**DERECHO DEL TRABAJO**

**TEMA 8**

**EL SALARIO: CONCEPTO, ESTRUCTURA Y MODALIDADES.** **LIMITACIONES DE LA LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO EN MATERIA DE GASTOS DE PERSONAL AL SERVICIO DEL SECTOR PÚBLICO. RÉGIMEN RETRIBUTIVO DE LOS MÁXIMOS RESPONSABLES Y DIRECTIVOS DEL SECTOR PÚBLICO.**

**EL SALARIO: CONCEPTO, ESTRUCTURA Y MODALIDADES.**

Dispone al artículo 35.1 de la Constitución Española de 27 de diciembre de 1978 que “todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo (…) y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia”.

Conforme a su artículo 1.1, el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores de 23 de octubre de 2015 es aplicable a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios *retribuidos* por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del empresario.

La retribución al trabajador está regulada por los artículos 26 a 33 del Estatuto de los Trabajadores, cuyas reglas esenciales son las siguientes:

1. 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. En ningún caso 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.
2. No tendrán la consideración de salario los suplidos, las prestaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos.
3. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender:
4. El salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra.
5. En su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten.

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

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, de forma que cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, el empresario deberá justificar que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de los trabajadores.
2. Las retribuciones periódicas deberán pagarse como máximo mensualmente.
3. La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo.
4. El interés por mora en el pago del salario será el diez por ciento de lo adeudado.
5. El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año cuya cuantía se fijará por convenio colectivo, en el cual podrá acordarse el prorrateo de tales gratificaciones en doce mensualidades.

**LIMITACIONES DE LA LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO EN MATERIA DE GASTOS DE PERSONAL AL SERVICIO DEL SECTOR PÚBLICO.**

Las sucesivas leyes de presupuestos generales del Estado vienen estableciendo determinadas limitaciones en materia de gastos de personal al servicio del sector público, las cuales giran en torno al concepto de *masa salarial del personal laboral*, la cual está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales devengadas por dicho personal en el año anterior, con excepción de:

1. Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
2. Las cotizaciones de Social a cargo del empleador.
3. Las indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos.
4. Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador.

Partiendo del concepto de masa salarial expuesto, las sucesivas leyes presupuestarias establecen un porcentaje máximo de incremento de la masa salarial del personal laboral respecto de la del año anterior, de manera que el personal laboral del sector público no podrá percibir retribuciones salariales o extrasalariales que superen las cuantías informadas favorablemente por la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos con base en los parámetros indicados.

No obstante, la masa salarial puede exceder de este límite como consecuencia de la consecución de los objetivos asignados a cada departamento ministerial, organismo o entidad del sector público, mediante el incremento de la productividad o modificación de los sistemas de organización del trabajo o clasificación profesional, previo informe favorable de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos

Al margen de lo anterior, las sucesivas leyes de presupuestos generales del Estado han previsto otros incrementos retributivos, como los vinculados a la evolución del Índice de Precios al Consumo o al Producto Interior Bruto.

En el ámbito del sector publico estatal, las leyes de presupuestos anuales exigen un informe favorable de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones para la determinación o modificación de las condiciones retributivas del personal laboral en los casos de:

1. Determinación de las retribuciones de puestos de nueva creación.
2. Fijación de retribuciones mediante contrato individual al margen de un convenio colectivo, con excepción de las de los máximos responsables y directivos en el sector público.
3. Mejoras salariales unilaterales, con carácter individual o colectivo.
4. Determinación de las retribuciones del personal contratado en el exterior.

Por último, las leyes presupuestarias declaran nulos de pleno derecho los acuerdos adoptados materia de retribuciones del personal laboral con omisión del trámite de informe o en contra de un informe desfavorable, así como los pactos que impliquen crecimientos salariales para ejercicios sucesivos contrarios a los que determinen las futuras leyes de Presupuestos Generales del Estado. Esta nulidad lleva aparejada la obligación de devolución por el trabajador de las cantidades indebidamente abonadas y percibidas.

**RÉGIMEN RETRIBUTIVO DE LOS MÁXIMOS RESPONSABLES Y DIRECTIVOS DEL SECTOR PÚBLICO.**

El régimen retributivo de los máximos responsables y directivos del sector público estatal está regulado por la disposición adicional octava del Real Decreto-ley de reforma del mercado laboral de 10 de febrero, desarrollado por el Real Decreto de 5 de marzo de 2012, y sus reglas esenciales son las siguientes:

1. Se entiende por:
2. *Máximos responsables*, a los miembros de los órganos superiores de gobierno o administración de las entidades del sector público, incluyendo a sus presidentes ejecutivos, consejeros delegados, consejeros y administradores únicos, mancomunados o solidarios.
3. *Directivos*, a quienes, formando parte de los órganos superiores de gobierno o administración de las entidades del sector público o actuando bajo su dependencia o la del máximo responsable, ejercitan funciones separadas con autonomía y responsabilidad, solo limitadas por los criterios e instrucciones emanadas del máximo responsable o de los citados órganos, incluyendo a los directores generales y quienes dependan de los mismos.

No tendrán la consideración de máximo responsable o directivo quienes estén vinculados a la entidad por relación funcionarial.

1. Las sociedades y demás entidades del sector público estatal son clasificadas por el ministro de Hacienda en tres grupos en función de parámetros como su cifra de negocio o volumen de actividad, número de trabajadores o necesidad o no de financiación pública.
2. Quienes asuman las funciones de máximo responsable de las sociedades mercantiles estatales estarán vinculados profesionalmente con las mismas por contrato mercantil.

Los máximos responsables de entidades que no sean sociedades mercantiles, así como los directivos de todas las entidades, estarán vinculados profesionalmente por un contrato de laboral especial de alta dirección.

1. Las retribuciones a fijar en los contratos mercantiles o de alta dirección antes aludidos se componen de:
2. Una retribución básica, igual para cada uno de los tres grupos en los que se clasifican las entidades.
3. Las retribuciones complementarias, que comprenden:

* Un complemento de puesto, que retribuye las características específicas de las funciones desarrolladas o de los puestos directivos desempeñados, y que será asignado por quien ejerza el control o supervisión financiera de la entidad, por el accionista o por el ministerio de adscripción, con arreglo a criterios como la situación retributiva del directivo en comparación con puestos similares del mercado o el nivel de responsabilidad.
* Potestativamente, un complemento variable, que retribuye la consecución de unos objetivos previamente establecidos conforme a parámetros evaluables por quien ejerza el control o supervisión financiera de la entidad, por el accionista o por el ministerio de adscripción.

Estos complementos no podrán superar el porcentaje máximo fijado para el grupo en el que se clasifique la entidad.

1. La extinción, por desistimiento del empresario, de los contratos mercantiles y de alta dirección antes aludidos, cualquiera que sea su fecha de celebración, únicamente dará lugar a una indemnización no superior a siete días por año de servicio de la retribución básica y el complemento de puesto, con un máximo de seis mensualidades.

No se tendrá derecho a indemnización alguna cuando el máximo responsable o directivo ostente la condición de funcionario de carrera, o sea empleado de entidad del sector público con reserva de puesto de trabajo.

1. Son nulas de pleno derecho las cláusulas contractuales contrarias a las anteriores reglas.
2. La Abogacía del Estado o asesoría jurídica del organismo que ejerza el control o supervisión financiera de la entidad o, en su caso, del accionista, deberá informar los contratos mercantiles y de alta dirección antes aludidos previamente a su celebración.

José Marí Olano

13 de agosto de 2024