencionales, y siempre que tal medida no tenga un significado discriminatorio, por incidir en alguna de las causas prohibidas por la Constitución o el Estatuto de los trabajadores, no puede considerarse como vulneradora del principio de igualdad²³.

3.6.3. Igualdad retributiva entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor

El principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor a que se refiere el art. 141 CE (actual 157 TFUE) forma parte de los fundamentos de la Unión, además de reconocerse tanto en el artículo 3 TUE, apartado 3, párrafo segundo -la Unión fomentará, en particular, la igualdad entre hombres y mujeres-, como en el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que establece que la igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución (STJUE de 3 de octubre de 2006, Cadman, C-17/05)²⁴.

De otro lado, **Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, sobre la transparencia retributiva y la igualdad salarial entre**

²³ STC 36/2011, de 28 de marzo de 2011.

²⁴ Sepúlveda Gómez, María, “La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia salarial, en AAVV Política de rentas: salario mínimo y negociación colectiva, coord. J. Cruz Villalón, editorial Bomarzo, Albacete, 2022, pp. 89 y ss.

hombres y mujeres, tiene como finalidad combatir la brecha salarial de género mediante medidas estrictas de transparencia retributiva, lo que abre un espacio más amplio de intervención de la negociación colectiva.

Aunque la citada Directiva no ha sido todavía transpuesta a nuestro ordenamiento jurídico, ya que cuenta con un plazo de transposición hasta el 7 de junio de 2026 para incorporar estas normas a su legislación nacional, **nuestro ordenamiento laboral ya cuenta con una normativa avanzada que cubre varios puntos de la Directiva, principalmente a través del Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva**, que ya obliga al registro retributivo y a la auditoría retributiva.

Nuestra Constitución establece el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo, entre otras causas (art. 14 CE). En el ámbito laboral, la normativa ordinaria prohíbe expresamente situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables en el empleo, jornada, retribución y demás condiciones de trabajo, que obedezcan a diversas causas, entre ellas el sexo (arts. 4.2.c) y 17.1 ET). Además, se establece el principio de igualdad de remuneración por razón de sexo, en virtud del cual el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condicionantes de aquélla (art. 28 ET).

La doctrina constitucional viene sosteniendo sobre el principio de igualdad en general que dicho principio no implica en todos los casos un tratamiento igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato supone una infracción del contenido del art. 14 CE, sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, por tanto, se prohíbe la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable.

Sin embargo, el propio art. 14 CE tiene un contenido más amplio más allá del principio de igualdad. En efecto, la virtualidad del art. 14 CE no se agota, sin embargo, en la cláusula general de igualdad con la que se inicia su contenido, sino que a continuación el precepto constitucional se refiere a la prohibición de una serie de motivos o razones concretos de discriminación. Esta referencia expresa a tales motivos o razones de discriminación no implica el establecimiento de una lista cerrada de supuestos de discriminación (STC 75/1983, de 3 de agosto), pero sí representa una explícita interdicción de determinadas diferencias históricamente muy arraigadas y que han situado, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, a sectores de la población en posiciones, no sólo desventajosas, sino contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10.1 CE (STC 39/2002).

Pero, además, la interdicción de la discriminación por razón de sexo cuenta a día de hoy con una evolución judicial específica –tanto europea como nacional–, que va más allá de la existente en torno al genérico principio de igualdad. Así, un trato desigual que esté amparado en una justificación objetiva y razonable, puede no ser suficiente en un contexto de discriminación por razón de sexo para justificar ese tratamiento diferente (STC 182/2005). En efecto, la discriminación retributiva por razón de sexo tiene un significado propio, sus propias particularidades, como se desprende por ejemplo del concepto propio de brecha salarial, en relación con el concepto de discriminación indirecta y el concepto de trabajo de igual valor.

El concepto de discriminación indirecta ha sido objeto de análisis y delimitación por el TC, manteniendo que cuando se denuncia una discriminación indirecta, no se exige aportar como término de comparación la existencia de un trato más beneficioso atribuido única y exclusivamente a los varones; basta, como han dicho tanto este Tribunal como el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, que exista, en primer lugar, una norma o una interpretación o aplicación de la misma que produzca efectos desfavorables para un grupo formado mayoritariamente, aunque no necesariamente de forma exclusiva, por trabajadoras femeninas (STC 253/2004).

Tomando esta doctrina como referencia, el criterio estadístico ha sido también considerado por el Tribunal Supremo como un medio revelador de la existencia de discriminación por razón de sexo, afirmando que la diferencia de trato, en ausencia de cualquier explicación o justificación razonable que la diera sentido, tiene carácter discriminatorio porque de forma objetiva esa diferenciación establecida por el empleador privado, instrumentada mediante una concesión aparentemente neutra, entraña un trato retributivo que discrimina peyorativamente a quienes prestan servicios en un departamento ocupado exclusivamente por mujeres, hasta el punto de que ellas, en clara y exagerada disparidad con sus compañeros varones mayoritariamente destinados en los otros departamentos, perciben unas sumas significativamente inferiores (en ningún caso alcanzan siquiera el 10% de las que se cobra en los departamentos mayoritariamente ocupados por hombres) a las de aquéllos (STS, Sala Cuarta, de 14 de mayo de 2014, rec. 2328/13).

También el concepto de trabajo de igual valor, en relación a la discriminación salarial por razón de sexo, ha sido abordado por el TC desde hace tiempo. La sentencia pionera fue la STC 145/1991, de 1 de julio, cuya doctrina se consolidó en sentencias posteriores, como la 58/1994. La doctrina del Tribunal Constitucional ha establecido los principios en los que debe basarse la actuación empresarial y de los convenios colectivos a efectos de que no se incurra en discriminación retributiva por razón de sexo considerando que este principio de no discriminación comporta en materia salarial que a un mismo trabajo, o, más precisamente, a un trabajo al que se le atribuye un mismo valor, debe corresponder igual retribución, lo que excluye que pueda tomarse en consideración, sea directa o indirectamente, el sexo como factor determinante de los criterios retributivos, a menos que sea un elemento de idoneidad o aptitud profesional para el desempeño de una tarea que posee un valor propio y específico (STC 147/1995).

Hoy día, la norma laboral recepciona ya **el concepto de trabajo de igual valor, a los efectos de la igualdad retributiva**, considerando que *“Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas*

efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes” (art. 28.1 ET).

Igualmente, la norma se exige igual salario por trabajo de igual valor en los casos en los que se declare la nulidad de una cláusula del contrato por discriminación salarial por razón de sexo, estableciendo que la persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor (art. 9.3 ET).

La incorporación de este concepto a nuestro ordenamiento, así como otras garantías, proviene de la necesidad de evitar la ineficacia de las normas en materia de igualdad retributiva por razón de sexo. La reforma del Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad de remuneración por razón de sexo (art. 28 ET), operada por el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, expresa su preocupación por la persistente situación de desigualdad, “visible en la brecha salarial que no ha sido reducida en los últimos años, exige una actuación urgente y necesaria por parte del Estado, puesto que la mitad de la población está sufriendo una fuerte discriminación y está viendo afectados sus derechos fundamentales. Un mayor retraso, teniendo en cuenta el tiempo transcurrido, conllevaría un daño de difícil reparación que no puede ser asumido por una sociedad moderna como la española. Más aún cuando las mujeres se enfrentan al reto de la Revolución Industrial 4.0, en la que las brechas de género se manifiestan en la infrarrepresentación de las mujeres en las disciplinas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Los nuevos puestos laborales que están siendo creados son, a su vez, los mejores remunerados; por ello, las políticas públicas de igualdad deben remover los obstáculos que impidan el acceso y desarrollo de las mujeres en los ámbitos de la ciencia, la investigación y la tecnología”.

Esta norma ha sido objeto de desarrollo mediante el ***Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres***, que define dos elementos básicos en sus diferentes aspectos sustantivos

para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación: **el principio de transparencia**, que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor y cuantía de las retribuciones permitiendo deducir e identificar posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas; **y la obligación de igual retribución por trabajos de igual valor**, aportando todos los datos que deben ser tenidos en cuenta para un correcto ejercicio de valoración.

Otra de las garantías que se ha incorporado a nuestra norma laboral en materia de igualdad retributiva por razón de sexo, por el RDL 6/2019, es **el registro salarial**. Se establece que *“El empresario 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”*. A este registro tendrán derecho a acceder las personas trabajadoras a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa (art. 28.2 ET).

Además, la norma añade la exigencia de motivación por parte de la empresa –sólo para las empresas con al menos cincuenta trabajadores– *“cuando el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas”*. En ese caso, la empresa *“deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras”* (art. 28.3 ET).

La obligación de registro salarial ha sido objeto también de desarrollo en el citado RD 902/2020, que incluye, tanto las normas generales sobre el registro retributivo, desarrollando los elementos objetivos, personales y temporales de la obligación de registro establecida en el artículo 28.2 ET, de acuerdo con la modificación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, como las normas que se refieren de manera específica al registro de empresas con obligación de auditoría, lo que vincula el contenido de los registros retributivos con los planes de igualdad y el objetivo de estos últimos descrito en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, conforme a la modificación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

Sobre el alcance de la obligación empresarial del registro salarial, el TS lleva a cabo una interpretación restrictiva, en el sentido de que no es obligado incluir datos que identifiquen la retribución individualizada del trabajador sino “valores medios” y “desagregados por sexo” para conocer si estos valores revelan desigualdad. No se han acreditado razones que, desde la finalidad de la igualdad retributiva, hagan necesario que consten adicionalmente datos que permitan identificar la retribución individualizada, y que tratar los datos personales de la persona cuyo salario individual se identifica debe existir una clara base legal. Así mismo, afirma que esta obligación de registro es autónoma del plan de igualdad y de la auditoría retributiva. (STS, de lo Social, de 21 noviembre 2024, rec. 218/2023).

Más recientemente, siguiendo esta doctrina, el TS concreta más el alcance de la citada obligación de registro salarial, con carácter restrictivo y diferenciando donde la norma no lo hace, interpretando que a la hora de confeccionar el registro y la auditoría retributivos, la empresa no está obligada a determinar la retribución media y la mediana en los puestos en los que solo prestan servicios trabajadores de un único sexo o en los que solo existan una o dos personas en alguno de los sexos (al margen de la plantilla existente en el otro sexo) y en aquellas situaciones en las que en uno de los sexos no haya ninguna persona trabajadora y en la otra sí. Para el TS, las normas obligan a incluir en el registro los valores medios salariales y no los individuales, el principio de minimización de datos aconseja que se alegue sobre la pertinencia y necesidad de llegar a conocer datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona. De manera que la ausencia de concreción en los casos en los que hay muy pocos trabajadores del mismo sexo, no quiebra el art. 28 ET (STS, Sala Cuarta, de 15 Ene. 2025, Rec. 136/2023).

Esta interpretación se hace en base al Reglamento (UE) 2016/679 de protección de datos personales, cuyo respeto exige la Directiva 2003/970, sobre transparencia retributiva. En concreto, a la afirmación de que “deben añadirse garantías específicas para evitar la divulgación, directa o indirecta, de información sobre un trabajador identificable”. Sin embargo, en nuestro ordenamiento tanto el comité de empresa, como los delegados de personal y los delegados

sindicales están obligados a guardar sigilo profesional sobre toda aquella información que le proporcione la empresa con carácter reservado, además de que ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega, subsistiendo este deber incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren (art. 65 ET). Entendemos que puede considerarse garantía suficiente.

Téngase en cuenta, que la reforma de las normas que tutelan la igualdad retributiva tiene, entre otras, la finalidad de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres y, por ello exige que **las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva**, *“entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución”* (art. 3.1 RD 902/2020).

4. DEVENGO Y PAGO DEL SALARIO



4.1. Devengo, pago y anticipo del salario

Conviene indicar con carácter previo que la empresa está obligada a informar por escrito al trabajador sobre “la cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales” y sobre “la periodicidad de su pago”, siempre que tal información no conste en el contrato de trabajo consignado por escrito o no sea susceptible de conocimiento preciso y concreto por remisión a la normativa estatal o al convenio colectivo aplicable. Igual obligación se impone cuando se produzca alguna modificación sobre tales términos o condiciones [art. 8.5 ET, y art. 2.2. e) del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo].

El período de **devengo del salario** es aquel en el que se va generando el derecho al mismo, y se corresponde con cada día de trabajo, mientras que el período de liquidación es aquel en el que se debe pagar o abonar el mismo. El pago del salario, por tanto, se realiza en un momento posterior al de su devengo, es decir, al de la realización del trabajo que se retribuye, sometiéndose así a la regla de posremuneración, sin perjuicio del derecho a solicitar lo que norma denomina “anticipos”.

El período de liquidación del salario ordinario, regular y periódico no puede exceder de una mensualidad; debe abonarse, por tanto, por períodos de trabajo de no más de un mes, liquidándose al término del mismo o en el período de tiempo inmediatamente posterior. Así lo establece la norma: *“La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos*

o conforme a los usos y costumbres. El periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes” (art. 29.1 ET).

Para el cálculo del salario día, en aquellos casos en los que el convenio colectivo fije el salario base anual, para el pago de las retribuciones mensuales cuando no se trabaja todo el mes, debe calcularse dividiendo el anual por los trescientos sesenta y cinco días del año (STS 25-11-2019).

La norma fija una norma específica para “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 periodo de actividad, se llevará a cabo con sujeción a los trámites y garantías establecidos en el artículo 49.2” (art. 27.1 ET). Es decir, en ese momento de conclusión de la actividad la empresa deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas, además de aplicarse las mismas garantías, respecto del finiquito y presencia de los representantes de los trabajadores, que establece el citado precepto en los casos de extinción del contrato, aunque en este caso no se trate de una extinción.

No obstante, existen conceptos salariales cuyo período de liquidación puede ser superior al mensual, como las comisiones, bonus o incentivos por objetivos, las pagas extraordinarias o la participación en beneficios.

En relación al devengo y liquidación de las **comisiones**, la norma laboral establece reglas específicas: “El derecho al salario a comisión nacerá en el momento de realizarse y pagarse el negocio, la colocación o venta en que hubiera intervenido el trabajador, liquidándose y pagándose, salvo que se hubiese pactado otra cosa, al finalizar el año. El trabajador y sus representantes legales pueden pedir en cualquier momento comunicaciones de la parte de los libros referentes a tales devengos” (art. 29.2 ET).

En relación a los incentivos por objetivos, o **bonus**, que pueden establecer en base al cumplimiento de unos objetivos por el trabajador individualmente, pero también por alcanzar la empresa unos objetivos, que premia la dedicación extraordinaria o el rendimiento superior al habitual del trabajador y los resultados obtenidos en el

ejercicio de su actividad. En cuanto a su liquidación, habrá que estar a lo dispuesto en el convenio colectivo o, en su defecto, en el contrato de trabajo. En todo caso, se considera es nulo el condicionamiento del bonus a la permanencia del trabajador en la empresa hasta la fecha final del devengo o hasta el momento del pago (STS, Sala Cuarta, de 13 de marzo 2025, rec...). De manera que el trabajador tiene derecho a percibir la parte proporcional del bonus en caso de cese en la empresa antes finalizar el periodo de devengo.

En cuanto a las **gratificaciones extraordinarias**, constituyen salario cuyo pago es en principio diferido, pero su devengo se genera por cada día de trabajo realizado, igual que la retribución ordinaria.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al menos a dos pagas extraordinarias al año, **una de las cuales se liquidará con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra cuando se pacte en convenio colectivo o acuerdo de empresa**, sin perjuicio de que por convenio colectivo se pueda pactar su prorrateo mensual, en cuyo caso se liquidarán junto con la retribución ordinaria mensual (art. 31 ET).

En algunos convenios colectivos (droguerías, herboristerías, perfumerías y ortopedias, agencias de viaje, alimentos compuestos para animales, autoescuelas, etc.) **se establecen pagas extraordinarias adicionales**, fijando igualmente su cuantía, modo de cálculo y momento de liquidación (periódicas y en cuantía fija, de beneficios, en festividades patronales o locales, etc.).

En este sentido, **el TS interpreta que siendo el convenio colectivo el que establece la estructura salarial y los conceptos que deben integrarse en las pagas extraordinarias, su fuerza normativa se extiende sólo a lo así convenido por las partes negociadoras**, de manera que no deben computarse aquellos conceptos retributivos que no se fijan en el convenio colectivo, sino que su creación y regulación se hace en los contratos individuales de trabajo (STS, Sala Cuarta, de 2 octubre 2007, rec. 92/2006).

Con carácter general, las pagas extras se devengan desde que se paga su homóloga anterior, es decir, desde que se abona, por ejemplo, la de Navidad correspondiente

a un año, empezará a devengarse la de Navidad del año siguiente. De este modo, los trabajadores que comiencen a prestar servicios o dejen de hacerlo durante el año, tendrán derecho a la parte proporcional de las pagas extras en función del tiempo que han trabajado en ese período de devengo (STS, Sala Cuarta, de 6 de mayo de 1999).

Por su parte, la participación en beneficios constituye un complemento salarial calculado sobre los beneficios empresariales, y ordinariamente se liquidará al finalizar la correspondiente anualidad, una vez cerrado el balance y conocidos los resultados económicos. Si bien, numerosos convenios establecen esta retribución a modo de paga extraordinaria adicional, con cuantía fija y con independencia de los resultados de la empresa. En estos casos, se considera salario y su liquidación se debe hacer conforme establezca el convenio colectivo, así como su cuantía.

Por otro lado, la norma laboral reconoce como derecho de las personas trabajadoras “percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, **anticipos a cuenta del trabajo ya realizado**” y, con su autorización, sus representantes legales (art. 27. 1 ET). Esta es la única modalidad de anticipo que contempla la norma, es decir, en la que únicamente se anticipa la fecha de liquidación del salario, por cuanto que el mismo ya es debido por derivarse de un trabajo ya realizado.

A pesar de configurarse como un derecho de los trabajadores y de que no se exija legalmente la justificación del anticipo, su solicitud no puede hacerse con carácter habitual, pues ello supondría una alteración o excepción del régimen general sobre el momento de la liquidación del salario.

Algunos convenios colectivos establecen reglas más detalladas sobre los anticipos en la fecha de pago sobre salarios ya devengados, en relación con su cuantía, la fecha para solicitarlo, su posible motivación, su documentación específica, o el momento de su abono.

Diferente a este tipo de anticipos sobre el trabajo realizado, se encuentran aquellos anticipos sobre el trabajo futuro o todavía no realizado, no previsto por la norma, pero sí en la práctica convencional y empresarial, en los que no sólo se anticipa la fecha del pago del salario, sino el mismo devengo del derecho al salario. En estos casos hay que estar a los

pactado, ya sea en convenio colectivo, contrato de trabajo, o práctica empresarial.

4.2. Formas de pago del salario. El salario en especie

La ratificación del Convenio de la OIT núm. 95 suscrito el 1 de julio de 1949, obliga a adoptar medidas en orden a la protección del salario de las personas incluidas en su ámbito, que en principio son todas aquellas a quienes se pague un salario, aunque se admite la exclusión de todas o parte de sus disposiciones a determinadas categorías de personas, informando de ello en la primera y sucesivas memorias anuales sobre la aplicación del Convenio. Se establecen limitaciones tanto al pago salario en especie como al funcionamiento de economatos creados por las empresas. En cuanto a la forma de pago del salario, el Convenio 95 exige que la parte del mismo abonada en efectivo, lo sea en moneda de curso legal –pudiendo autorizarse el pago mediante cheque bancario o giro postal, pero no con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal.

Nuestra norma laboral faculta a la empresa para elegir, previo informe del comité de empresa o delegados/as de personal, la forma de abono del salario: *ya sea en moneda de curso legal, mediante cheque o por medio de modalidades de pago similares a través de entidades de crédito* (art. 29.4 del ET). De este modo, la decisión sobre el pago en metálico o a través de otro medio corresponde a la empresa, que solo tendrá que comunicarla a la representación legal del personal, a no ser que el convenio colectivo establezca la forma de pago.

A día de hoy no es habitual que el pago se haga en metálico, o moneda de curso legal, aunque la norma lo contempla. Pero en caso de hacerse de esta forma, hay que tener en cuenta las limitaciones que establecen las normas antifraude respecto a las entregas de dinero en metálico cuando interviene un empresario o profesional, que quedan limitadas a un máximo de mil euros (art. 7 de la Ley 7/2012, de 29 de octubre, modificado por la Ley 11/2021, de 9 de julio).

El pago a través de cheque bancario es permitido por la norma y la jurisprudencia del TS, si bien en el supuesto de que se adopte un medio de pago que deba hacerse efectivo en una entidad de crédito, el trabajador o trabajadora no tendrá con carácter general derecho a que se le reduzca su jornada laboral o a un permiso específico con ese objeto, a no ser que el convenio colectivo establezca alguna previsión al respecto.

El convenio de agencias de viaje dispone que cuando el salario se abone mediante cheque bancario, se procurará librarlo sobre entidades bancarias que estén próximas al centro de trabajo, y que cuando el horario de los trabajadores coincida con el bancario, se concederá a los trabajadores el tiempo necesario para hacer efectivo ese medio de pago, siempre que se garantice la continuidad del servicio y se evite la salida masiva de trabajadores con ese objeto.

Otra alternativa llamativa, aunque inusual y con notables limitaciones, consiste en el abono de la nómina a través de Bizum. En algunas sentencias –especialmente en el ámbito del empleo en el hogar familiar– se ha constatado que determinados/as empleadores/as optan por el abono total o parcial de la remuneración mediante este sistema de pagos instantáneos, extensamente utilizado en España. Sin embargo, Bizum aplica restricciones relevantes: un máximo de 1.000 euros por operación y hasta 60 operaciones mensuales, lo que lo hace poco viable para empresas con varios trabajadores o trabajadoras contratados.

El salario podrá abonarse al trabajador o a otra persona a la que el mismo autorice o que le represente (en su caso sus herederos si fallece). Lo que no está admitido legalmente es que el empresario, de forma unilateral, sin haberlo convenido con el trabajador, abone a un tercero el salario debido a este por el hecho de que ese tercero sea a su vez acreedor del trabajador y, si lo hace, el empresario no queda liberado de su deuda salarial.

En cuanto al **salario en especie**, se define como la retribución que recibe el trabajador en un bien distinto al dinero. Las formas que adopta son múltiples y variadas, desde las tradicionales de casa-habitación, vehículo o manutención,

hasta otras más novedosas como los préstamos concedidos a bajo interés.

Su admisión por el ordenamiento español se encuentra condicionada por la normativa internacional; en concreto, se ha de tener en cuenta lo dispuesto en el Convenio 95 OIT de la OIT, que contiene varias prescripciones sobre dicha modalidad de pago, señalándose que en caso de que se autorice el salario en especie, se deberán adoptar las medidas oportunas para que se garantice que las prestaciones en especie sean “apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia” y redunden en beneficio de éstos, así como que el valor atribuido a las mismas sea “justo y razonable” (art. 4.2 Convenio OIT núm. 95). Finalmente, el art. 157.2 del TFUE (versión consolidada tras el Tratado de Lisboa), cuando define la noción salarial, de nuevo, establece la doble alternativa de que el salario sea abonado en dinero o “en especie”.

Se constata litigiosidad a la hora de determinar si el pago de una determinada retribución en un bien distinto al dinero es salario en sentido estricto —en su modalidad de especie— o se trata, por el contrario, de una percepción extrasalarial que compensa un determinado gasto que se produce a consecuencia de la relación laboral o, finalmente, es una mejora o beneficio social concedido por la empresa a la generalidad de los trabajadores, sin que pueda ser calificado tampoco como retribución salarial.

En principio, en términos generales, para que una determinada percepción pueda calificarse de retribución en especie deberá reunir las siguientes notas:

- La causa principal que determine la retribución debe ser la contraprestación al trabajo realizado. Si el fundamento que justifica el pago viene condicionado por causas distintas como compensación de los gastos realizados o, simplemente, constituye una mera liberalidad de empresa, la calificación jurídica no deberá ser la de salario.
- La contraprestación que recibe el trabajador debe tener un valor o traducción económica o, lo que es lo mismo, ha de ser cuantificable en términos monetarios.

- El salario en especie se considerará como tal, cuando resulte un medio útil para satisfacer las necesidades de la persona y de su familia, enriqueciéndole en su patrimonio personal. Por tanto, quedarán, en principio, excluidas de la noción de salario en especie aquellos bienes que proporcione la empresa al trabajador para el cumplimiento de su prestación laboral.

- La remuneración ha de ser atribuible, de manera individualizada, al trabajador singular; consecuentemente, no pertenecen al concepto de salario en especie aquellos beneficios o ventajas que pueda recibir el trabajador con ocasión de su trabajo, pero que no son imputables de forma diferenciada a un concreto asalariado, al ser reconocidos «in genere» a los trabajadores como sucede, por ejemplo, con el uso de determinados servicios colectivos que eventualmente puede proporcionar la empresa en beneficio de la generalidad de la plantilla (transporte colectivo, comedores, etc.).

De otro lado, la **cuantía del salario en especie** tiene límites legales. El ordenamiento laboral ha contemplado tradicionalmente con cierto recelo el pago en especie, habiéndose establecido límites desde antiguo para restringir el importe que pueda ser abonado a través de esta modalidad de pago, debiéndose erigir como modalidad predominante de retribución la que se realiza en dinero o en metálico. El Convenio núm. 95 de la OIT es el primer instrumento normativo que establece la prohibición de que la retribución del trabajador sea en su totalidad salario en especie. Dicha modalidad se admite, pero siempre que sea un “pago parcial”.

El ET ha establecido un límite general de carácter absoluto e indisponible de las percepciones en especie: “En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2, el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional” (art. 26.1 del ET). Por tanto, el trabajador o trabajadora deberá recibir en metálico la mayor parte de su salario –como

mínimo el 70 por 100—. Desde la reforma laboral de 2010, además, independientemente de la fecha del contrato, se garantiza la percepción íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

En cuanto a su liquidación y pago, aun cuando se permite legalmente que parte del salario pueda abonarse en especie (art. 26.1 ET), es decir, mediante bienes o servicios no dinerarios pero susceptibles de valoración económica (alojamiento, manutención, suministros de la empresa, seguros, acciones de la empresa, etc.), el Estatuto de los Trabajadores no prevé regla alguna sobre su valoración ni sobre el modo de su dispensación, a salvo de su limitación cuantitativa (30 por 100 del valor total del salario) y la prohibición de que minore la cuantía íntegra en metálico del salario mínimo interprofesional (art. 26.2 ET), por lo que deberá estarse al tipo de concepto salarial en especie de que se trate y a las previsiones que, en su caso, se establezcan en convenio colectivo o en el contrato de trabajo.

De este modo, en principio, las reglas legales sobre tiempo, lugar y modo de pago del salario se refieren al salario en dinero.

4.3. El recibo de salario

Existe la obligación legal de documentar el pago del salario. A estos efectos, la norma que establece que “La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 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” (art. 29.1 ET).

El modelo de recibo de salario, más comúnmente conocido como “nómina”, es el aprobado en la Orden de 27 de diciembre de 1994 por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios, modificada por la Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre.

Es el modelo de recibo de salarios al que deberán ajustarse las empresas en defecto de acuerdo en contrario, de manera que se garantice, además de la constancia de la percepción por el trabajador de las cantidades liquidadas, la debida transparencia en el conocimiento por el mismo de los diferentes conceptos de abono y descuento que conforman tal liquidación. Este modelo de recibo de salarios pretende hacer compatibles tales objetivos con la necesaria flexibilidad en su formulación, de manera que pueda adaptarse a las diferentes estructuras salariales vigentes en las empresas. Su versión actual, dada en 2014, pretende además dar cumplimiento específicamente a lo previsto en el segundo párrafo del artículo 104.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, conforme al cual “El empresario descontará a sus trabajadores, en el momento de hacerles efectivas sus retribuciones, la aportación que corresponda a cada uno de ellos” (las cuotas de seguridad social a cargo de los trabajadores).

Son muchos los convenios colectivos los que han optado por fijar su propio modelo de recibo de salario, eso sí, debiendo contener con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan, como establece la norma. Se consideran ajustados al modelo oficial los recibos de salarios que, sin eliminar ninguno de los conceptos contenidos en el citado modelo, ni alterar su denominación, contengan modificaciones de carácter puramente formal o incluyan elementos adicionales de información al trabajador sobre la retribución percibida.

Sin embargo, **otros convenios optan por remitirse al modelo oficial**, como es el caso del *II Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol 2024-2026*²⁵.

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

25 BOE nº 100, de 25 de abril de 2025.

4.4. Lugar y tiempo del pago

Los Convenio de la OIT núm. 95 de 1949 (ratificado por España en 1958) y núm. 117 de 1962 (ratificado por España en 1973), establecen, entre otras garantías del salario, que su pago se realizará en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo –no en tabernas o establecimientos similares ni en tiendas de venta al por menor y en los centros de distracción, salvo el caso de personas que trabajen en tales establecimientos—. Se pretende con ello prevenir el uso inadecuado del salario, garantizando que la retribución percibida se destine a cubrir necesidades básicas.

Nuestra norma establece al respecto que “El pago del salario se hará «en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres” (art. 29.1 ET). La normativa anterior al Estatuto de los Trabajadores obligaba al pago del salario en el lugar de trabajo y durante la jornada o al término de la misma. Esa obligación se encuentra recogida también en los Convenios de la OIT antes citados, así como en algunos convenios colectivos. De manera que, tradicionalmente, el salario se pagaba en el propio centro de trabajo, aunque actualmente lo habitual es su abono mediante transferencia bancaria u otros sistemas electrónicos de pago.

El ingreso o transferencia de la retribución en una cuenta corriente o libreta bancaria del trabajador es un uso lícito y muy frecuente en el pago del salario. A tales efectos, el trabajador deberá comunicar a la empresa los datos de su cuenta o libreta o crear una con ese objeto y la obligación retributiva se entenderá cumplida con el efectivo ingreso en la misma de las cantidades adeudadas.

En caso de que el abono de salarios se realice por transferencia bancaria, la firma del recibo de salarios por parte del trabajador será sustituida a efectos de acreditación de la percepción de las cantidades correspondientes, «por el comprobante del abono expedido por la entidad bancaria» (art. 2.1 de la *Orden de 27 de diciembre de 1994 por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios*).

El convenio de perfumería precisa que cuando el pago del salario se haga mediante transferencia bancaria deberá garantizarse el ingreso en la fecha habitual de pago y que ello no eximirá a la empresa de su obligación de entregar al trabajador su nómina individual. La primera de estas reglas también se establece en el convenio de la industria química

y en el de agencias de viaje.

En cuanto al tiempo o **momento del pago**, la empresa no sólo está obligada al abono del salario que sea debido en cada caso, sino que también deberá hacerlo puntualmente, en el momento en que se pacte o conforme a los usos y costumbres del ámbito profesional de que se trate [arts. 4.2.f) y 29.1 ET].

El correcto cumplimiento de su obligación no se termina por tanto con el pago efectivo del salario debido, sino que el mismo deberá ser abonado en el momento debido, pues de lo contrario incurrirá en un incumplimiento contractual del que pueden derivarse distintas e importantes consecuencias jurídicas.

En primer lugar, el trabajador tiene derecho a extinguir el contrato de trabajo, por justa causa, con derecho a una indemnización (art. 50 ET). *La Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia*, ha introducido la especificación de cuándo se considera que existe retraso en el pago del salario a los efectos de extinción del contrato a iniciativa del trabajador o trabajadora motivada por la falta de pago o retraso. Así, y “Sin perjuicio de otros supuestos que por el juez, la jueza o el tribunal puedan considerarse causa justa a estos efectos, se entenderá que hay retraso cuando se supere en quince días la fecha fijada para el abono del salario, concurriendo la causa cuando se adeuden al trabajador o la trabajadora, en el período de un año, tres mensualidades completas de salario, aún no consecutivas, o cuando concurra retraso en el pago del salario durante seis meses, aún no consecutivos”.

En segundo lugar, el “impago y los retrasos reiterados en el pago del salario debido” constituye una infracción administrativa muy grave, susceptible de ser sancionada con una multa de entre 7.501 y 225.018 € [arts. 8.1 y 40.1.c) LISOS, en la redacción dada por Ley 10/2021, de 9 de julio con entrada en vigor el 1-10-2021].

En último lugar el retraso en el pago del salario trae consigo la aplicación de un interés del 10 por 100 anual sobre la cantidad adeudada (art. 29.3 ET).

Este interés se devenga con independencia de la naturaleza privada o pública del empleador (STS, Sala Cuarta, de 9 de diciembre de 1994; STS, Sala Cuarta, de 1 de abril de 1996), aunque beneficia a los trabajadores contratados en régimen laboral.

El interés de demora es automático, de modo que nace desde que se produce el retraso empresarial en el pago del salario, sin que sea precisa una reclamación expresa por parte del trabajador o trabajadora del salario adeudado y no abonado puntualmente. No obstante, para que efectivamente se ejecute el derecho al interés de demora, es preciso que el trabajador lo reclame expresamente ante la Jurisdicción social en la reclamación salarial que, en su caso, interponga, puesto que no puede ser apreciada de oficio por el juez sin su expresa petición.

5. BUENAS PRÁCTICAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE RETRIBUCIÓN



5.1. La negociación de la cuantía del salario

La dinámica de la negociación colectiva muestra una clara tendencia al alza en los incrementos salariales nominales. Los datos recogidos en los últimos meses de 2025 indican que los convenios han elevado los salarios en más de un 4%. Al segmentar los acuerdos sectoriales se observa una diferencia significativa: los acuerdos de carácter sectorial, que cubren a gran número de trabajadores y que poseen una mayor capacidad para proteger el poder adquisitivo en un contexto inflacionario, han impulsado los salarios con un incremento superior, alcanzando el 4,38%, mientras que los convenios de empresa registran mejoras más moderadas, en torno al 2,96%, pero en compensación fijan mejores condiciones de jornada (menor número de horas anuales: 1.709,7 frente a 1.736 de los convenios sectoriales). Esto implica **una elección estratégica: la fuerza sectorial prioriza la ganancia económica directa, mientras que la negociación micro ofrece compensación en tiempo de trabajo y conciliación**²⁶. Indica también que los negociadores están aplicando las recomendaciones del AENC e incluso superándolas para compensar periodos previos de estancamiento, tendencia especialmente visible en los convenios de ámbito sectorial.

Consideramos buena práctica pactar la recuperación de salarios, y que estos estén lo más actualizados posible, para lograr paz social y equilibrio de intereses en las relaciones laborales, especialmente en los niveles profesionales inferiores con retribución más baja. Es algo que hace,

26 CEPREDE (2025), “Los convenios elevan los salarios más de un 4% y consolidan la jornada media inferior a 38,5 horas”. http://www.ceprede.es/noticias/detalle_noticia.asp?id=17457.

por ejemplo, el *VII Convenio General del Sector de la Construcción (2022-2026)*²⁷, en el que las propias partes negociadoras resaltan que la “Remuneración Mínima Anual” que han pactado para el 2023, año de su firma, supera para el nivel profesional más bajo en un 22% al vigente SMI anual, representando un 72% sobre el salario medio de España, con lo que supera en 12 puntos la recomendación establecida por la Carta Social Europea. En concreto, fija como subida salarial para sus años de vigencia, los siguientes: “Las tablas provinciales del año 2021 y vigentes durante el ejercicio se actualizarán en un 3,00 por 100 con efectos desde el día 1 de enero de 2022, las vigentes en 2022 se actualizarán en un 3,00 por ciento con efectos del día 1 de enero de 2023 y las vigentes en 2023 se actualizarán en un 2,75 por ciento con efectos del día 1 de enero de 2024” (art. 55).

A estos porcentajes de subida salarial, hay que añadir las subidas de las aportaciones al plan de pensiones por las empresas, con lo que en conjunto se mejora las subidas salariales previstas en el V AENC:

Ejercicio	Incremento Salarial Directo	Aportación al Plan de Pensiones	Mejora Total Consolidada
2024	3,00% (Base)	1,00% (Revisado)	4,00%
2025	3,50%	0,50%	4,00%
2026	3,00%	0,25%	3,25%

Otro ejemplo de buena práctica es el *Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad para el periodo 2023-2026*²⁸, que fija unas subidas salariales porcentuales para cada año de vigencia, priorizando la recuperación inmediata en los primeros años de vigencia. La subida acordada se aplica a todos los conceptos (salario base y pluses) de la siguiente forma: 6% para 2023, y un 4%, 3% y 3% para los años 2024, 2025 y 2026, respectivamente, aplicable a todos los conceptos retributivos (art. 47).

²⁷ BOE nº 228, de 23 de septiembre de 2023.

²⁸ BOE nº 299, de 14 de diciembre de 2022.

El *XXV Convenio Colectivo del Sector de la Banca (2024-2026)*²⁹ contempla un incremento salarial capitalizado del 11,40% para el periodo de tres años. La particularidad técnica de este convenio reside en la garantía de incremento real, que asegura que al menos el 65% de la subida se aplicará efectivamente, limitando el mecanismo de absorción. Las subidas salariales previstas en este convenio también suponen una recuperación de la pérdida de poder adquisitivo provocado en años anteriores:

Ejercicio	Incremento Consolidado en Tablas	IPC Proyectado	Garantía de Cobro Mínima
2024	4,25%	2,70%	70,00% de la subida
2025	4,00%	1,90%	70,00% de la subida
2026	2,75%	1,70%	50,00% de la subida

Otro ejemplo de pacto en materia de recuperación salarial es el del *Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro para el periodo 2024-2026*³⁰. El sector del ahorro ha pactado subidas aún más agresivas, con un incremento fijo para 2024 del 5%, y del 3% para los años 2025 y 2026. Además, “Se garantizan en todas las Entidades las cantidades anuales absolutas que resultan para cada Nivel retributivo, como consecuencia de los incrementos porcentuales establecidos en este artículo, aplicado sobre las mensualidades y gratificaciones previstas en este convenio” (art. 42). El acumulado para el periodo 2024-2026 se estima entre el 11,40 por ciento y el 14,40 por ciento, dependiendo de la activación de la cláusula de garantía de IPC.

A nivel provincial, hay convenios que pactan la subida salarial siguiendo las indicaciones del V AENC, como es el caso del *Convenio Colectivo de trabajo para el sector de Transportes Discrecionales de Mercancías por carretera de la provincia de Jaén*. Tablas salariales para los años 2024, 2025 y 2026³¹, en el que se acuerda un incremento salarial

²⁹ BOE 1 diciembre 2025.

³⁰ BOE nº 137, de 6 de junio 2024.

³¹ BOP Jaén, de 2 de julio 2024.

del 4% para el año 2024, de un 3% para el año 2025 y de un 3% para el año 2026.

Mayores subidas salariales se han pactado el *Convenio Colectivo del Sector Hostelería de Sevilla*³² (2025-2028), que fija incrementos del 4% (2025), 5% (2026), 4% (2027) y 4% (2028), siendo por tanto la subida acumulada del 17% (art. 10).

Cabe también mencionar como buena práctica, homogeneizar las retribuciones para todas las tiendas del grupo de empresas Inditex, con subidas salariales garantizadas. En febrero de 2023, se alcanzó un acuerdo entre el grupo de empresas y los sindicatos más representativos, por el que se fijan salarios mínimos garantizados en cada nivel profesional. Estos salarios mínimos se garantizan mediante un complemento personal por la diferencia desde los salarios computados de convenio (salario base, y complementos de transporte, asistencia y pluses grandes empresas) hasta dichos salarios fijos mínimos garantizados. Además, este complemento se abonará con efectos retroactivos de 1/1/2023 y será revalorizable en 2024 y 2025 con el IPC real del año anterior³³.

5.2. Las cláusulas de revisión salarial

En cuanto a las cláusulas de revisión salarial, en España, como en otros países, los convenios colectivos pueden incluir procedimientos de ajustes automáticos conocidos como “mecanismos de indexación salarial”, mediante los cuales se aumentan los salarios para compensar la inflación y garantizar el valor real de los salarios y, por tanto, el poder adquisitivo³⁴. Estos ajustes suelen tener lugar con periodicidad anual, semestral, trimestral o cuando se supera una tasa de inflación determinada. En España, el porcentaje de convenios colectivos suscritos en 2022 con mecanismos de indexación salarial parece haber aumentado significativamente en comparación con los últimos años, y en la actualidad estos convenios cubren a casi el 50 por ciento de los trabajadores amparados por un convenio

32 Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla, de 27 de mayo de 2025.

33 [https://www.ccoo-servicios.es/archivos/CCOO-INDITEX-ACUERDO-MESA-RETRIBUCIONES-2023-02-09\[2\]%20\(2\).pdf](https://www.ccoo-servicios.es/archivos/CCOO-INDITEX-ACUERDO-MESA-RETRIBUCIONES-2023-02-09[2]%20(2).pdf)

34 Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2023.

colectivo en vigor para 2023³⁵.

Hay muchos convenios colectivos que incorporan **incrementos salariales motivados por la inflación** y que tratan de equilibrar el aumento del costo de la vida de los trabajadores con la necesidad de las empresas de seguir siendo competitivas. Es el caso del *Convenio Colectivo del sector de Siderometalurgia y talleres de reparación de vehículos para la provincia de Ourense* (Galicia), con vigencia desde enero de 2022 a diciembre de 2024³⁶. En octubre de 2022 se alcanzó un pacto fin de huelga entre sindicatos y empleadores del sector siderometalúrgico de la provincia de Ourense con el objetivo de amortiguar la subida de la inflación. El acuerdo abarcó un aumento salarial del 5% en 2022, del 5,5% en 2023 y del 4,5% en 2024. El pacto contempla el supuesto de que al final de la vigencia del convenio el índice de precios al consumidor supera el 15%, en cuyo caso los salarios se actualizarán en 2025 con un tope del 18%. Los interlocutores sociales acordaron aspectos adicionales, como un día de reducción de jornada y un día adicional de vacaciones en 2023, así como otro día adicional de vacaciones en 2024³⁷.

Precisamente para evitar este tipo de conflictos, consideramos **de especial interés para las partes no sólo fijar la posible subida salarial, sino también prever en el convenio colectivo mecanismos que permitan actualizar la cuantía salarial en relación a la posible subida del IPC de cada año de vigencia del convenio**. Así lo hace también, por ejemplo, el *III Convenio colectivo de Agencia de Transportes Robles, SA*³⁸ (2023-2026), en el que se pacta el porcentaje de subida del salario para cada año de vigencia del convenio, pero además se contemplan incrementos salariales adicionales en los casos en los que el IPC de cada año supere una determinada cantidad. En este sentido, se pacta que: “No obstante lo anterior, se prevé la actualización

35 Izquierdo, Mario, e Isabel Soler. 2022. «Recuadro 6. Un primer análisis acerca del impacto de la inflación sobre la negociación colectiva en 2022». *Boletín Económico / Banco de España* 1: 39–41.

36 BOP de la Provincia de Ourense de 15 de febrero de 2023.

37 *Diario La Región*, 18 octubre 2022. https://www.laregion.es/comarca-de-ourense/desconvocada-huelga-metal-ourense_1_20221018-2333808.html.

38 BOE nº 35, de 10 febrero 2023.

de los incrementos pactados para los ejercicios de 2024 a 2026, ambos inclusive, cuando concurren las siguientes circunstancias y de conformidad con los siguientes criterios:

“Si el IPC real del 2023 es superior al 5 %, el incremento salarial pactado en el Anexo I para el ejercicio 2024 se actualizará sólo sobre los conceptos de salario base y plus convenio adicionalmente en un 1% a añadir al incremento pactado para dicho ejercicio, si fuese superior al 8 % la actualización será del 1,5% y si fuese superior al 10 % en un 2%”.

La misma fórmula de actualización de los salarios se contempla para 2025 y 2026. Para llevar a cabo estas posibles actualizaciones retributivas, el citado convenio atribuye a la comisión paritaria “tan pronto se conozca el IPC real de cada uno de los ejercicios en los que pudiera aplicar la mencionada actualización con el fin de valorar si concurren los presupuestos para su aplicación y, en su caso, aplicar la actualización en tablas y los incrementos salariales pactados” (art. 31).

Como se observa, la subida adicional en función del IPC del año valorado contempla tres posibles tramos de subida del IPC, fijando un porcentaje de subida salarial para cada uno de estas tres posibles situaciones (1%, 1,5% y como tope máximo un 2%). Pero, además, estas actualizaciones salariales no se aplican a todos los conceptos retributivos, y no tienen carácter retroactivo.

En el *Convenio de Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid (2024-2027)*³⁹ la subida salarial pactada para el acumulado de su tiempo de vigencia alcanza el 10%, previendo una actualización salarial de la diferencia del incremento del IPC real sobre el incremento pactado de las tablas salariales del convenio para 2025, con un tope máximo del 4 %, un 2% para 2026 y un 2,5% para 2027, siempre sin carácter retroactivo. En caso de que el IPC real sea inferior al incremento pactado no operará actualización salarial negativa (art. 3). Consideramos una buena práctica negociadora que se especifique claramente la fórmula de actualización salarial, incluida la especificación de no ser aplicable en caso de descenso del IPC que, aunque no es

39 Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, de 21 de junio 2025.

habitual, ha ocurrido en el pasado y generado conflictos de interpretación.

Hay otras fórmulas de recuperación del poder adquisitivo motivada por la inflación, sin perjuicio de pactar además la subida salarial en tablas, aplicable a partir de dicha recuperación, pero sin acumulación. Es el caso del *XX Convenio Colectivo de SEAT, SA*⁴⁰ (2022-2026), con efectos económicos también para 2021, periodo de tiempo de prórroga del anterior convenio, consistente en reconocer para el año 2021 un “Pago único no consolidable en tablas a la firma del presente Convenio colectivo de SEAT, referente a la evolución de la inflación del IPC de 2021, correspondiente a los meses del año 2021 que hayan experimentado un aumento del IPC por encima del 0 %”. También para 2022 se contempla un “Pago único no consolidable en tablas correspondiente al 6,5 % de la retribución percibida desde enero de 2022 hasta 31 de julio de 2022”, y a partir de esa fecha un “Incremento del 6,5 % en tablas salariales a partir del 1 de agosto de 2022” (art. 39).

A partir de ese incremento salarial en tablas, el citado convenio contempla su actualización “Una vez publicado por el INE el IPC real acumulado correspondiente a 31 de diciembre de 2022, si este supera el 3%”, la diferencia entre ambas cifras se aplicará se pagará en dos plazos: el 50% en partes iguales el 1 de enero de 2023, 2024, 2025 y 2026; y el 50% restante está condicionado a la adjudicación de la segunda plataforma eléctrica ya que, si no se adjudica, se abonará el 1 de enero de 2026. En el caso de adjudicación no se realizará dicho abono (art. 39).

La búsqueda de fórmulas para actualizar salarios que han quedado desfasados, bien por la inflación, bien por otros motivos, también puede consistir en lo que consideramos una buena práctica, como es **pactar una tabla compensatoria que resarce la no revisión salarial en un determinado año.** Es el caso del *III Convenio Colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública*⁴¹ (2023-2026), en el que se pacta la recuperación salarial mediante una tabla compensatoria: “A modo de

40 BOE nº 234, de 29 de septiembre 2022.

41 BOJA nº 121, de 27 de junio 2023.

compensación de la dilación en la negociación se acuerda un incremento del 2% sobre las tablas salariales de 2019, cuantía cuya diferencia por categoría se establece para su abono en un pago único al mes siguiente de publicación del convenio” (art. 50). Esta cantidad se declara consolidable, y pasará a formar parte de la tabla salarial sobre la que aplicar el incremento retributivo pactado en el actual convenio colectivo.

Otros convenios, además de fijar la actualización de los salarios en función de la subida del IPC, contemplan fórmulas diferentes para su abono. Así, por ejemplo el *VII Convenio General del Sector de la Construcción*⁴² (2022-2026), establece como “Cláusula de garantía salarial” la consistente en prever que “...si la suma de la tasa anual del índice de Precios de Consumo (IPC) general de los meses de diciembre de los años 2022, 2023 y 2024, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, se situara en un nivel superior al 10,0%, y siempre con un máximo de un 13,0%, se incrementarán con efectos de 1 de enero de 2025 las tablas salariales del año 2024, sin efectos retroactivos, de manera que el 50,0% de ese exceso irá en un 50,0% a incremento de las tablas salariales y el otro 50,0% a contribución al plan de pensiones de las personas trabajadoras en alta en la empresa a dicha fecha de 1 de enero de 2025” (art. 55). El propio convenio determina los términos y condiciones para la contribución al plan de pensiones, aplicable a estas actualizaciones salariales.

5.3. Absorción y compensación salarial. Nuevas tendencias

El mecanismo de la compensación y absorción, regulado en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, ha operado históricamente como una fórmula cuya finalidad ha sido la de evitar que las mejoras salariales pactadas en la negociación colectiva se tradujeran necesariamente en un incremento del gasto salarial neto, si el trabajador ya percibía retribuciones superiores por otros conceptos.

Sin embargo, la realidad socioeconómica de los últimos años, marcada por una inflación persistente y una pérdida

42 BOE nº 228, de 23 de septiembre de 2023.

acusada del poder adquisitivo, ha provocado **un cierto cambio en las estrategias de negociación, en el sentido de que muchos convenios contemplan cláusulas de no absorción, con la finalidad de que los incrementos pactados sean reales y efectivos** para la totalidad de la plantilla, independientemente de su nivel de ingresos previos o de los complementos personales consolidados.

Partiendo de la base de que consideramos que una mejor retribución repercute positivamente tanto en la esfera económica, familiar y social de la persona trabajadora, como en la propia empresa y la economía, por su posible impacto favorable en la productividad, consideramos una buena práctica negocial el pacto de cláusulas de no absorción y compensación, ya sea total o parcial.

Hay casos en los que los negociadores pretenden que el incremento acordado se produzca en todo caso, y por ello pactan su no absorción con otros conceptos salariales. Es el caso del *XXI Convenio Colectivo General para la Industria Química (2025-2026)*⁴³, con efectos económicos desde enero de 2024 que, tras la experiencia del anterior convenio, muestra la firme voluntad de las partes de continuar limitando el mecanismo de absorción y compensación para todos los trabajadores y trabajadoras del sector, mediante el **concepto de la Masa Salarial Bruta (MSB) como base para los incrementos**, del que han sido precursores.

Este concepto de MSB lo toma el citado convenio **como “modelo de referencia salarial”, en el sentido de que las subidas pactadas se aplicarán a la cuantía global que todos los conceptos retributivos que lo conforman**. El texto convencional establece explícitamente que “Al operar los incrementos salariales pactados sobre la masa salarial bruta (MSB) de cada empresa no es posible la compensación y/o absorción de los mismos con otros conceptos salariales, cualquiera que sea su denominación” (art. 33). Dentro del concepto de masa salarial bruta se engloban todos los conceptos salariales -excepto la retribución variable por objetivos y resultados-, así como otros conceptos económicos relacionados en su texto (art. 38). En cuanto a las subidas salariales, el citado convenio fija una subida

43 BOE nº 41, de 17 de febrero de 2025.

salarial del 3% aplicado a la MSB calculada a 1 de enero de cada año y con efectos desde esa fecha, a la vez que contempla revisiones salariales para cada año de vigencia en el caso de que el IPC experimente una subida superior a la pactada, con el límite máximo del 1% adicional para los años 2024 y 2025, y del 2% para 2026 (art. 38).

Otro ejemplo de buena práctica negocial, con la misma finalidad de que la mayor parte del incremento pactado se traduzca en un aumento efectivo y estructural del poder adquisitivo del trabajador y trabajadora es el del *XXV Convenio Colectivo del Sector de la Banca (2024-2026)*⁴⁴. Un elemento crucial que distingue a este convenio es el nivel de protección de los incrementos pactados. El acuerdo contempla un incremento salarial total acumulado del 11,40% a lo largo del periodo (4,25% en 2024, 4,00% en 2025 y 2,75% en 2026), con la posibilidad de hasta un 2% adicional si el IPC supera el incremento acordado. Sin embargo, el verdadero valor estratégico reside en la garantía de no absorción del 70% de dichos incrementos salariales en 2024 y 2025 (y 50% en 2026).

La subida pactada debe llegar de forma efectiva a la plantilla en un porcentaje mínimo garantizado. Específicamente, se ha acordado que el 65% del incremento de tablas para todo el periodo no es absorbible. Esto significa que, incluso para un empleado con un salario muy superior al mínimo del convenio, solo se podrá absorber el 35% de la subida, debiendo el 65% restante sumarse necesariamente a sus complementos actuales. Este blindaje se extiende además a conceptos como los trienios de antigüedad y técnicos que, tras años de congelación, se revalorizan en el mismo porcentaje que las tablas, aplicándose también criterios de limitación a la absorción para que la experiencia acumulada se traduzca en una mejora económica tangible.

Otro ejemplo de garantía de no absorción de los incrementos pactados es el *XX Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona (2025-2027)*⁴⁵. Tras intensas negociaciones marcadas por la presión sindical para recuperar el poder adquisitivo

44 BOE nº 1, de 1 diciembre 2025.

45 Pendiente de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona.

perdido, el convenio establece una subida acumulada del 10% (4% en 2025, 3% en 2026 y 3% en 2027). La voluntad de las partes es clara, al declarar que los incrementos se aplicarán “sin compensación ni absorción”. Esta cláusula es fundamental en una provincia donde muchas empresas del metal abonan pluses de carencia de incentivos y otros complementos históricos. Además de la subida fija, el convenio incluye una cláusula de garantía salarial del 100% del IPC anual, que operará bajo las mismas premisas de no absorción, blindando así los sueldos contra cualquier repunte imprevisto de la inflación durante la vigencia del convenio⁴⁶.

En otros casos, el convenio colectivo contempla una aplicación progresiva del mecanismo de absorción del nuevo incremento pactado con respecto a la cuantía superior que se viniese percibiendo, de manera que **la subida salarial no se absorbe en todo caso, sino sólo en función de que la cuantía superior que se viene percibiendo supere determinados porcentajes**, aplicándose parcialmente la absorción en función de dichos porcentajes, o aplicándose totalmente en caso de que supere el porcentaje pactado.

Es el caso del *Convenio Colectivo para las Empresas Consignatarias de Buques, Estibadoras, Transitarias y Agencias de Aduana (2022-2026)*⁴⁷, para la provincia de Sevilla, que de entrada garantiza que: “Todas las condiciones y cantidades pactadas en este Convenio no serán compensables ni absorbibles en cómputo anual con las que actualmente se vinieran percibiendo, respetando como mínimo las que el trabajador viniese percibiendo en la actualidad, de tal forma que el trabajador no perciba menor cantidad en cómputo total de las que actualmente percibe” (art. 9).

A partir de esta garantía, se pacta en el convenio una aplicación del mecanismo de absorción por tramos, en función de que la cuantía de lo que se viene percibiendo supere un determinado porcentaje de la nueva retribución pactada, reconociendo que se percibirá “el 100% del incremento salarial pactado, en el caso de que todos los

⁴⁶ <https://www.europapress.es/catalunya/noticia-firmado-convenio-metal-provincia-barcelona-anos-2025-2027-20251222220157.html>

⁴⁷ Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla de 21 de mayo 2024.

conceptos económicos que le correspondan no superen el 48%, de los emolumentos totales cobrados anualmente”. Y sólo en el caso de que lo que se viene percibiendo supere más del 68% de la nueva retribución pactada, se aplicará la absorción de forma completa. Entre uno y otro porcentaje, se pactan porcentajes de absorción: si lo percibido anualmente se encuentren entre el 49% y el 58%, por encima de todos los conceptos económicos que le correspondan por convenio, la subida salarial podrá ser compensada y absorbida en un 50%. Si se encuentra entre el 59% y el 68%, por encima de todos los conceptos económicos que le correspondan por convenio, la subida salarial podrá ser compensada y absorbida en un 75% (art. 9).

El *Convenio de Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid (2024-2027)*⁴⁸ representa una solución técnica mixta para el afrontar el pacto de absorción, **combinando un blindaje total para las rentas bajas, con una protección parcial para el resto de la plantilla**. Establece que, para los años de vigencia, los incrementos salariales no serán compensables ni absorbibles en el 25% de su cuantía para la generalidad de los trabajadores (art. 12). Sin embargo, el convenio introduce un umbral de protección absoluta: no serán compensables ni absorbibles en ningún porcentaje los incrementos pactados para aquellos trabajadores con salarios inferiores a 14.000 euros anuales recogidos en las tablas. Esta medida actúa como un suelo de protección social, asegurando que los perfiles menos remunerados se beneficien íntegramente de la mejora convencional. La subida salarial pactada para el acumulado de su tiempo de vigencia alcanza el 10%, previendo una actualización salarial de la diferencia del incremento del IPC real sobre el incremento pactado de las tablas salariales (art. 3).

Otros convenios optan por utilizar como fórmula la de aplicar el mecanismo de absorción y compensación sólo a partir de un determinado umbral de retribución, como vía para hacer efectivo un incremento real de los niveles más bajos de retribución. Es el caso del *III Convenio colectivo de trabajo de supermercados y autoservicios de alimentación de Cataluña*⁴⁹, que establece que “No operará

48 Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 21 de junio 2025.

49 Diario Oficial de la Comunidad de Cataluña, de 18 de febrero de 2023.

la compensación y absorción para el año 2022 y 2023 (sobre los conceptos que pudieran estar afectados) para las personas trabajadoras con un salario bruto anual ordinario y por todos los conceptos inferior a 23.000€/anuales”. Para los años 2024 y 2025 el umbral mínimo de retribución en el que no operará la absorción y compensación se fija en 24.000 €/anuales (art. 5.2).

De otro lado, en los casos en los que las partes del convenio han pactado aplicar la fórmula de absorción y compensación, consideramos **una buena práctica que se pueda pactar la exclusión de determinados complementos salariales y extrasalariales de la aplicación de este mecanismo, dejando claro los conceptos sobre los que sí operará.** Por ejemplo, el *III Convenio Colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública*⁵⁰ (2023-2026), no aplica la absorción respecto del complemento de antigüedad a “Quienes a la entrada en vigor del presente Convenio estén percibiendo por el complemento de antigüedad cantidades superiores a las que resulten de lo aquí pactado, continuarán cobrando la diferencia a su favor como complemento personal no absorbible y consolidable, actualizable en el mismo porcentaje que lo haga el salario base del trabajador/a, llevando el resto al complemento personal de antigüedad definido en este Convenio, que quedará sometido a lo determinado en el mismo” (art. 47).

También el *II Convenio Colectivo de la empresa Servicios Globales de Integración Siglo XXI, S.L.*⁵¹, considera expresamente no absorbible y revisable el complemento de desarrollo y capacitación profesional (art. 20), y como no absorbible y no revisable los complementos de antigüedad y de mejora de la calidad consolidados (art. 20).

5.4. Garantía de condiciones más beneficiosas, garantía personal y doble escala salarial

Es muy habitual encontrar cláusulas en los convenios colectivos en las que las partes manifiestan su voluntad de

⁵⁰ BOJA nº 121, de 27 de junio 2023.

⁵¹ BOJA nº 59, de 27 de marzo 2025.

respetar las cantidades superiores que vengán percibiendo los trabajadores y trabajadoras incluidos en su ámbito de aplicación. En otros casos no es así, y se establece la aplicación del mecanismo de absorción y compensación total o parcialmente.

Pero en aquellos casos en los que sí se quiere respetar esas percepciones superiores, encontramos una variedad de fórmulas, algunas de las cuales expresan claramente qué percepciones superiores pretenden mantener, pero en otros casos se mezclan conceptos de distinto origen que pueden dar lugar a una doble escala salarial, que podría no ser lícita si no existe una causa objetiva y justificada de ese trato diferenciado en materia retributiva. En otros casos, aunque la cláusula puede ser sencilla, sin embargo, deja un tanto ambigua su interpretación.

Sobre esta materia **conviene diferenciar los conceptos en base al origen del que proviene esa mayor retribución que vienen percibiendo las personas trabajadoras, pues es la clave para identificar cuándo nos encontramos ante una condición más beneficiosa o una doble escala salarial.** Y en este segundo supuesto, a su vez, valorar la licitud de tal desigualdad retributiva entre trabajadores y trabajadoras. Por su parte, lo que muchos convenios denominan como la **garantía personal o garantía *ad personam***, es un concepto que se crea por el propio convenio para dar cabida a aquellas cantidades retributivas superiores que se vienen percibiendo antes de la vigencia del actual convenio, y que éste quiere seguir manteniendo.

En la garantía personal tienen cabida las condiciones más beneficiosas, ya que en definitiva son cantidades que se perciben a título personal por cada trabajador o trabajadora de una determinada empresa, aunque sea de efectos colectivos, es decir, aunque la perciba toda la plantilla. **Pero en ese complemento que el convenio denomina garantía personal se ubican otras veces complementos salariales que provienen de convenios anteriores**, y que desaparecen en el actual convenio, respetando su mantenimiento para quienes percibiéndolo mediante la creación de este complemento de garantía *ad personam*, sea con carácter absorbible o no, o sea con carácter consolidable o no. **Este supuesto puede llegar a considerarse doble escala salarial si no existe una causa objetiva y justificada por la que el**

resto de la plantilla de nuevo ingreso no lo perciba, según jurisprudencia reiterada al efecto.

De entrada, consideramos que es **una buena práctica negocial expresar de forma clara y específica el mantenimiento de condiciones más beneficiosas**, si esa es la voluntad de los negociadores, y siempre teniendo en cuenta que éstas son aquellas retribuciones que tienen su origen exclusivamente en el contrato de trabajo, o en la voluntad unilateral de la empresa. Esa voluntad puede manifestarse tácitamente mediante la permanencia continuada de la conducta, o puede manifestarse expresamente, dirigida a otorgar a los trabajadores un tratamiento más favorable que el reconocido legal o convencionalmente. De manera que en una cláusula tal, no deben incluirse otras retribuciones que se vengan percibiendo por otro concepto. A ello hay que añadir que, por congruencia, si las partes tienen voluntad de mantener estas condiciones más beneficiosas, **es buena práctica negocial que, en el caso de que se pacte en el convenio la absorción y compensación con criterio general, se especifique la no absorción de las cuantías en que consistan las posibles condiciones más beneficiosas respetadas**.

El respeto por el mantenimiento de estas condiciones más beneficiosas por parte de los nuevos convenios se puede llevar a cabo englobando estas cantidades en el concepto de “garantía personal”, o cláusulas de garantía personal, en el sentido de que se trata de una retribución que se percibe a título personal, aunque en muchos casos se aplique a toda la plantilla. Lo delicado de este concepto es que bajo su paraguas no sólo se encuadran condiciones más beneficiosas –que han de ser exclusivamente de origen contractual o por decisión unilateral de la empresa–, sino también otros conceptos retributivos que en el nuevo convenio colectivo ya no se contemplan, pero se mantienen como garantía personal, lo que puede suponer una doble escala salarial, a la que más adelante nos referiremos.

Hay muestras de convenios que manifiestan su clara voluntad de respetar las condiciones más beneficiosas, afirmando el carácter de condiciones económicas mínimas del convenio colectivo. Es el caso, por ejemplo del *IV Convenio Colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el sector de las empresas de transporte de personas enfermas y accidentadas*

en *ambulancias (2020-2025)*⁵², establece como garantía personal considerar que todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en este convenio tienen la consideración de mínimas, de manera que “los pactos, cláusulas y condiciones vigentes en cualquier contrato considerados globalmente y que en el cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador/a o grupo de trabajadores/as, en relación con las que se establecen, subsistirán como garantía personal de quienes vengan gozando de las mismas, siempre que provengan de pactos legales, por tanto se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores/as tengan reconocidas a título personal por las empresas, al entrar en vigor este Convenio o cualquier otro de ámbito inferior, siempre que se mantengan las causas origen de las mismas”.

También el *Convenio de Comercio del Metal de Madrid (2024-2027)*⁵³, garantiza las condiciones más beneficiosas que se vienen percibiendo, fijando las nuevas retribuciones con el carácter de mínimo: “Todas las condiciones, tanto económicas como de otra índole, establecidas en el presente convenio y estimadas en su conjunto, se establecen con carácter de mínimas para las empresas que apliquen el presente convenio, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas, también estimadas en su conjunto, con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellas personas trabajadoras que vengan disfrutándolas” (art. 12).

Otro caso claro de la voluntad de las partes en esta materia es el *III Convenio colectivo de trabajo de supermercados y autoservicios de alimentación de Cataluña*⁵⁴: “Se respetarán a título estrictamente personal las condiciones laborales acordadas en contratos individuales, existentes a la entrada en vigor del presente Convenio, siempre que excedan del mismo en su conjunto, con carácter global y en cómputo anual” (art. 5.3). Y también el del *VII Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua (2024-2029)*⁵⁵, que establece como garantía *ad personam* que “Se respetarán las

52 BOJA nº, de 16 de diciembre 2020.

53 Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 21 de junio 2025.

54 Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña, de 18 de febrero de 2023.

55 BOE nº 231, de 25 de septiembre de 2025.

condiciones más beneficiosas que las personas trabajadoras tengan reconocidas, a título personal, por las empresas, al entrar en vigor este convenio colectivo, consideradas en su conjunto y cómputo anual” (art. 13).

De otro lado, hay cláusulas que parecen crear una condición más beneficiosa —lo que no es posible vía convenio colectivo—, cuando en realidad se trata de un pacto para respetar los salarios y complementos en casos de movilidad funcional por causas empresariales. En efecto, la retribución que se viene percibiendo se puede ver alterada por cambios empresariales que dan lugar a una movilidad funcional mediante el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo. En estos casos, se puede considerar una buena práctica que el convenio colectivo garantice la percepción de la retribución de origen, en caso de ser ésta superior a la que corresponde en el puesto de destino.

En realidad, en estos casos lo que se está reconociendo es el carácter consolidable de los complementos de puesto de trabajo y sólo para los supuestos de movilidad funcional, pero no se trata de una condición más beneficiosa. Es el caso, por ejemplo el *V Convenio Colectivo de la empresa Diario ABC Andalucía, S.L.U*⁵⁶ (2024-2027), que establece que “Las trabajadoras/es afectados por la implantación de nuevas tecnologías y/o cambios organizativos mantendrán, a título personal, los conceptos salariales fijos correspondientes al grupo profesional que venían desempeñando y, en su caso, los complementos que tuvieran reconocidos como condición más beneficiosa adquirida con anterioridad a la firma de este Convenio. Su puesto de trabajo se ajustará en la medida de lo posible a la equivalente en el supuesto de cambio de grupo profesional” (art. 34).

Bajo la cobertura de **cláusula de garantía personal**, existen numerosos convenios colectivos que expresan la obligación de respetar la posible mayor remuneración que pudieran estar percibiendo los trabajadores y trabajadoras. En algunos casos, sin que se especifique el origen de esa mayor retribución. Es el caso, por ejemplo del *I Convenio Colectivo de ámbito autonómico de Andalucía del Sector de Transporte de Pasajeros en Vehículo de Turismo mediante*

56 BOJA nº 46, de 10 de marzo 2025

*Arrendamiento con Licencia VTC*⁵⁷ “En los casos en que el trabajador perciba remuneración, considerada globalmente y en cómputo anual, superior a la establecida en el convenio, le será respetada a título personal” (art. 7). Es una cláusula que puede englobar las condiciones más beneficiosas y probablemente se esté refiriendo a ello, pues se trata del primer convenio de este sector.

A veces las partes negociadoras en su compromiso de respetar las condiciones más beneficiosas, incluyen además otras mejoras, como es el caso del *Convenio Colectivo del Sector Hostelería de Sevilla*⁵⁸ (2025-2028), que establece que “Se respetarán las condiciones más beneficiosas que vengan disfrutando las personas trabajadoras o las que pudieran ser implantadas por disposición legal o reglamentaria, cuando resulten más beneficiosas para las personas trabajadoras en su cómputo anual y en conjunto.

En consecuencia, se garantizará «Ad personam» que las personas trabajadoras al aplicarse las condiciones económicas de este Convenio, en conjunto y en su cómputo anual, no recibirán menos de lo que hubieran percibido, en el año anterior, excluidas las horas extraordinarias, complementos no salariales, y otros conceptos, como retribuciones graciables o vinculadas a productividad” (art. 8). En este caso, si la voluntad es respetar las posibles mejoras que pudiesen venir implantadas por disposición legal o reglamentaria, sería más acertado que se reconocieran como no absorbibles.

Otros convenios sólo expresan genéricamente la voluntad de que la aplicación del nuevo convenio no suponga una peor retribución global que la que se venía percibiendo. Es el caso del *Convenio colectivo de Nestlé España, SA, oficinas descentralizadas* (2024-2028)⁵⁹, que establece como garantía personal que “Ninguna persona trabajadora podrá resultar lesionado en su retribución global por la aplicación de las cláusulas de este convenio colectivo” (art. 8). Supone, como mínimo, respeto de condiciones más beneficiosas, y no absorción de retribuciones superiores que se vengan percibiendo con anterioridad a la vigencia del convenio.

57 BOJA nº 26 de 7 de febrero 2025.

58 Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla, de 27 de mayo de 2025.

59 BOE nº 37, de 12 de febrero de 2025.

También se respetan las condiciones superiores más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de plantilla, por el *VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio (2019-2025))*⁶⁰. Si bien, esta garantía se les aplica también a otras retribuciones superiores que se vengán percibiendo, sin especificar su origen, mediante el pago de un complemento personal de garantía no absorbible, ni compensable, ni revalorizable (art. 11). Si este complemento sólo lo percibirá una parte de la plantilla, para ser considerada como una **doble escala salarial** lícita es criterio jurisprudencial que debe tener una justificación objetiva, como por ejemplo contener compromisos de mejoras en el empleo, u obedecer a la compensación de una mayor experiencia o permanencia en la empresa, en cuyo caso lo deben devengar otras personas trabajadoras cuando la alcancen también.

Más delicados son **los casos en los que el nuevo convenio colectivo aplicable no contempla complementos salariales que anteriormente sí se venían percibiendo. El más habitual es el complemento de antigüedad**, pero también pueden ser otros. En estos casos hay muchos convenios que reconocen el derecho a seguir percibiendo ese complemento, con la misma u otra denominación, como puede ser la de complemento personal.

A título ilustrativo, citamos el *II Convenio Colectivo de la empresa Servicios Globales de Integración Siglo XXI, S.L.*⁶¹, conforme al cual “Las personas trabajadoras a las que antes de la entrada en vigor del presente convenio se les estuviese aplicando otro convenio colectivo y se incorporen a este, si las retribuciones percibidas por todos los conceptos en base al convenio anterior que se viniera aplicando a la persona trabajadora fuesen superiores a las establecidas en el presente convenio, esa diferencia, estimada globalmente y en cómputo anual, se abonará como complemento personal, no absorbible, ni compensable, ni revisable” (art. 8). Cabe hacer las mismas consideraciones que en anterior convenio

⁶⁰ BOE nº 137, de 7 de junio 2023.

⁶¹ BOJA nº 59, de 27 de marzo 2025.

citado, esto es, que **resulta aconsejable como buena práctica negocial que en el propio convenio se recoja algún tipo de compromiso que justifique este trato desigual entre la actual plantilla y la de nuevo ingreso.**

Otra posible alternativa, aconsejable y que consideramos buena práctica, si la voluntad de las partes es mantener anteriores complementos salariales que el actual convenio no contempla, es la consistente en compensar la pérdida de tales complementos con una subida salarial adicional, para toda la plantilla, tanto para quienes venían percibiéndolo, como para las nuevas contrataciones. Es lo que hace, por ejemplo, el *Convenio Colectivo del Sector de Mataderos de Aves y Conejos (2019-2025)*⁶², que eliminó el complemento personal de antigüedad con efectos de 31 de diciembre de 2020, que se compensa con un incremento del 2,6% del salario base durante los años 2021 a 2025, incremento que es adicional al incremento salarial que se pacta (art. 27 bis)

Consideramos **buena práctica de negociación salarial pactar un incremento porcentual adicional como compensación por la eliminación de un complemento personal, en este caso del complemento por antigüedad, incremento del que podrá disfrutar toda la plantilla, evitando así una doble escala salarial que pudiera ser ilícita.** Ahora bien, si la voluntad de las partes ha sido la de que este incremento adicional sólo se aplique al salario base, y no a ningún otro concepto retributivo, se recomienda que se especifique expresamente tal voluntad en el texto de la cláusula, pues ello evitará conflictos interpretativos. Máxime en el caso de este convenio colectivo que no especifica la forma de cálculo de la hora extraordinaria, sólo su cuantía en valor absoluto en función de la categoría profesional y la antigüedad (existente hasta 2021), por lo que se crea la duda sobre el cálculo del valor de la hora extraordinaria.

5.5. Salario base por unidad de tiempo o de obra

Aunque fijar la estructura del salario es una materia que la norma laboral remite a la negociación colectiva, sin embargo, la ley exige de forma preceptiva que tal estructura “deberá comprender el **salario base**, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra”. En tanto que es potestativo

62 BOE nº 10, de 12 de enero 2022.

para la negociación colectiva pactar complementos retributivos, sean salariales o extrasalariales (art. 26.3 ET).

Consideramos como buena práctica negocial en relación a la fijación del salario base y los complementos retributivos, el respeto de los principios generales que caracterizan legalmente a la retribución como condición esencial del contrato de trabajo, esto es, su proporcionalidad entre la duración de la jornada y la retribución a abonar; la equivalencia entre la actividad profesional del trabajador o trabajadora y su nivel retributivo; y el respeto del principio de igualdad retributiva o ausencia de discriminación salarial por razón del tipo de contrato, edad, sexo, género, salud, y demás causas protegidas por las normas.

Por lo que se refiere al **salario base, es un concepto retributivo que debe existir necesariamente**. En la práctica negocial, el salario base y su cuantía reviste especial importancia, pues **es un concepto que se utiliza en muchas ocasiones para cuantificar determinados complementos retributivos**. Y debe recordarse que la cuantía del salario base y, en su caso, los complementos salariales, debe respetar la cuantía del salario mínimo interprofesional fijado reglamentariamente cada año.

El ET permite que la determinación del salario base se pueda hacer “**por unidad de tiempo o de obra**”. La mayoría de los convenios colectivos utilizan el parámetro de la unidad de tiempo para fijar la cuantía del salario base, junto con el encuadramiento en un determinado grupo profesional. La práctica habitual de los convenios colectivos es pactar tablas retributivas que recogen la cuantía del salario base mensual y, en algunos casos, también anual, o incluso diario, por la prestación de servicios durante el número de horas diarias, semanales o anuales pactadas en el propio convenio colectivo, que en todo caso deberá respetar los límites legales en materia de tiempo de trabajo, descansos y vacaciones. Normalmente el salario base se fija en relación a una jornada a tiempo completo.

La determinación del **salario base por unidad de obra**, consistente en fijar su cuantía en función del resultado del trabajo, computado por unidades de producto o servicios realizados. En la práctica, lo habitual es fijar un salario base mixto, en el sentido de fijar una cuantía económica

fija y otra parte del salario base variable en función de las unidades de obra realizadas, cuya cuantía fija el convenio. El sistema de salario por unidad de obra (comúnmente llamado “a destajo”) es una modalidad legal contemplada en el Estatuto de los Trabajadores, pero que debe estar regulada en el convenio para garantizar que el trabajador no cobre menos que el salario mínimo por tiempo.

Hay ciertos sectores en los que habitualmente se fija el salario base no sólo por unidad de tiempo, sino también por unidad de obra. Es el caso del *Convenio Colectivo para la Recolección de Cítricos para la Comunidad de Valencia*⁶³, con vigencia 2025-2026. Este es el ejemplo más puro de salario mixto. Establece un pago por “kilo” o “cajón” recolectado, pero garantiza siempre un suelo mínimo por hora trabajada. (Art. 9 y 10): “En el caso de que se haya trabajado a destajo poniendo la normal diligencia en la recolección, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir el salario que corresponda conforme a lo realmente recolectado con un mínimo de 9,45 Euros por hora trabajada [actualizado para 2026 en tablas anexas].”. El Anexo de tablas salariales para la campaña 2025/2026 desglosa el precio por kilo según variedad (ej. Clementina, Navel, etc.).

También el *VII Convenio General del Sector de la Construcción (2022-2026)*⁶⁴ contempla el “trabajo a tarea” o “unidad de obra”, muy común en acabados, alicatados o mampostería. Se paga el salario base por tiempo (Tablas Anexo I) y se le añade el rendimiento si supera el estándar establecido. Establece que “El salario por unidad de obra se establece cuando el trabajador/a percibe su retribución atendiendo a la cantidad y calidad de la obra realizada. [...] En ningún caso las retribuciones por unidad de obra serán inferiores a las que el trabajador/a hubiera percibido trabajando por unidad de tiempo” (art. 35).

Otro sector que históricamente ha utilizado la unidad de obra en la determinación del salario base es el del calzado, que ha funcionado por “pares” fabricados. El convenio actual mantiene esta estructura, pero con fuertes garantías.

63 *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana (DOGV)*, n.º 9576, 17 de abril de 2023.

64 *BOE* n.º 228, 23 de septiembre de 2023 (con actualizaciones en el *BOE* n.º 296, 10 de diciembre de 2025 para las tablas de 2026).

El *Convenio Colectivo estatal de sector de la Industria del Calzado*⁶⁵, con vigencia hasta 31 de diciembre de 2025 (prorrogado tácitamente para 2026 si no hay denuncia o bajo nuevas tablas negociadas en el BOE de principios de 2026), establece que “En las Empresas que se vaya a destajo o prima, y ésta no sea obtenida por un sistema científico de los enunciados en el articulado de este Convenio, se efectuará de común acuerdo entre las partes la fijación de los precios por unidad de trabajo, pudiendo el personal recabar la asistencia de los Delegados y Delegadas de Personal o Comité de Empresa. En caso de no ser requerida la presencia de sus Representantes legales, la Empresa deberá informarles del acuerdo” (art. 13.1). Se establece también una garantía en el caso de que las empresas que actualmente trabajen a destajo o métodos no controlados por tiempo, deseen implantar sistemas de medición a tiempo. En este caso, “garantizarán a todas las personas afectadas, en el caso de llegar a acuerdo en la implantación de nuevos sistemas, como mínimo y en concepto de “Garantía ad personam”, la media diaria de las cantidades percibidas en los últimos seis meses, siempre que alcancen similar nivel de producción al que obtenían, por el anterior sistema” (art. 13.2).

Cabe mencionar también el sector de la madera, en relación a la utilización de la unidad de obra para fijar el salario base. Es el caso, por ejemplo del *Convenio Colectivo de la Industria de la Madera de la Comunidad de Madrid (2022-2024)*⁶⁶. El convenio regula el “trabajo remunerado con incentivo” bajo criterios de organización científica del trabajo, donde la retribución se vincula directamente a la actividad y unidades producidas. Define el “trabajo óptimo” como aquel en el que el trabajador desarrolla su máxima actividad durante toda la jornada, sirviendo de base para el cálculo de estas primas. Como garantía, aunque se trabaje a destajo, el trabajador tiene garantizado el salario base fijado en las tablas salariales del sector para su categoría profesional (arts. 10 y 11).

65 BOE n.º 85, 10 de abril de 2023.

66 Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid nº 201, de 23 de agosto 2025.

5.6. Complementos salariales

El ET deja la opción de pacto sobre complementos salariales a la negociación colectiva, si bien **establece tres categorías de complementos para el caso de que se pacten, de manera que deben tener cabida en algunas de dichas categorías:** deberán estar fijados “en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, **no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa**” (art. 26.3 ET).

Se pueden pactar también complementos que no tienen carácter salarial, conocidos como “extrasalariales”, y que tienen cabida en lo que ET define como percepciones que no tienen la consideración de salario, considerado como tales “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” (art. 26.2 ET).

En muchas ocasiones, los tribunales llevan a cabo una interpretación atendiendo al sentido literal de un precepto concreto de la norma convencional aplicable, que puede que no se ajuste plenamente a lo que las partes negociadoras pretendía pactar, a su finalidad, su voluntad. Por ello es sumamente importante y **se aconseja como buena práctica que la redacción de las cláusulas de los convenios exprese con detalle la voluntad de las partes, sin que quedan dudas interpretativas, especialmente en lo que se refiere a la retribución salarial.** Con ello, se evitan conflictos colectivos.

Apuntamos a continuación, a título ilustrativo, algunas de las que consideramos buenas prácticas de negociación en materia de complementos retributivos, acorde con los conceptos legales:

1. **La definición de cada complemento pactado debe contener con claridad el elemento determinante de su**

percepción, es decir, el supuesto concreto y los requisitos que generarán el derecho al devengo de dicho complemento, lo que aconseja precisar bien este aspecto en la definición de cada complemento, sea salarial o extrasalarial. **La consecuencia de que no se especifique bien, es que dicha cuantía pase a considerarse salario base.** Por ejemplo, el complemento de antigüedad del *XXV Convenio General de la Banca 2025*⁶⁷, conforme al cual “Durante la vigencia del convenio regirá un sistema de retribución complementaria en función de la antigüedad en la Empresa, que se regulará por lo establecido en los párrafos siguientes. Se computará la antigüedad en la Empresa por trienios completos de servicio efectivo a la misma o reconocido por ella. Los trienios, y en general los aumentos por tiempo de servicios, se considerarán vencidos, en todo caso, el primer día del mes en que se cumpla. Las cuantías de los aumentos por antigüedad figuran en la siguiente tabla...” (art. 21).

2. La descripción de un complemento, sea salarial o extrasalarial, debe ajustarse a los requisitos legales, sin que deban añadirse otros, salvo que la norma lo permita. Por ejemplo, la norma establece qué se entiende por trabajo nocturno: el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana (art. 36.1 ET). De manera que toda hora de trabajo realizada en dicho arco temporal recibe la calificación de trabajo nocturno, que debe ser retribuido específicamente, sin que deba exigirse un mínimo de horas para el devengo del plus. A título ilustrativo, un ejemplo de redacción de un plus de nocturnidad sería: “En materia de nocturnidad se estará a lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, y el valor de la hora nocturna tendrá un recargo, incluido el importe correspondiente a vacaciones, del 25 % sobre el valor de la hora ordinaria prevista en el artículo 29 de este Convenio” (*I Convenio Colectivo del Grupo de empresas Iskaypet 2025-2027*⁶⁸).

67 Resolución de 20 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXV Convenio colectivo del sector de la banca (BOE 1 de enero 2025).

68 BOE nº 1, de 1 de enero de 2025.

3. Si el convenio colectivo hace referencia al devengo del salario en el trabajo a tiempo parcial, es buena práctica tener en cuenta que no procede la aplicación automática del principio *pro rata temporis* sobre todos los conceptos retributivos. Por ejemplo, si los trabajadores a tiempo parcial emplean el mismo número de días de trabajo que los trabajadores a jornada completa comparables, tiene derecho a percibir **el plus de transporte** en la misma cuantía que éstos sin descuento o minoración alguna, pero si emplean menos días de trabajo tendrán derecho al plus en proporción a la ratio por los días trabajados. O, por ejemplo, respecto de los complementos extrasalariales que compensan el **gasto de aseo personal, limpieza de ropa de trabajo y calzado**, etc.

4. El convenio debe ser lo más explícito posible en cuanto a los elementos que configuran el complemento retributivo, **evitando ambigüedades que puedan dar lugar a dudas interpretativas y conflictos**. Hay muchos convenios que han ido mejorando su clausulado en este sentido. Por citar algún ejemplo, el *XIX Convenio Colectivo de Consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (2025-2027)*⁶⁹, redacta con mayor precisión el devengo de un complemento extrasalarial por los gastos originados en la modalidad de teletrabajo, eliminando ambigüedades anteriores (art. 41).

5. Es buena práctica **a la hora de pactar complementos retributivos prestar especial atención a las exclusiones del percibo de complementos** en función, por ejemplo, del tipo de contrato, o funciones realizadas, o la edad, o situaciones de suspensión de contrato, u otras, dado que **si no obedecen a una causa objetiva y justificada podrían considerarse discriminatorias**.

6. A la hora de pactar la estructura del salario se considera **buena práctica la simplificación de los complementos salariales y extrasalariales**, aunque la complejidad de algunos sectores y actividades a veces requieren atender retribuciones específicas que en otros casos no se producen. Un ejemplo de convenio con simplificación de complementos salariales,

69 BOE el 16 de abril de 2025.

pero a la vez específicos del sector es el caso del *II Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol 2024-2026*⁷⁰, que establece que “Los conceptos salariales que constituyen la retribución de una Futbolista Profesional son entre otros: Prima de Contratación o Fichaje, Prima de Partido, Sueldo Mensual, Pagas Extraordinarias, Plus de Antigüedad y Derechos de Explotación de Imagen” (art. 25). Hay convenios de empresas que tienden también a la simplificación de los complementos salariales, en la medida de lo posible, como es **el caso de Ikea, Mercadona, Inditex Logística, Apple Retail, Salesforce**, entre otros. Sin embargo, otras empresas tienen mayor diversidad de complementos salariales en atención a las condiciones de trabajo, como es el caso de Ford España, Navantia, Iberia (tierra), etc. Lo mismo ocurre con sectores complejos, como es el caso del metal, transporte de mercancías, o seguridad privada, entre otros.

7. Especial atención debe merecer también la negociación del **capítulo dedicado a protección social, que engloba otras retribuciones no salariales** que tienen una finalidad social, denominadas a veces por los convenios colectivos como “ayudas sociales”, “acción social”, “beneficios sociales”, “previsión social”, u otras denominaciones similares. Se considera buena práctica, para evitar textos confusos, **que este tipo de cláusulas se recojan en un capítulo diferenciado de las retribuciones salariales**. En este sentido, se puede citar el VI Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (2024-2028)⁷¹, que generaliza la póliza de salud, aportando la empresa a partir de 2025, el 40% del importe de la póliza médica para la plantilla, con el compromiso de llegar al 100% de financiación en el año 2029. Adicionalmente, el plan de pensiones ha visto incrementada la aportación empresarial en un 1%, garantizando su sostenibilidad hasta el año 2035. Cabe citar también el *III Convenio Colectivo de Telefónica de España, SAU*; *Telefónica Móviles España, SAU*; y *Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU*⁷². El

⁷⁰ BOE nº 100, de 25 de abril de 2025.

⁷¹ BOE nº 41, de 17 de febrero de 2025.

⁷² BOE nº 52, de 28 de febrero de 2024.

*Convenio de Mapfre Grupo Asegurador (2022-2026)*⁷³, entre otros. El *VII Convenio Colectivo de Airbus Defence and Space, SAU; Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA*⁷⁴, regula la acción social a través de una lista de percepciones no salariales que blindan económicamente a la plantilla frente a situaciones de vulnerabilidad.

Otra especial cautela a tener en cuenta en este tipo de retribuciones no salariales es, además de contar con redacciones claras, la de **evitar exclusiones de personas, o colectivos, o determinadas situaciones que pudieran no estar justificadas objetivamente**. Así como evitar la calificación como de mejora social a aquellas retribuciones que son complementos salariales, como por ejemplo el “premio de vinculación” al cumplir un número de años en la empresa, dado que retribuye una mayor permanencia de la persona trabajadora en la empresa.

5.7. Retribución del rendimiento general

Es de interés de las empresas vincular una mayor retribución asociada a una mayor producción y resultados de explotación de la empresa valorados en su conjunto. **Estos complementos no miden el rendimiento individualizado, sino el del conjunto de la plantilla en relación con los resultados de la actividad de explotación de la empresa**. Es el caso del *XXV Convenio General de la Banca 2025*⁷⁵, que establece un sistema de participación de los trabajadores en los beneficios en función de los resultados de la actividad de explotación de las empresas cubiertas por el convenio. El importe de este pago, en su caso, se basa en la variación interanual del resultado de la actividad de explotación de los años 2024, 2025, y 2026. Los trabajadores pueden percibir este pago desde una vez (cuando los resultados de la actividad de explotación han aumentado entre un salarial del 5 por ciento por un 10 por ciento interanual) hasta seis veces (cuando los resultados de la actividad de explotación han aumentado más de un 30 por ciento interanual), cantidad equivalente al cuarto de paga basada en el salario

73 BOE nº 219, de 12 de septiembre de 2022

74 BOE nº 119, de 17 de mayo de 2025.

75 BOE nº 1, de 1 de enero de 2025.

base más el complemento por antigüedad (artículo 23).

El **VII Convenio Colectivo General de la Construcción 2023**⁷⁶ establece como garantía que “En caso de aplicarse estos sistemas colectivos de trabajo, en su normativa de implantación o aplicación deberá figurar el rendimiento normal o exigible, y las tarifas retributivas correspondientes, elaboradas de forma que los ingresos respectivos guarden entre sí, al menos, la misma proporción que los rendimientos correspondientes” (artículo 41).

Otro ejemplo de vinculación de un mayor salario en función de los resultados de la empresa es el del **XX Convenio Colectivo de SEAT, S.A.**⁷⁷, que establece un sistema de retribución variable diferenciado para los años de “Resultado Operativo” negativo y positivo, tomando como referencia el sistema contable internacional. Cuando el resultado operativo anual es inferior a los 100 millones de euros, se reparte entre los trabajadores la cantidad que resulte de aplicar el porcentaje del 2 por ciento, con el mínimo de 150 euros por persona. Cuando el resultado operativo es superior a los 100 millones de euros, se aplica el porcentaje del 2 por ciento en el tramo de 0 a 100 millones de euros y del 8 por ciento a partir de los 100 millones de euros, en todo caso, con el tope máximo individual de 1.800 euros anuales. El abono se efectúa en un pago único en la liquidación del mes siguiente al de la publicación del resultado operativo de la empresa. Si el resultado operativo anual es negativo, por cada 25 millones euros que el resultado operativo haya mejorado respecto del año anterior, se reparte el 0,1 por ciento entre los trabajadores con el tope máximo del 0,5 por ciento (art. 40).

En sectores de infraestructura estratégica, la negociación colectiva va más allá de la simple cuantía salarial y se convierte en un instrumento de gestión corporativa y modernización operativa. Es el caso del **I Convenio colectivo de la empresa Red Eléctrica Corporación, SA, 2023**⁷⁸, en el que se evidencia la adopción de “indicadores y metas de

⁷⁶ Resolución de 6 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo general del sector de la construcción (BOE 23 septiembre).

⁷⁷ BOE nº 234, de 29 de septiembre de 2022.

⁷⁸ BOE nº 103, de 1 de mayo 2023.

productividad globales y de área”, lo que implica que las partes han acordado iniciar una reestructuración integral de los procesos productivos y administrativos a fin de mejorar la situación técnica y financiera. Un alto nivel de retribución fija y variable se entienden como la forma de equilibrar los intereses de ambas partes para obtener el acuerdo sindical en la introducción de métricas de eficiencia y la flexibilidad operativa. Así, **la negociación colectiva en estos sectores no solo es retributiva, sino que impulsa la reingeniería de procesos a cambio de garantizar la seguridad económica y los altos niveles de previsión social de los trabajadores.**

Teniendo en cuenta que los incentivos por rendimiento, sea general o individual, supone una mayor motivación en el trabajo que resulta favorable también a la productividad, consideramos como **buena práctica negocial que los planes de rendimiento especifiquen su mantenimiento durante la suspensión del contrato relacionadas con la salud, o por nacimiento de hijos.** Así lo hace, por ejemplo el *III Convenio Colectivo de Telefónica de España, SAU (y empresas vinculadas)*⁷⁹, al establecer que “En cuanto a los Planes de Incentivos Comerciales para los periodos de descanso por nacimiento de hijo durante el periodo de suspensión del contrato, se mantendrán las medidas ya adoptadas para que no se produzca ningún perjuicio económico como consecuencia del disfrute de este permiso. Así como en los supuestos de acumulación en jornadas completas del descanso por cuidado del lactante” (anexo VI). Son cláusulas que delimitan expresamente las situaciones en las que se siguen aplicando los planes de rendimiento, lo que ayuda a evitar litigiosidad, a la vez que mantiene la motivación y la conciliación.

También el *Convenio colectivo de la empresa Mercadona, SA (2024-2028)*⁸⁰ delimita expresamente las situaciones que se computan a efectos de generar la prima general por objetivos, estableciendo que “Se considera tiempo de trabajo a efectos del cómputo para el percibo de la prima los permisos de nacimiento, prestación REM, por cuidado del lactante, procesos de incapacidad temporal derivada de accidentes de trabajo y permisos retribuidos. No se computa como período trabajado a estos efectos ni las excedencias,

⁷⁹ BOE nº 52, de 28 de febrero de 2024.

⁸⁰ BOE, nº 52, de 28 de febrero de 2024.

ni los procesos de incapacidad temporal derivados de enfermedad común, ni los permisos no retribuidos.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, si la persona trabajadora acumula treinta días naturales o menos de ausencia por procesos de incapacidad temporal derivados de contingencias comunes en el año a valorar, esos días se considerarán tiempo de trabajo a efectos del cómputo para el percibo de la prima. Si se supera el plazo anterior de treinta días, la totalidad de las ausencias por procesos de incapacidad temporal derivados de contingencias comunes en el año a valorar, no se considerarán tiempo de trabajo a efectos del cómputo para el percibo de la prima”.

Si bien consideramos como **buena práctica negocial que los objetivos de la empresa a alcanzar para el devengo de primas o incentivos en el establecimiento de incentivos por rendimiento general, se concreten y cuantifiquen**, por ejemplo, por volumen de venta o de producción, pues expresar esos objetivos en el convenio colectivo aporta la seguridad del elemento determinante del complemento salarial por rendimiento general de la plantilla. En este sentido, podemos citar el *Convenio colectivo de Heineken España, SA*⁸¹, que establece en su articulado que, para el año 2024, “se aplicará un 1% de incremento salarial, consolidable, sobre tablas salariales y demás valores económicos y retributivos del año 2020, si se iguala o supera el volumen producido en 2019 para los formatos de hostelería (Barril, Botella Retornable, Orión Botella Hostelería OW en el canal de Horeca). En concreto, un volumen de 5.207.000Hl” (art. 6). La métrica es de una precisión absoluta, pues se fija un volumen muy concreto de producción, además de indicar elemento de referencia para llevar a cabo la comparación, y los formatos de producción.

También se considera **buena práctica pactar de forma diferenciada los complementos salariales por rendimiento general** (o individual), con expresión clara de los objetivos a alcanzar y las situaciones del contrato en las que se devenga, **y por otro lado los complementos salariales que retribuyen la asistencia al trabajo**, y su posible reducción proporcional por inasistencias justificadas.

81 BOE nº 288, de 2 de diciembre de 2021.

Especial atención debe prestarse a la suspensión del contrato por incapacidad temporal, pues las situaciones de enfermedad no deben provocar desigualdades retributivas que no obedezcan a causas objetivas y justificadas. Recuérdesse que la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, incorpora el derecho a la salud como objeto de tutela antidiscriminatoria y que, junto a las demás causas de discriminación, para que una disposición, conducta, acto, criterio o práctica no se considere discriminatorio debe “justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla” (art. 4.2).

Entendemos, por tanto, que sería una buena práctica en la negociación colectiva de incentivos por rendimiento general de la plantilla que las situaciones de incapacidad temporal no impidan su devengo, pues incentivar la asistencia al trabajo –que permite la prestación del trabajo y la obtención de rendimiento- se puede incentivar con otro tipo de complementos salariales –como el plus de asistencia- con reducción proporcional de su cuantía en caso de inasistencia.

A título ilustrativo, podemos citar el *Convenio Compañía Logística Acotral, S.A.U. (2018-2022)*⁸², que permite a la plantilla beneficiarse de manera incremental de los resultados de la empresa, estableciendo que “Motivado en los esfuerzos que las partes vienen realizando en los convenios precedentes, en aras de garantizar la estabilidad laboral, a través de mejorar la competitividad de la empresa en el sector, la productividad, etc., ambas partes acuerdan, que, en el supuesto que la empresa rebasara el 1,5% de beneficio después de impuestos, obtenido por las actividades ordinarias de la empresa, el 25% de lo que excediera, será redistribuido proporcionalmente entre los trabajadores que accedieron a dicho incentivo. Dicho reparto finalizaría en el momento que el afectado alcanzara el doble de lo que inicialmente percibiera como prima a la productividad. A efectos aclaratorios, computarán aquellos ingresos no provenientes de la actividad ordinaria que en ejercicios anteriores o presentes fueron sufragados con cargo a los costes de explotación de la empresa” (art. 48.4).

82 BOE nº 123, 23 de mayo de 2019.

El citado convenio regula también la prima de productividad de carácter colectivo, siempre que no se rebase el 2% de absentismo total en la empresa, y que el beneficio después de impuestos obtenido por las actividades ordinarias de la empresa con respecto a la facturación total alcance el 1,5%.

5.8. Retribución de las horas extraordinarias

El principio de transparencia retributiva aconseja que los conceptos retributivos recogidos en los convenios colectivos expresen claramente su forma de cálculo, con los parámetros de referencia para ello. Esto es especialmente **importante en la retribución de las horas extraordinarias, en la que sin perjuicio de que se pueda anexar su cuantía exacta como valor absoluto, consideramos una buena práctica especificar su forma de cálculo**, pues a veces las subidas salariales se pactan como aplicables a determinados conceptos retributivos, y no a todos, de manera que se pueden originar conflictos de interpretación. Expresar su valor y forma de cálculo permitirá a las partes de la relación laboral tener la seguridad de la corrección de su cuantía exacta en cada momento.

En la actualidad, la norma laboral establece como garantía mínima la compensación de la hora extraordinaria en al menos el mismo valor que una hora ordinaria, ya se trate de compensación económica o en descansos: “Tendrán la consideración de horas extraordinarias 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. 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 (art. 35 ET).

Dado el esfuerzo que supone para la salud física y mental de la persona trabajadora la prolongación de su jornada ordinaria, así como para su vida familiar y personal, y el empleo, consideramos como **una buena práctica, no sólo especificar el valor y forma de cálculo de la hora**

extraordinaria, sino también pactar una compensación superior a la equivalente a una hora ordinaria de trabajo.

En este sentido, hay convenios que contemplan una compensación por cada hora extraordinaria superior al valor de una hora ordinaria. Es el caso del *VII Convenio colectivo general de ámbito nacional del sector de aparcamientos y garajes*⁸³ (2022-2025), conforme al cual “Las horas extraordinarias que se realicen se compensarán cada hora extra por hora y media en tiempo de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, pudiendo acumularse a cualquiera de los descansos semanales del trabajador/a. De no ser posible la compensación anterior, se abonarán según la siguiente fórmula: Hora extraordinaria= (SMG / 1800) * 1,5” (art. 53).

Otros convenios contemplan una compensación equivalente al doble del valor de una hora ordinaria de trabajo efectivo. Es el caso del *Convenio Colectivo de la empresa Hospital Mompia SAU, para el periodo 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2025*⁸⁴ que indica que, con carácter general, se evite la realización de horas extraordinarias, pero “en el supuesto de que fuera necesaria su realización, dentro de los límites que la legislación establece y a voluntad de la persona trabajadora, se compensarán a razón de dos horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada, que podrán ser acumuladas a los períodos vacacionales o en los momentos de baja ocupación hospitalaria, o bien remunerarlas con un incremento del 75% sobre el salario correspondiente a la hora ordinaria. Tendrán la consideración de horas extraordinarias por fuerza mayor, aquéllas exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños o atender situaciones extraordinarias y urgentes” (art. 31).

Otros convenios optan por fijar un incremento porcentual del valor de la hora extraordinaria respecto del valor de una hora ordinaria de trabajo. Por ejemplo, el *III Convenio Colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública*⁸⁵ (2023-2026), conforme al cual “La hora extraordinaria se compensará con

⁸³ BOE nº 120, de 17 de mayo 2024.

⁸⁴ Boletín oficial de Cantabria nº 120, de 21 de junio de 2024.

⁸⁵ BOJA nº 121, de 27 de junio 2023.

un incremento del 60% sobre la hora ordinaria individual, ya se opte por la compensación económica o por la compensación mediante descanso”. Para facilitar el cálculo del valor de la hora extraordinaria, se reseña la siguiente fórmula: 1,60 por la cuantía del salario anual de la categoría que se ostenta, dividido entre 1731 (jornada anual) (art. 49).

También es el caso del *Convenio Colectivo del Sector Hostelería de Sevilla*⁸⁶ (2025-2028), que fija un porcentaje superior para la retribución o compensación en descansos de las horas extraordinarias: “Se abonarán de conformidad con la legislación vigente, con un incremento del setenta y cinco por cien (75%), sobre la hora ordinaria, pudiendo también ser compensadas con descansos, en proporción de 1 hora igual a 1 hora y cuarenta y cinco minutos” (art. 12).

También el Acuerdo de Inditex 2023 establece que “Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo prefijada en el calendario laboral, siendo retribuidas con un incremento del 75 % sobre la hora ordinaria” (art. 17).

5.9. Prohibición de discriminación salarial

En materia de igualdad salarial y prohibición de discriminación, podemos partir de **una buena práctica de negociación, consistente en que los convenios colectivos no sean meros transcriptores de la ley**, sin añadir algún valor más que exprese la voluntad de las partes de forma específica. Es decir, la buena práctica no es solo prohibir la discriminación de forma genérica, sino eliminar las causas estructurales que generan una diferencia de trato salarial no justificada, una brecha salarial, a la hora por ejemplo de desarrollar la valoración de puestos, o prestar especial atención a la transparencia retributiva.

Como ejemplos de buenas prácticas, podemos indicar entre otros, reconocer una mayor participación de la representación legal de las personas trabajadoras en comisiones de seguimiento de la retribución, y sus resultados en términos de discriminación. O, en sectores en

⁸⁶ Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla, de 27 de mayo de 2025.

los que tradicionalmente los puestos feminizados, (limpieza, cuidados, administración) se valoraban más bajo que los masculinizados (mantenimiento, logística). En estos casos, consideramos **una buena práctica negocial llevar a cabo una valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género, utilizando por ejemplo un sistema de puntuación por factores que otorga el mismo valor al “esfuerzo físico” que a la “atención constante” o “responsabilidad sobre personas”.**

También el sistema de promoción profesional debe prestar atención a la eliminación e la discriminación. Por ejemplo, el *XIX Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Tecnologías de la Información*⁸⁷ establece que “los criterios de ascensos y promociones serán comunes para todas las personas, independientemente de su género, y deberán respetar asimismo el imperativo de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el artículo 17.1 del ET” (art. 11.2).

Con más detalle, también se ocupa de la eliminación de la discriminación en los sistemas de ascenso, el *Convenio Colectivo de Intervento 2, SL. (2024-2027)*⁸⁸, pues exige que las bases de los procedimientos de promoción profesional “deberán ser realizadas de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para ninguna persona, basándose en elementos objetivos, entre otros los de antigüedad, experiencia, cualificación y capacidad u otros de análoga naturaleza, garantizando el desarrollo de la carrera profesional de todas las personas trabajadoras en igualdad de condiciones, con independencia de la raza, creencias, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, con especial atención a las personas trans., apariencia física o edad” (art. 16.2).

En materia de complementos que premian la presencialidad o la disponibilidad total, se considera buena práctica prestar especial atención al trabajo a tiempo parcial, y redefinir estos pluses para que se abonen de forma proporcional a la jornada sin exigir una disponibilidad que exceda la jornada pactada, o crear “pluses de polivalencia” que premien habilidades técnicas en lugar de horas extra de facto.

⁸⁷ BOE nº 100, de 26 de abril de 2025.

⁸⁸ BOE nº 31, de 5 de febrero de 2025.

O, también en el trabajo a tiempo parcial, que mayoritariamente se desempeña por trabajadoras y personas jóvenes, es **una buena práctica reconocer el mismo derecho a devengar trienios o complementos de antigüedad por años naturales (no por horas trabajadas).**

De otro lado, en la igualdad de trato salarial **resulta clave la transparencia en la retribución variable para evitar discriminaciones**, por ejemplo, en el devengo de bonus. Consideramos buena práctica que se establezcan criterios objetivos y cuantificables para el devengo de variables, **no permitiendo expresamente que periodos de suspensión de contrato por enfermedad, maternidad, paternidad o lactancia penalicen** la obtención del 100% del bono.

Algunos ejemplos de convenios en materia de igualdad retributiva, pueden ser, por ejemplo, el *Convenio Colectivo del Sector de Grandes Almacenes (2023-2026)*⁸⁹, que evita que los contratos temporales o a tiempo parcial queden excluidos de los sistemas de incentivos, un aspecto retributivo en el que suelen producirse discriminaciones indirectas. En este sentido, el convenio especifica que todas las personas (independientemente de su contrato) disfrutarán del “mismo régimen de comisiones sobre ventas” (art. 7).

Otro ejemplo de buena práctica es el *XXI Convenio General de la Industria Química (2024-2026)*⁹⁰, por establecer como criterio la simplicidad y claridad en el cálculo retributivo. En la organización del trabajo, se establece la obligación de “La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y una de las personas trabajadoras afectadas, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad” (art. 8.3). Téngase en cuenta que la opacidad en la nómina es una de las mayores barreras para detectar la discriminación. Al obligar a que cualquier trabajador (sea cual sea su grupo o jornada) pueda comprender su cálculo, se facilita la fiscalización de la igualdad.

89 BOE nº 137, de 9 de junio de 2023.

90 BOE nº 41, de 17 de febrero de 2025.

También es **buena práctica la atención por parte del convenio colectivo de la igualdad de las personas trabajadoras con discapacidad**, como hace el *Convenio colectivo de la empresa Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, SCL (2024)*⁹¹, que establece que “a fin de facilitar su plena integración en el empleo, los trabajadores con discapacidad prestarán sus servicios en condiciones que garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato, y les asegure progresar profesionalmente. La Empresa adoptará las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad al mismo, en función de los requisitos y características del puesto y de las necesidades de cada situación concreta” (art. 81). La consecución de igualdad incluye sin duda también la salarial.

De otro lado, consideramos **buena práctica que los convenios colectivos expresamente manifiestan la prohibición de discriminación en función del tipo de contrato** pues, aunque tal prohibición se encuentra en la ley, en el texto del propio convenio significa que tal igualdad de trato se debe reflejar en todo su clausulado como valor añadido, especialmente en la retribución y promoción profesional.

Por ejemplo, el *Convenio Colectivo General de la Industria Textil y de la Confección (2024-2026)*⁹², que acoge el principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del ET, especificando que “será de aplicación tanto para el personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada” (art. 23) . También se refiere al trabajo a tiempo parcial, reconociendo que “Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras a tiempo completo, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato, debiendo garantizar las empresas la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta entre mujeres y hombres” (art. 3.1).

Más genéricamente, el *Convenio colectivo de Crit Interim España ETT, SL. (2025-2029)*⁹³ acoge una cláusula de prohibición de discriminación de todas las personas

91 BOE nº 153, 25 de junio de 2024.

92 BOE nº 241, de 7 de octubre de 2025.

93 BOE nº 61, de 12 de marzo de 2025.

trabajadoras. En particular, “a no ser discriminados por razón de nacionalidad, identidad sexual, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada” (art. 8).

Otros convenios acogen expresamente el principio de transparencia retributiva, como es el caso del *VII Convenio Colectivo Estatal de Comercio de Papel y Artes Gráficas (2023-2025)*⁹⁴, “a fin de obtener información suficiente y significativa de las retribuciones para identificar posibles discriminaciones directas e indirectas, principalmente las debidas a valoraciones incorrectas de puestos de trabajo al percibirse una retribución inferior sin justificación” (art. 12.1).

También es importante el compromiso de las partes de establecer directrices para la negociación de medidas de gestión de la igualdad y la diversidad en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (LGTBI), afiliación sindical, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Así lo establece el *Convenio Colectivo Estatal de Industrias Cárnicas (2024-2025)*⁹⁵, “en especial, en aquellas empresas que en atención a su volumen de empleo y actividad pudieran no estar obligadas a elaborar planes de igualdad” (disposición adicional novena).

A veces la vulneración del derecho a la igualdad retributiva derivada de la percepción de un salario inferior al establecido en el convenio, tiene su origen en haber sido contratado temporalmente al amparo de un programa de subvención a la contratación convocado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). En este caso, no es que el convenio colectivo excluya expresamente este supuesto, sino que la vulneración consiste en no aplicar a estos empleados el Convenio del personal laboral de la Administración General del Estado.

⁹⁴ BOE nº 212, de 2 de septiembre de 2024.

⁹⁵ BOE nº 162, de 7 de julio de 2025.

La doctrina del TS confirma que, existiendo un convenio colectivo propio para el personal laboral de la Administración demandada, la retribución debía ajustarse a lo contemplado en el mismo para los trabajadores de su misma categoría profesional, sin que pueda obstar a ello el hecho de que en aquel Plan de Empleo pudiese contemplarse una cuantía inferior como ayuda o subvención del puesto de trabajo”. Por tanto, se reconoce el derecho a una indemnización de daños y perjuicios derivados de dicha vulneración, cuantificada en la diferencia retributiva que no ha percibido acumulando como lucro cesante las diferencias de salario conectadas con la vulneración del derecho a la igualdad retributiva⁹⁶.

5.10. Igualdad retributiva entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor

El art. 157.4 TFUE introduce la conveniencia de adoptar medidas de acción positiva en el ámbito del trabajo, dejando claro que el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

El mandato contenido en el citado Tratado sienta el principio según el cual un mismo trabajo o un trabajo al que se atribuye igual valor debe ser retribuido de la misma manera, con independencia de que lo realice un hombre o una mujer, lo que constituye una expresión específica del principio general de igualdad que exige que no se traten de manera diferente situaciones que son comparables, a menos que ese trato esté objetivamente justificado, por motivos ajenos a toda discriminación por razón de sexo⁹⁷.

Hay que tener en cuenta también el alcance material del principio de igualdad retributiva, exigible respecto de cada uno de los elementos de la retribución, de manera que el

⁹⁶ STS 20-11-2024, rec. 2562/2023, ECLI: ES:TS:2024:5717.

⁹⁷ STJUE de 27 de marzo de 1980, *Macarthy*, C-129/79, ECLI:EU:C:1980:103; y STJUE de 17 de junio de 1998, *Hill y Stapleton*, C-243/95, ECLI:EU:C:1998:298; Y STJUE de 26 de junio de 2001, *Brunnhöfer*, C-381/99, ECLI:EU:C:2001:358.

concepto de salario a estos efectos comprende todas las gratificaciones en dinero o en especie, actuales o futuras, siempre que sean satisfechas, aunque sea indirectamente, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo, incluidas las aportaciones a los fondos de pensiones, o la reducción del precio del transporte. También debe incluirse el aumento del salario producido durante el permiso por maternidad, a efectos de recalcular la prestación social⁹⁸.

Otro elemento fundamental a tener en cuenta en la negociación colectiva es el concepto de “trabajo de igual valor”, que requiere especial cautela tanto en el sistema de clasificación profesional como en la correlativa tabla salarial aplicable a cada grupo profesional. Para el TJUE, para apreciar si unos trabajadores realizan un mismo trabajo o un trabajo al que se puede atribuir un mismo valor, debe comprobarse si, en función de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que dichos trabajadores se encuentran en una situación comparable⁹⁹. Por su parte, la doctrina del Tribunal Constitucional ha establecido los principios en los que debe basarse la actuación empresarial y de los convenios colectivos a efectos de que no se incurra en discriminación retributiva por razón de sexo¹⁰⁰.

Se recomienda como buena práctica que, a la hora de pactar las retribuciones se tenga en cuenta el concepto de trabajos de igual valor, pues podría producirse trato desigual entre mujeres y hombres. A estos efectos, resulta preceptivo que “las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor” (art. 9 RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres).

98 STJUE de 30 de marzo de 2004, *Alabaster*, C-147/2004, ECLI:EU:C:2004:192.

99 STJUE de 31 de mayo de 1995, *Royal Copenhagen*, C-400/93, ECLI:EU:C:1995:155.

100 STC 58/1994, de 28 de febrero, entre otras.

El control de la efectiva igualdad retributiva se materializa a través de la obligación empresarial de registro salarial (art. 28.2 ET), que es autónoma del plan de igualdad y de la auditoría retributiva. Reglamentariamente se especifica al respecto que “todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados (art. 5.1 RD 902/2020). En cuanto a la información que se debe registrar, “el registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores (art. 5.2. RD 902/2020).

Aunque la norma no exige la negociación sobre el registro salarial, sin embargo, la representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado (art. 5.6 RD 902/2020). Además, se reconoce el derecho colectivo de acceso al registro a los órganos de representación de las personas trabajadoras.

Dado que la obligación de registro salarial y la función de consulta, vigilancia y control que ejerce la representación legal de las personas trabajadoras en esta materia, puede dar lugar a discrepancias en cuanto al contenido del registro, sería buena práctica establecer en los convenios colectivos unas bases o criterios generales de consenso al respecto, siempre dentro del respeto a la legalidad, en aras de evitar conflictos. Por ejemplo, en 2022 se produjeron discrepancias derivadas de la elaboración y contenido del registro salarial en la empresa *Ericsson España, S.A.*, en relación con los datos e información retributiva necesaria para su análisis por la representación legal de los trabajadores en la empresa. Se acordó crear una específica comisión de trabajo con las representaciones sindicales existentes en la empresa, con vistas a llegar a un acuerdo sobre la materia,

que se alcanzó en enero de 2023 entre la empresa y dos de las representaciones sindicales¹⁰¹.

Entre otros aspectos, el acuerdo estableció que el registro salarial:

- “– Incluirá medias y medianas de cada puesto de igual valor siempre que en cada sexo haya tres o más personas, ello incluso si no hubiera personas en el sexo opuesto (ejemplos).
- A fin de que convivan la finalidad perseguida por la normativa que regula el registro de retributivo y, a la misma vez, se salvaguarde el derecho a la confidencialidad de datos personales que no puedan ser aritméticamente agregados en medias o medianas, el registro retributivo incluirá las diferencias porcentuales entre hombres y mujeres, cuando en posiciones de igual valor haya al menos dos empleados en alguno de los sexos (ejemplos).
- El cálculo del diferencial porcentual entre el salario de hombres y mujeres seguirá la siguiente fórmula: $\text{Salario medio Hombre} - \text{Salario medio mujer} \times (-100)\%$.
- No incluirá medias, medianas ni diferenciales porcentuales cuando en puestos de igual valor haya una sola persona en alguno o ambos sexos, cuando haya una persona en cada sexo, o solo dos personas en un mismo sexo (ejemplos). Ello sin perjuicio de la información y análisis de indicadores o de la auditoría retributiva que corresponda compartir en la Comisión de Igualdad a modo de información alternativa o complementaria al registro retributivo y conforme al contenido del Plan de Igualdad vigente en cada momento.
- El contenido, estructura y alcance del registro retributivo por género descrito anteriormente será efectivo para las retribuciones de 2022 y será compartido con la representación legal de los trabajadores en el segundo semestre de 2023, una vez cerradas las retribuciones salariales de 2022 y sus posibles revisiones”

¹⁰¹ Este acuerdo fue validado por la STS de 21 de noviembre de 2024 (rec. 218/2023).

Por otro lado, son muchos los convenios colectivos que recogen la obligación de igualdad de trato y no discriminación, no sólo retributiva, sino también relativa a la promoción, formación y otros aspectos de la relación laboral. A título ilustrativo citaremos algunas cláusulas a modo de ejemplo. El *Convenio Colectivo de la Empresa Sociedad de Fomento Agrícola Castellonense SA (2024-2025)*¹⁰² incluye además medidas de acción positiva, la obligación de que “La empresa contribuirá eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, desarrollando una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas más capacitadas en el grupo profesional de que se trate” (art. 13).

En relación con los trabajos de igual valor y la clasificación profesional, el *Convenio colectivo de la empresa Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, SCL (2024)*¹⁰³, asume la obligación de que “La Empresa pagará por la prestación de igual grupo profesional el mismo salario en todos sus conceptos, sin discriminación alguna por razón de sexo” (art. 32). También en relación a la clasificación por grupos profesionales, el *Convenio colectivo de empresa Electronic Traffic, S. A (2024)*¹⁰⁴ establece que “Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todos los trabajadores/as, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres” (anexo 2).

Con una formulación más comprensiva de todas las posibles discriminaciones, el *Convenio Colectivo relativo de la empresa SMARTRAM 360 S.L. (2024)*¹⁰⁵ establece que “la empresa velará activamente por que se respete el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos (acceso al empleo, selección, retribución, formación, etc.) y niveles de aplicación, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, discapacidad, orientación sexual, edad,

¹⁰² BOP Sevilla, de 20 de junio 2024.

¹⁰³ BOE nº 153, 25 de junio de 2024.

¹⁰⁴ Boletín Oficial del Principado de Asturias nº 124, de 26 de junio de 2026.

¹⁰⁵ BOP. Cádiz nº 119, de 21 de junio de 2024.

raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc., dentro de los límites enmarcados por el Ordenamiento Jurídico y en observancia del Compromiso que SMARTRAM 360, SL asume en materia de igualdad en el trabajo” (art. 9).

En Andalucía, la Administración de la Junta de Andalucía, tiene prohibido formalizar contratos, subvencionar o prestar ayudas públicas a empresas sancionadas o condenadas por prácticas laborales discriminatorias (Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía). Esta “cláusula de exclusión” ha actuado como un importante incentivo para que la inclusión de artículos de igualdad en los convenios colectivos andaluces, garantizando así el acceso de las empresas al mercado de la contratación pública.

A título ilustrativo, podemos citar el sector del metal en Cádiz, cuyo actual ***Convenio Colectivo de la Industria del Metal de la Provincia de Cádiz (2024-2031)***¹⁰⁶ contempla específicamente la igualdad retributiva y no discriminación salarial: “la empresa está obligada a pagar la misma retribución por la prestación de un trabajo de igual valor. Esto aplica a cualquier naturaleza del concepto, ya sea salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de la remuneración” (art. 32.1). La importancia de este artículo radica en el hecho de que el sector del metal ha estado tradicionalmente masculinizado, de manera que al englobar la igualdad en “cualquier naturaleza del concepto”, el convenio cierra la puerta a que se utilice la estructura de pluses para crear brechas salariales encubiertas. Además, el artículo 32.2 establece la necesidad de protocolos específicos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, entendiendo que un ambiente de trabajo hostil es también una barrera para la igualdad en la promoción y, por ende, en la retribución.

En Jaén, el olivar y su industria de transformación son el pilar de la economía de la provincia. Este sector, tradicionalmente masculinizado, ha dado pasos significativos en la negociación colectiva para integrar políticas de igualdad que respondan

106 BOP Cádiz nº166, de 1 de septiembre de 2025.

a la realidad actual. Su **Convenio Colectivo de Industrias del Aceite y sus Derivados de Jaén (2024)**¹⁰⁷, contempla en su política de igualdad que “Se garantizará el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesional, y en las condiciones de trabajo” (art. 41). Así mismo, en materia de ascensos y la promoción profesional en la empresa, que sin duda afecta a la retribución, establece que “se ajustarán en criterios y sistemas que tengan como objetivo organizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación” (art. 42).

Cabe citar también el **Convenio de la Empresa Seven Plast Eco S.L. (2025-2026)**¹⁰⁸, dedicada al reciclaje y transformación de plásticos, ha formalizado su actual convenio colectivo con una clara vocación igualitaria, dedicando varios preceptos a la igualdad y no discriminación. En particular, se garantiza expresamente el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres “en el acceso al empleo, en la contratación, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, las de conciliación y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales” (art. 32). Las partes asumen el compromiso de promover condiciones de trabajo que integren la Empresa para que favorezcan la igualdad de trato y oportunidades, eliminen los tratos discriminatorios y eviten el uso sexista del lenguaje (art. 31). Aunque la cláusula parece genérica, su inserción en el capítulo de “Igualdad efectiva entre mujeres y hombres” le otorga un carácter vinculante para toda la política retributiva de la empresa. La mención al “uso sexista del lenguaje” tiene una derivada salarial indirecta: la denominación de los puestos de trabajo. Nombrar los puestos en masculino o utilizar términos que evocan habilidades masculinas puede disuadir a las mujeres de postularse para categorías superiores mejor remuneradas.

107 BOP de Jaén nº 133, de 14 de julio de 2021.

108 BOP Granada, nº 13, de 22 de enero de 2025.

El Sector de Limpieza de Edificios y Locales es uno de los sectores más feminizados y, paradójicamente, uno de los que presenta mayores retos en términos de igualdad retributiva debido a la alta tasa de parcialidad y a la estructura de pluses por centros de trabajo. El **Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Sevilla (2024-2027)**¹⁰⁹ regula las relaciones de miles de trabajadoras y establece garantías específicas para la subrogación de servicios, un momento crítico para la estabilidad salarial. Establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, negociadas con la representación legal de los trabajadores. El artículo 10 enlaza directamente con la obligatoriedad de los planes de igualdad y la transparencia en la configuración de las percepciones.

En el sector de la limpieza, la discriminación salarial a menudo no ocurre en el salario base (que es igual para el mismo grupo profesional), sino en la asignación de jornadas parciales frente a completas, y en el plus de especialidad, que debería ser de la misma cuantía dentro de todos los puestos del nivel IV. De otro lado, las ausencias por maternidad se protegen, entre los criterios generales sobre igualdad, para que “no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc.)” (art. 10).

Entre otros, cabe citar también el **Convenio de la Empresa Recacor S.A. (Córdoba), Recacor S.A., (2020-2025)**¹¹⁰, empresa emblemática del sector del neumático y servicios mecánicos con sede en Córdoba, cuenta con un convenio de empresa que rige hasta finales de 2025. Establece la prohibición de discriminación su propio ámbito funcional “sin que pueda existir discriminación por razón de sexo, edad, religión, raza, afiliación política o sindical, en ninguno de los artículos del presente Convenio» (art. 1). El Convenio de la Empresa Servicios Globales de Integración Siglo

¹⁰⁹ BOP de Sevilla número 162 (25/08/2025).

¹¹⁰ BOE nº 134, de 13 de mayo de 2020.

XXI, S.L. (Andalucía) (2025-2027)¹¹¹, establece un sistema de clasificación profesional “sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad o sexo, o de cualquier otra índole, basado en la implantación de grupos profesionales para los servicios de atención a personas con discapacidad” (art. 78).

En otros casos, la preocupación por la discriminación por razón de género se manifiesta en el convenio colectivo en sus reglas sobre la jornada continuada, facilitando que hombres y mujeres accedan a la jornada continuada (más favorable para la conciliación) en igualdad de condiciones. Es el caso del **Convenio del Sector de Industrias de Hostelería de la Provincia de Málaga**¹¹², que ha extendido su vigencia hasta 2027, que establece que “En los supuestos en los que se pudiese establecer un régimen de jornada continuada, la empresa y los representantes legales de los trabajadores estudiarán la posibilidad de propiciarla sin discriminación” (art. 18.7). Dado que la jornada partida suele conllevar mayores gastos de transporte y dificultades para la formación, el acceso igualitario a la jornada continuada permite que las mujeres no queden relegadas a puestos de menor responsabilidad por la imposibilidad de conciliar.

¹¹¹ BOJA nº 59 de 27 de marzo de 2025.

¹¹² BOP Málaga nº 162, de 23 de agosto de 2018.

