

¿Son válidos los pactos que establecen una remuneración global para los trabajadores?

9-1-2017 | Laura Pérez Benito

La posibilidad de establecer una remuneración global para los empleados que incluya conceptos dispares como las horas extraordinarias o los complementos salariales personales requiere del cumplimiento de una condiciones no siempre beneficiosas para la empresa. En contra de lo que muchos creen, existe la posibilidad de establecer una remuneración global para los trabajadores, esto es, un importe único que englobe todas las partidas salariales a las que pudieran tener derecho los trabajadores...

En contra de lo que muchos creen, existe la posibilidad de establecer una remuneración global para los trabajadores, esto es, un importe único que englobe todas las partidas salariales a las que pudieran tener derecho los trabajadores. La cobertura de esta remuneración global se podría extender así a conceptos tan dispares como los complementos salariales personales, los complementos derivados del puesto de trabajo o incluso a las posibles horas extraordinarias que realizaran los trabajadores.

Sin embargo, este pacto, que a primera vista puede parecer favorable para las empresas puede convertirse en un instrumento de doble filo y generar mayores perjuicios que beneficios.

A través de este artículo se analizarán las condiciones que estos pactos tienen que cumplir para ser considerados válidos, las ventajas e inconvenientes que pueden conllevar y, en consecuencia, las situaciones en que puede resultar útil acudir a este tipo de acuerdos.

CONDICIONES

Los pactos de globalización del salario no dejan de ser contratos entre las partes que, como tales, deben cumplir una serie de condiciones para ser considerados existentes y válidos.

Del conjunto de pronunciamientos judiciales relativos a la existencia y validez de este tipo de pactos se coligen las siguientes condiciones:

(i) En relación con la propia existencia del pacto nuestros tribunales requieren que su contenido quede cumplidamente

acreditado. En consecuencia, no cabría alegar en un juicio que el trabajador no tiene derecho a lo reclamado por encontrarse ya incluido en su retribución si no existe prueba de la existencia del pacto y de su carácter expreso, y ello con independencia de que el pacto sea escrito o verbal.

(ii) Por otro lado, para demostrar la validez del pacto será necesario acreditar que no se han establecido en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales o a los convenios colectivos, ello de conformidad con el artículo 3.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

En la práctica esto supone la necesidad de acreditar que se respetan las condiciones de retribución a las que tendría derecho el trabajador con independencia del pacto. De esta suerte, el salario global acordado deberá ser al menos igual al que corresponda al trabajador por todos los conceptos previstos en la normativa aplicable.

Si al comparar ambos parámetros resultare que la retribución global percibida conforme al pacto es inferior a la que hubiera recibido el trabajador de conformidad con el convenio colectivo aplicable, el pacto se considerará nulo. En este supuesto el trabajador tendrá derecho a percibir las diferencias salariales correspondientes sin perjuicio de las sanciones que pudieran adoptarse frente a la empresa.

VENTAJAS E INCONVENIENTES

La principal ventaja de los pactos de globalización de salario es la simplificación de la nómina, lo que implica a su vez un ahorro en costes de administración y una menor exposición al error. Será suficiente que las empresas fijen una cuantía determinada total omitiendo cualquier referencia a la estructura salarial que, como sabemos, puede ser diferente para cada trabajador (e.g. diferentes convenios colectivos aplicables, complementos salariales distintos, etc.).

Por otra parte, considero que estos pactos tienen un claro componente motivador. Los trabajadores, conscientes de que su retribución es superior, asumen un mayor compromiso frente a la empresa. De esta forma, en el caso de pactos que cubran las horas extraordinarias, es lógico pensar que los trabajadores mostrarán una mayor disposición a realizarlas.

Frente a estas ventajas se alcanzan varios inconvenientes. En primer lugar, el sobrecoste económico que suelen generar, toda vez que en la mayoría de los casos implican el abono de una retribución superior a la que correspondería al trabajador de no existir el pacto. Así, resulta habitual que las empresas establezcan una remuneración que les conceda un margen suficiente para abarcar cualesquiera conceptos salariales a los que tengan derecho los trabajadores y estos cobrarán esta cantidad con independencia del trabajo realizado.

A título de ejemplo, cabe mencionar que un pacto global de salario que incluya horas extraordinarias otorgará al trabajador el derecho a percibir la misma cantidad todos los meses con independencia de que haya realizado o no horas extraordinarias.

Es cierto que cabría la posibilidad de suprimir este sobrecoste si se realizaran los cálculos correspondientes (previamente, o de no ser posible, a través de posteriores regularizaciones) pero ello en la práctica implicaría desvirtuar uno de los principales beneficios aparejados a este tipo de pactos, es decir, la simplificación de la nómina.

Por último, señalar las no menos importantes dificultades que generan estos pactos en materia de Seguridad Social, dado que es posible que los diferentes conceptos retributivos a los que tuvieran derecho los trabajadores estuvieran afectados por distintas reglas de cotización, como ocurriría en el caso de que el pacto cubriera además del salario conceptos tales como las ya indicadas horas extraordinarias, dietas, etc. Una correcta cotización pasaría por desglosar los conceptos retributivos para calcular el importe, cuestión que volvería a provocar una clara complejidad en la preparación de la nómina y los seguros sociales.

CONCLUSIONES

Resulta pacífica la validez de los pactos globales de salario, siempre y cuando se respeten las condiciones laborales legales o convencionales que tengan reconocidas los trabajadores.

Sin embargo, estos pactos no resultan atractivos para todas las empresas, no sólo por el coste económico que pueden conllevar sino también porque podrían no resultar en una fórmula simplificadora de la estructura salarial cuando la empresa se viera obligada a realizar cálculos constantes para asegurar que se respetan los mínimos legales o para calcular el importe de cotización a la Seguridad Social.

Concluyo, por tanto, que los pactos globales de salario sí podrían resultar convenientes como mecanismo de simplificación de nómina, e incluso de motivación -según en qué casos-, en aquellas empresas que abonaran retribuciones claramente superiores a las establecidas en el convenio colectivo aplicable y cuyos empleados tuvieran la base de cotización topada o tuvieran derecho a un salario que coincidiera exactamente con dicha base de cotización.

Laura Pérez Benito. Abogada de Laboral de Pérez-Llorca