

CONCEPTOS SALARIALES

Salario Base:

Es el mínimo común por puesto, categoría, nivel o grupo (según el sistema de clasificación profesional adoptado).

Es de naturaleza colectiva pues corresponde a la totalidad de los trabajadores que ocupen la posición de referencia con independencia de cualquier variable individual.

Es fijo, ya que su cuantía no se altera por los resultados alcanzados. Corresponde al tiempo trabajado, o jornada laboral realizada, pues el presupuesto necesario del salario es la prestación laboral. El módulo temporal establecido en la norma vigente para el cálculo del salario-hora es el año, debido a la distribución irregular de las horas de trabajo a lo largo de ese período. El año es también el período habitual de referencia para la fijación del salario. El salario base anual corresponde a la realización de un número determinado de horas de trabajo.

Puede también convenirse por unidad de obra, no por unidad de tiempo, sistema de trabajo especial ligado al destajo propio de ciertas actividades tradicionales, sistema de trabajo especial ligado al destajo propio de ciertas actividades tradicionales, por ejemplo, albañilería, arranque en minería. Es de devengo periódico, con un mínimo de doce veces al año. Al importe de la mensualidad se suma el importe de las pagas extraordinarias en los meses en que éstas se hacen efectivas. Las pagas extraordinarias son por designio legal al menos dos. Puede acordarse su prorrateo por meses.

El salario base, fijo en su cuantía y periódico en su vencimiento, es por definición un concepto consolidado. Quiere decir que su titular ha adquirido el derecho a su percepción sin que pueda ser perturbado por cambios en el trabajo o por la aparición de nuevos conceptos. Se conserva aún en el caso de realización de trabajos de nivel inferior de salario-base o falta de trabajo por causas no imputables al trabajador mientras permanezca en el lugar de trabajo.

Tiene carácter atractivo, es decir, acoge todos los devengos salariales que no correspondan efectivamente a algún complemento. Por esta razón son salario-base las partes de la remuneración con distintas denominaciones asignadas sin determinación expresa y particular, tal como plus convenio, pacto de empresa o gratificación voluntaria, que expresan con su nombre el origen que han tenido pero no han concretado su asignación a una prestación o condición variable y en la práctica son fijas y periódicas. El salario-base aparece en el modelo de tablas de la norma colectiva salarial y en cualquier caso en el recibo individual separado del resto de los elementos salariales.

Complementos:

Los restantes elementos que integran el salario total se denominan complementos, que se fijan en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador (personales), al trabajo realizado (de puesto, de cantidad o calidad) o a la situación y resultados de la empresa (por objetivos o por beneficios).

El importe, el devengo, la consolidación y la operativa de cada concepto deben regularse en el convenio, pacto, contrato de decisión del empresario que le dio origen. Sea cual sea su cuna constituyen derechos adquiridos, no liberalidades disponibles, en los términos de su adquisición originaria y derivada.

• **Personales**

Tienen carácter individual y, salvo pacto en contrario, fijo, pues suelen estar ligados a una condición personal de carácter fijo o rasgo (competencias adquiridas, currículum, confianza y disponibilidad, multifuncionalidad). Pero pueden tener su origen en una circunstancia temporal, o evolucionar a lo largo del tiempo:

- Antigüedad, que se adquiere con el transcurso del tiempo. Concepto fijo en cuanto tal pero de cuantía variable.
- Encargos o proyectos, asignaciones a título individual de misiones especiales a plazo que ponen en juego esfuerzos, compromisos y responsabilidades personales también fuera de lo normal.
- Premios, ligados a la experiencia, confianza y dedicación personales.

Los complementos personales asignados de forma indeterminada, es decir, sin estar asentados en la existencia de criterios diferenciadores aunque no sean directamente evaluables o medibles, pueden causar agravios comparativos e incurrir en discriminación.

El agravio comparativo o percepción de desigualdad injustificada es una de las causas de conflicto que se examinaron en el epígrafe sobre la equidad interna. Pero puede trascender el conflicto interno y adquirir relevancia jurídica ya que el sistema constitucional y la norma laboral refuerzan especialísimamente el valor de la igualdad en materia salarial como se dijo. Y no cabe duda que los complementos personales por su propia naturaleza son el lugar privilegiado donde puede ubicarse la desigualdad sin causa.

• **Funcionales**

Corresponden al puesto o a la función, independientemente de la persona que la desempeñe. Son no consolidables, salvo pacto en contrario. Se asignan no por el mayor valor del puesto, elemento ya incorporado al salario-base correspondiente, sino por el peso u onerosidad para el trabajador que le acompaña como condición externa al propio trabajo. En la práctica laboral se suelen denominar pluses, aunque también esta palabra se utiliza para otros complementos. En general el terreno de la

retribución está lleno de trampas semánticas que hay que evitar recurriendo permanentemente al análisis del origen o porqué, el objeto o el para qué y la operativa del concepto.

- **Por resultados**

Hay un amplísimo repertorio de métodos y procedimientos dirigidos a la resolución de uno de los asuntos problemáticos de la dirección empresarial: el ajuste del salario a los resultados o el rendimiento.

Para situar debidamente el concepto conviene diferenciarlo de otras figuras limítrofes:

- Complementos por resultados nominales: en algunas prácticas salariales se recurre al nominalismo para conjurar la ausencia de elementos de gestión y se llama plus de producción o de actividad o paga de beneficios a complementos que no tienen relación alguna con los resultados del trabajo.
- Percepciones sociales no salariales: en el extremo opuesto del arco pueden existir fórmulas de participación en la propiedad y en los resultados tal como la compra o entrega de acciones o la participación en los beneficios sociales que no constituyan salario porque no vayan ligadas al trabajo realizado y a la condición laboral.

Por tanto, los requisitos previos de los complementos por resultados es que tengan la condición de salarios y que se relacionen de alguna manera con los resultados o el rendimiento del trabajo.

Los tipos y las denominaciones usuales son:

1. Primas o incentivos individuales para la mano de obra directa y que se relacionan con la producción. Si la relación producción-prima es inmediata y directa la prima es directa. Si es indirecta o mediata la prima es indirecta. Suelen consistir en un porcentaje del incremento de cantidad o de ahorro de tiempo sobre el estándar.
2. Primas o incentivos individuales para mandos y empleados. Responden a una evaluación de resultados no relacionada sólo con la producción o con la venta sino con otros objetivos de naturaleza cualitativa (actuación del equipo, gestión, colaboración). Deben aplicarse en el marco de una evaluación de la actuación o del mérito normalizada. A diferencia del complemento personal asignando a condiciones personales fijas o a rasgos, las primas se refieren a circunstancias variables que se concretan en conductas y resultados.
3. Primas o incentivos colectivos. La extensión de la polivalencia o de la multifuncionalidad y del trabajo en equipo; la integración de todo el personal en las funciones y políticas horizontales de innovación, calidad y orientación al cliente; las estructuras flexibles y abiertas, han contribuido a poner en solfa los métodos tradicionales de incentivación salarial.

La evolución se manifiesta en dos vectores:

- Tendencia hacia lo colectivo, a dar prioridad o mayor peso a la noción de equipo, de conjunto.
- Tendencia hacia incentivos complejos, más flexibles, más selectivos, pero al mismo tiempo comprensivos de más factores de resultados.

La noción clásica de prima está dejando paso a otras que pretenden expresar más adecuadamente los nuevos contenidos y orientaciones. Los factores que se tienen en cuenta, y que se integran en el incentivo, tienen en cuenta principalmente la cantidad, la productividad, el desperdicio de materiales y la calidad del producto, obtenidos por el conjunto.

4. Incentivos para directivos. Los rasgos tendenciales indicados a propósito de los incentivos colectivos se acentúan en el caso de los directivos. Pero además de la importancia de los resultados generales y de la integración de distintos factores, el salario variable de los directivos tiende a adquirir más peso sobre el conjunto de la retribución. En unos límites amplios la cuantía representa hoy entre el 10 y el 30 por 100 del salario fijo. En las variables a considerar entran de un lado los resultados globales y de otro la actuación y los resultados individuales. Si se quiere mantener un control estricto sobre el coste de los incentivos se puede fijar de antemano una cantidad o un porcentaje sobre los resultados globales que se reparte posteriormente. En un sistema más descentralizado se parte de los objetivos individuales y el importe de corrige en función del resultado general.
5. En cuanto al plazo también se tiende a compaginar el bono o gratificación anual con la opción a plazo de compra de acciones o la cantidad fijada en función de los beneficios del trienio.
6. Bonos. Entendemos por bonos la retribución a corto plazo, normalmente dentro del ejercicio presupuestario y por tanto con un horizonte anual, a directivos, cuadros, técnicos y en general personal profesional, basada en la consecución de resultados medibles, sean de empresa, de área, de equipo o individuales. El esquema de funcionamiento del bono es muy similar al del incentivo, si bien por tratarse de directivos, cuadros y técnicos, hay dos características diferenciales que conviene resaltar: En primer lugar, suelen tener un componente mucho mayor relacionado con los resultados globales. Además, suelen tener un componente de apreciación subjetiva, basada en el desempeño de la persona.
7. Gratificaciones. La gratificación es un concepto variable cuya principal característica es la ausencia de un sistema que lo soporte. Suele concederse de forma completamente subjetiva por la realización de trabajos y la consecución de resultados extraordinarios, y bien utilizada por la dirección puede tener un carácter muy motivador para grandes

colectivos. Sin embargo, mal utilizada, la gratificación puede provocar enormes frustraciones.

- **Participación en beneficios**

O interesamiento, que se refiere a la participación directa en aquéllos, no a su utilización como módulo de cálculo que sería un complemento por resultados. En efecto, esta forma de salario, que en su momento se presentó como un factor de conciliación económica y social, es factible con dos condiciones:

1. No se puede abarcar la totalidad de la retribución ya que entonces no tendría naturaleza salarial pues no existiría relación laboral sino de sociedad.
2. Tiene que derivar de la prestación de trabajo, no ser consecuencia de otra forma de relación con la empresa.

No ha tenido un gran desarrollo pese a los intentos legales de promoverla. Las reivindicaciones sindicales tampoco la han incorporado, quizá porque la masa salarial suele ser muy superior al importe de los beneficios distribuidos y la presión sobre aquélla tiene más peso financiero y actúa siempre en sentido positivo. Hoy por hoy la participación en beneficios en sentido propio se aplica a grupos limitados de trabajadores de alto nivel.



MODALIDADES ATÍPICAS

Salario en especie:

Las formas más conocidas son:

- Vivienda, en propiedad o en alquiler
- Automóvil o título de transporte
- Descuentos en los productos o en los servicios de la empresa
- Manutención
- Suministros de agua, electricidad, carbón, teléfono
- Préstamos en condiciones especiales
- Cuentas de gastos, por estudios, viajes, clubs...
- Asistencia Médica y jurídica.
- Seguros de ahorro-jubilación, de accidentes y enfermedad, de otros riesgos.
- Créditos a bajo interés.
- Complemento de pensión.

El salario en especie presenta **dos problemas concretos**:

1. La diferenciación con las compensaciones por gastos. Habrá que estar para definir la naturaleza del concepto a su origen y a su finalidad auténtica. Presenta también dificultades la separación con los llamados beneficios sociales o extrasalariales.
2. La valoración de su importe para el cálculo del salario total. En principio las partes, empresa y trabajador beneficiario del salario en especie, tienen amplia libertad para fijar el valor que asignan a estos conceptos.

La valoración contractual o voluntaria tiene un límite: las reglas del mercado. Cuando el producto o el servicio tenga un precio definido en el mercado debe computarse como tal a efectos salariales, o en su caso la diferencia entre el precio del mercado y el de cesión al trabajador. El importe del salario en especie no puede ser superior al 30 por 100 del importe del salario total.

Salario diferido:

Normalmente responde a tres situaciones:

1. **Participación en beneficios**, o percepción de una cantidad en función de los resultados, calculados a medio plazo. Se refiere a personal directivo.

2. El interesamiento en forma de **opción de compra de acciones**, que tiene una finalidad social (mejora del salario y de la participación en la empresa) pero que también pretende mejorar la solvencia empresarial mediante la autocalcapitalización, puede conciliar estos dos intereses al diferir el ejercicio de la opción o la disponibilidad de los beneficios durante un cierto tiempo.
3. Ciertos salarios en especie consisten precisamente **en cuentas de ahorro o seguros de vida** que se percibe en transcurrido cierto plazo o si se cumplen ciertas condiciones (incapacidad, jubilación).

Son pues, casos singulares que presuponen la existencia de rentas excedentes (niveles retributivos altos) y una voluntad, explícita o implícita, de desarrollar la trayectoria profesional en el ámbito de la empresa.



BENEFICIOS SOCIALES

La delimitación establecida de los beneficios sociales permite considerar incluidas las prestaciones siguientes:

1. Mejoras colectivas de la Seguridad Social obligatoria:

- Pensiones o asignaciones periódicas en caso de Incapacidad temporal, Invalidez definitiva y Jubilación.
- Subsidios en caso de Defunción o Invalidez.
- Seguros de Vida.
- Seguros Médicos.

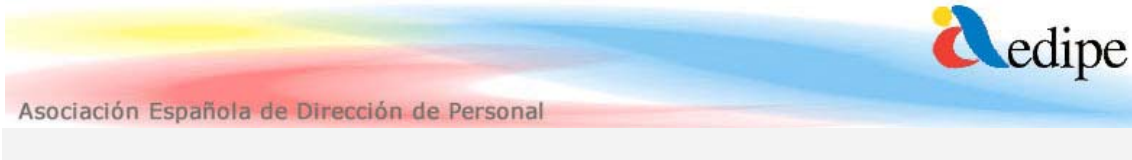
2. Obras sociales:

- Ayudas o créditos no reintegrables para atenciones extraordinarias personales o familiares.
- Servicios de cafetería y vales de comida.
- Guarderías o colegios (o ayudas escolares, incluidas becas).
- Plan de vivienda.
- Plan de jubilación.
- Servicio de asesoramiento y de asistencia.

3. Clubs o asociaciones para actividades:

- Culturales.
- Deportivas.
- Recreativas.

Las características específicas son, por tanto: Se dirigen al colectivo; Tienen finalidad esencialmente social (proteger ante la adversidad), suplir las carencias en la vida personal y familiar, facilitar el progreso social); Su asignación se hace con criterios independientes de la cualificación o el rendimiento en la prestación de trabajo.



POLÍTICA RETRIBUTIVA

Se puede establecer una política retributiva en base a:

1. Niveles de responsabilidad.

Se paga por lo que se hace, por lo que es necesario tener identificados los puestos y el nivel de responsabilidad de cada uno de ellos, para así determinar una escala salarial para cada nivel.

2. Niveles de desempeño de la persona.

A igualdad de responsabilidad del puesto se paga a aquel trabajador que realiza su trabajo con un desempeño superior. Para ello, lo más habitual es establecer una banda de retribución en cada nivel.

3. Consecución de resultados.

Se utiliza en las organizaciones que pagan en función de la consecución de los resultados, ya sea de manera individual o colectiva. Normalmente se retribuye en virtud de una dirección por objetivos.

4. Competencias.

Para aquellas organizaciones que funcionan mediante una gestión de competencias la consecuencia lógica es la retribución en función del desarrollo de competencias.

También se puede establecer en función del interés de pago, que normalmente responde a dos variables:

- Mercado: El mercado con referencia a la oferta y demanda de trabajo determina las condiciones por las que se puede atraer y retener a las personas, aunque no es el dinero el único factor determinante (seguridad, desarrollo...).
- Valor añadido: Es el resultado que va generando la organización.



ESTUDIOS E INFORMES

- [Encuesta sobre Regímenes Complementarios de Pensiones en España.](#) **FUNDIPE** (ver enlaces de interés).
- [Sistemas Complementarios de Pensiones.](#) **FUNDIPE.**
- [Previsión Social en el nuevo milenio 2003/2004.](#) **Towers Perrin** (ver enlaces de interés).
- [Nuevos desafíos en desempeño y compensación: alineando contribución y resultados.](#) **Towers Perrin.**



ENLACES DE INTERÉS

- [MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES](#)
- [COFOR](#)
- [FUNDIPE](#)
- [HAY GROUP](#)
- [DB CONSULTORES](#)
- [NET PENSIONES](#)
- [PEOPLE SOFT](#)
- [TEA-CEGOS](#)
- [TOWERS PERRIN](#)
- [WATSON WYATT](#)
- [NATIONAL ASSOCIATION OF PENSION FUNDS. \(REINO UNIDO\)](#)
- [FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES \(CHILE\)](#)
- [ASOCIACIÓN DE AFP \(PERÚ\)](#)