

Ensayos

PROBLEMAS JURIDICOS DEL PACTO DE SALARIO GLOBAL

SUMARIO:

Introducción.—1. *Concepto y caracteres.*—2. *Legalidad del pacto.*—3. *Composición del salario global:* a) Salario a tiempo. b) Salario por resultado. c) Retribución por trabajo extraordinario. d) Conceptos derivados de circunstancias especiales del trabajo. e) Gratificaciones extraordinarias. f) Retribución de vacaciones. g) Conceptos en atención a circunstancias personales. h) Conceptos no salariales.—4. *Salario global y recibo justificativo del pago.*—5. *Salario global y Seguridad Social.*—*Conclusión.*

INTRODUCCIÓN

Resulta suficientemente conocido que el tráfico jurídico introduce con frecuencia en el marco previsto por el Ordenamiento situaciones total o parcialmente nuevas no previstas por éste. Son los usos sociales los que, de manera probablemente espontánea, inciden sobre la estructura jurídico-positiva, planteando problemas de integración en la regulación existente en un determinado momento. El Ordenamiento, lógicamente, no puede prever toda la riqueza de situaciones que en la práctica se da, pero proporciona normalmente los elementos necesarios para realizar esa integración o la base suficiente para rechazarla cuando la situación no prevista no se adapta a los principios que informan la regulación jurídica.

El caso que aquí va a ser analizado pertenece precisamente a ese conjunto de usos que surgen al margen de lo previsto en el Ordenamiento laboral: ninguna de las disposiciones que regulan la materia retributiva habían contemplado el supuesto del pacto de salario global. Surgido en la práctica, plantea no pocos problemas en relación con la regulación salarial; sólo muy recientemente aparece regulado algún aspecto del pacto citado, pero sin que se haya intentado una regulación de tipo general.

El origen del pacto de salario global hay que insertarlo con toda seguridad

en la complejidad de los actuales sistemas retributivos (1). Dado que el trabajador no recibe su retribución por un sólo concepto sino por varios muy diferentes entre sí, se intenta con frecuencia solventar la complejidad que esta diversidad retributiva implica acudiendo a una fórmula global que abarque todos aquellos conceptos. Que esto es así lo demuestra probablemente el hecho de que sea en la rama de la Construcción donde el pacto aparece muy especialmente. Proliferan en este sector gran cantidad de pequeñas Empresas (destajistas, subcontratistas...) con una organización administrativa insuficiente, poco apta para realizar con precisión los cálculos salariales; el alto nivel de movilidad del personal de esta actividad no hace sino agravar aún más el problema.

En el análisis que se inicia seguidamente se aborda, en primer lugar, el concepto del pacto de salario global, para entrar a continuación en el estudio de su legalidad en el marco del Ordenamiento laboral español. La integración de las distintas partidas salariales en el salario global es objeto de atención con algún detalle, analizándose la posibilidad de que cada uno de los conceptos retributivos forme parte de esa cifra única convenida.

I. CONCEPTO Y CARACTERES

Por pacto de salario global ha de entenderse aquella estipulación expresa mediante la cual se establece que el empresario remunera al trabajador con una cantidad igual o superior a la que correspondería por estricta aplicación de los niveles salariales legales o convenidos colectivamente; la intención de las partes es la de que esta cantidad cubra todas las posibles obligaciones retributivas por conceptos distintos al del estricto salario que por la jornada normal de trabajo y en circunstancias también normales corresponde pagar al empresario. En otras palabras: empresario y trabajador conciertan una cantidad determinada (a pagar por días, semanas, meses o cualquier otro período) en la que quedan «englobadas» todas las posibles percepciones a las que el trabajador tiene derecho por aplicación de los distintos conceptos retributivos establecidos en la legislación vigente: salarios, gratificaciones, trabajos extraordinarios, gastos, remuneración de vacaciones, etc. De esta manera, el empresario se compromete a pagar (diaria, semanal, mensualmente) sólo esa can-

(1) Circunstancia que ha sido puesta de relieve repetidamente por la doctrina. Vid. BAYÓN CHACÓN: «Introducción sobre el salario y sus problemas», en *Dieciséis lecciones sobre salarios y sus clases*, Madrid, 1971, págs. 18 y sigs., y 30 y sigs. RODRÍGUEZ-PIÑERO: *Apuntes de Cátedra*, ed. multicopiada, Sevilla, s. f., pág. 245.

tividad, en la que se insiste, quedan comprendidas las distintas partes retributivas (2).

El primer punto que conviene subrayar con respecto a este concepto es que ha de tratarse de una estipulación *expresa*, requisito que habrá de ser exigido rigurosamente en evitación de posibles abusos. En efecto, no es infrecuente que existan retribuciones superiores a las mínimas legales o convencionales (el pacto individual es el medio normal de fijarlas), pero ello no implica, necesariamente, un pacto de salario global. Cuando empresario y trabajador acuerdan una retribución superior al mínimo vigente, ello no quiere decir que la diferencia vaya a cubrir necesariamente el resto de conceptos retributivos complementarios; si no se ha pactado expresamente así, estos conceptos son debidos, en todo caso, por encima de la cifra pactada: el empresario no podría eludir su pago por el mero hecho de que la cantidad convenida sea superior al mínimo legal o de convenio (3).

En segundo lugar, el pacto se refiere a *retribuciones mínimas*: salario global no quiere decir, necesariamente, salario superior, sino retribución unitaria. La cifra convenida puede ser, desde luego, superior al salario estricto —el debido por trabajo normal en circunstancias normales— pero basta que sea igual a la suma de todas las partidas retributivas debidas al trabajador. Por ello, aunque de hecho el salario global sea frecuentemente superior a la suma de todas éstas (con objeto de abarcar incluso aquellas que las partes no han podido prever en el momento de concertarlo) no siempre sucede así: puede ocurrir que la cifra global sea inferior a ese mínimo y necesitar posteriormente una liquidación complementaria con objeto de cubrir las partidas no incluidas inicialmente.

Parece evidente que la estipulación de salario global ha de realizarse con carácter *previo* al pago; exigencia ésta que se corresponde con la de su carácter expreso. Lo que sí puede admitirse es que el pacto sea coetáneo a la celebración del contrato de trabajo —lo que incluiría la estipulación de salario global entre las cláusulas del mismo desde el nacimiento de la relación— o se

(2) ALONSO OLEA: «Consideración general sobre las clasificaciones del salario», en *Dieciséis lecciones...*, cit., págs. 43-44. BAYÓN CHACÓN: «Terminología salarial», en *Dieciséis lecciones...*, cit., pág. 371. Vid. también mi comentario a un conjunto de sentencias recientes del Tribunal Central de Trabajo sobre el tema, en *REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL*, núm. 95, julio-septiembre 1972, págs. 310 y sigs.

(3) Este criterio inspira, de forma más o menos expresa, las decisiones jurisprudenciales. Vid., por ejemplo, sentencia del Tribunal Supremo de 17 de mayo de 1971 (Ar. 2.052), sentencia del Tribunal Supremo de 8 de julio de 1969 (Ar. 3.800), sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 22 de diciembre de 1971 (en *Jurisprudencia Social*, núm. 49, ref. 561-TCT.)

celebre con posterioridad, lo cual supondría una modificación en las condiciones inicialmente pactadas, una novación en un momento accidental de la relación obligatoria (4).

Al ser previo, las partes están en condiciones de prever una serie de percepciones a las que el trabajador puede tener derecho por diferentes conceptos; pero también puede ocurrir, como ya se ha apuntado, que las partes no puedan identificar desde ese momento todas las partidas salariales futuras. Un caso típico del primer supuesto vendría representado por las pagas extraordinarias reglamentarias, sobre las que se conoce con antelación el momento de su vencimiento y —salvo elevaciones posteriores— su cuantía. Un ejemplo del segundo supuesto serían las horas extraordinarias: normalmente, aparte la posibilidad en abstracto de su realización, no se conoce con anticipación si, efectivamente, van a ser trabajadas y qué número se realizarán.

De aquí que se haya de concertar este punto con lo que anteriormente se dijo con respecto a la posibilidad de que la cifra global pactada sea superior al montante de todas las retribuciones debidas al trabajador; si esto sucede así, ese margen superior viene a cubrir aquellas partidas cuyo pago no ha podido ser previsto por las partes desde el principio, evitándose de esta manera liquidaciones complementarias posteriores.

Si el salario global es una cantidad que comprende diversos conceptos, nada presupone con respecto al momento efectivo de su pago; en efecto, como ya se ha dicho, el salario global puede referirse a períodos de tiempo distintos: semana, mes, año... Pero ello no implica que los momentos de pago hayan de coincidir necesariamente con los períodos de cálculo del salario: la cifra global puede ser calculada, por ejemplo, por días, pero su pago efectuarse por semanas; o calcularse una cifra anual pagadera por meses.

Fijado de esta manera el concepto de pacto de salario global, parece conveniente diferenciarlo de una realidad próxima pero de significado esencialmente diverso: se trata de los denominados «cómputos anuales», derivados de la superposición de normas reguladoras de la retribución y del juego de las disposiciones sobre absorción y compensación de salarios. Al establecerse un cómputo anual se trata de lograr la comparación entre las cifras totales a percibir por el trabajador según dos fuentes o normas distintas: convenio colectivo y disposición sobre salario mínimo interprofesional, por ejemplo. En

(4) BAYÓN CHACÓN - PÉREZ BOTIJA: *Manual de Derecho del Trabajo*, 8.^a edición revisada, Madrid, 1972-1973, págs. 537 y sigs. ALONSO GARCÍA: *Curso de Derecho del Trabajo*, 3.^a edición, Barcelona, 1971, págs. 544 y sigs. En general, vid. DíEZ PICAZO: *Fundamentos del Derecho civil patrimonial*, Madrid, 1970, págs. 787 y sigs. SANCHO REBULLIDA: *La novación de las obligaciones*, Barcelona, 1964, especialmente páginas 299 y 374.

este caso no se trata de una forma de retribución unitaria —como en el caso del pacto del salario global, según se ha visto—, sino simplemente de un cálculo comparativo entre dos cifras anuales (las resultantes de aplicar una u otra norma), con objeto de dar preferencia a las más favorables al trabajador. De esta manera salario global sería la cifra a percibir por el trabajador en el período fijado según la estipulación celebrada; cómputo anual, una mera operación aritmética destinada a determinar cuál de entre las dos normas concurrentes es la que va a aplicarse (5).

Ocurre con alguna frecuencia, sin embargo, que la totalidad de las retribuciones establecidas por convenio colectivo e, incluso, por algunas de las más recientes Ordenanzas laborales recibe la denominación del «salario global», lo que podría inducir a confusión con el concepto que aquí se está analizando. A pesar de esta coincidencia terminológica, es clara la diferencia de naturaleza: en primer lugar, porque esa cantidad fijada en convenio u Ordenanza no tiene su origen en un pacto individual entre empresario y trabajador; en segundo término; porque esa retribución elegida como más favorable es siempre mínima para el ámbito profesional afectado, mientras que el pacto de salario global puede fijar —individualmente, como se ha visto— un nivel de retribuciones por encima de este nivel mínimo (6).

2. LEGALIDAD DEL PACTO

El primer problema que plantea el pacto del salario global, tal como ha sido delimitado, es el de su integración en el seno del Ordenamiento jurídico, esto es, el de si su existencia misma no contradice la regulación existente en materia de contrato de trabajo en general y de salarios en particular.

El margen de autonomía de la voluntad existente en el contrato de trabajo parece, en principio, permitir a las partes la celebración de un pacto de esta naturaleza. El artículo 9.º de la ley de Contrato de trabajo reconoce a la voluntad de las partes, como es sabido, facultad reguladora de la relación que las mismas partes han creado, y aunque esa facultad se encuentra

(5) Sobre el tema de los «cómputos anuales», vid. UCÉLAY: «Salarios globales y unificados», en *Dieciséis lecciones...*, cit., págs. 199 y sigs.

(6) Centrada la investigación sobre el pacto *individual* de salario global, se deja deliberadamente fuera de ella el de la cifra global fijada por convenio colectivo o Reglamento de régimen interior; como es obvio, esto plantea otra serie de problemas que no son abordados aquí. Vid. ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo*, 2.ª edición, Madrid, 1973, pág. 163.

hoy fuertemente limitada en virtud del amplio juego de la normativa estatal y de la convenida a través del pacto colectivo, es claro que no desaparece completamente. Aparte de la posibilidad de mejorar los niveles mínimos establecidos por la ley o el convenio, las partes pueden regular aspectos no previstos por estas normas. Este es precisamente el caso de la estipulación del salario global: el número 2 del citado artículo 9.º de la ley de Contrato de trabajo reconoce a la voluntad de las partes ese poder regulador, «siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse, en perjuicio del trabajador, condiciones menos favorables o pactos contrarios a las normas legales antes expresadas».

La doble limitación a ese juego regulador de la voluntad privada se reduce en realidad, y en última instancia, a una sola: el pacto no puede ir en contra de lo establecido en la ley. En el primer caso se refiere a una adecuación global del objeto de la estipulación a los principios establecidos por la norma objetiva —«objeto lícito»—; en el segundo, a las condiciones concretas de la estipulación, que no podrán ser «menos favorables» ni «contrarias» a las normas legales (7).

Un acuerdo bilateral sobre el salario es, en principio, lícito y cumple, por lo tanto, la primera condición exigida por el precepto. El problema puede surgir de la segunda limitación, en la medida en que pudieran establecerse condiciones menos favorables que las fijadas en la ley y referidas aquí, lógicamente, a la materia salarial.

Una estipulación menos favorable relativa al salario a percibir por el trabajador puede afectar, en primer lugar, al montante de la retribución: establecido éste por norma legal —salario mínimo interprofesional, salario de Reglamentación— o por convenio colectivo, es claro que las partes no pueden fijar una cifra inferior. De esta manera, al acordar una cifra global, empresario y trabajador habrán de respetar en todo caso los mínimos legales, haciendo que la cifra acordada sea, como mínimo, la suma de todas las retribuciones debidas al trabajador por dichos conceptos o, evidentemente, superior a ellos. Pero la exigencia de esa adecuación se refiere, además, a las restantes circunstancias del salario: los acuerdos sobre lugar, tiempo, modo y forma del salario tampoco pueden contradecir las normas de carácter imperativo.

Se quiere decir con ello que la contradicción entre la estipulación de salario global y la norma objetiva puede surgir por razones distintas a la de la cifra total a percibir por el trabajador. Posiblemente, la cantidad efectiva percibida por el trabajador es el punto más importante a la hora de inves-

(7) ALONSO GARCÍA: *Curso...*, cit., pág. 312.

tigar la posible ilicitud de una estipulación de salario global, puesto que en esta materia no podría existir una situación más desfavorable para el trabajador que la que se da cuando el salario acordado es inferior a la cifra señalada por la ley; pero no es el único supuesto de ilicitud, ya que ésta puede surgir, como más adelante se verá, de otros aspectos de la obligación retributiva.

La jurisprudencia se ha enfrentado, hasta la fecha, con no pocos casos de retribución global, teniendo declarado, en repetidas ocasiones, la legalidad de un pacto de esta naturaleza. Pueden citarse, a este respecto, las sentencias del Tribunal Supremo de 11 de octubre de 1966 (8), 7 de junio de 1968 (9) y 14 de junio de 1971 (10), en las que se declara expresamente la validez y eficacia del mismo. El Tribunal Central de Trabajo, por su parte, mantiene igual posición: las sentencias de 24 de mayo de 1969 (11), 14 de noviembre de 1969 (12), 23 de febrero de 1970 (13), 21 de noviembre de 1970 (14),

(8) «Es forzoso admitir que fue perfectamente válido y eficaz el concierto salarial fijado en una cantidad total cuyo abono comprendía todos los conceptos retributivos si no estaban expresamente excluidos.» (Ar. 4.621.)

(9) «... ha de seguirse la licitud del pacto por virtud del cual la retribución debida al trabajador como contraprestación de sus servicios devenga globalmente, esto es, comprendiendo en una cantidad global, determinada o determinable, todos los conceptos salariales.» (Ar. 3.871.)

(10) «... pactándose en el (acuerdo), válidamente, un salario global comprensivo de las pagas legales extra y de la participación en beneficios.» (Ar. 2.656.)

(11) «Siendo hecho cierto que las partes contendientes estipularon una remuneración consistente en 3.000 pesetas por hora de clase, en cuya cantidad iban incluidos todos los conceptos, es claro y lícito, en tales circunstancias, el pacto de salario global.» (J. S., núm. 35, ref. 397-TCT.)

(12) «Al no acreditarse otra cosa, ha de estimarse que la suma de los conceptos salario y retribuciones complementarias constituyen una suma global en la que, de acuerdo con la doctrina mantenida en la sentencia del Tribunal Supremo de 7 de junio de 1968, la retribución efectuada bajo esta modalidad está admitida en el artículo 1.º de la ley de Contrato de trabajo.» (J. S., núm. 37, ref. 700-TCT.) Incidentalmente, es de señalar que esta decisión parece adoptar una postura diferente a las de las citadas en la nota (3), en el sentido de que presume la existencia de un pacto de salario global al no haberse demostrado otra cosa.

(13) «Caen por su base todas las consideraciones con que pretende sostener el recurrente las infracciones denunciadas, por ser forma salarial legalmente admitida la de abono con carácter global...» (J. S., núm. 39, ref. 67-TCT.)

(14) «Ya tiene declarado esta Sala en sentencia de 5 de diciembre de 1964, siguiendo la doctrina mantenida por el Tribunal Supremo en su sentencia de 26 de septiembre de 1963, es lícito el pacto de salario global comprensivo de diversos conceptos retributivos.» (J. S., núm. 42, ref. 439-TCT.)

12 de junio de 1971 (15), entre otras, se pronuncian expresamente por la legalidad del pacto.

La doctrina contenida en las citadas decisiones puede ser resumida como sigue:

1. El pacto de salario global es lícito: las partes de la relación de trabajo pueden convenir esta modalidad de retribución sin atentar a ningún principio del Ordenamiento.

2. Por lo que se refiere al fundamento de la licitud, las decisiones no coinciden, pudiéndose registrar hasta tres variantes:

a) La base reside en el artículo 1.º de la ley de Contrato de trabajo (16); aunque ninguna de las decisiones hace referencia concreta al punto del precepto a que se remite, parece claro que éste es el que afirma «... obligándose a ejecutar una obra o a prestar un servicio ... mediante una remuneración, sea cual fuere la clase o forma de ella». Las sentencias que acogen esta tesis afirman que el pacto «está permitido por el artículo 1.º de la ley de Contrato de trabajo y regulado expresamente por los artículos 42 y siguientes» de la misma. Si la referencia al artículo 1.º podría considerarse como discutible —puesto que puede pensarse que al hablar de «forma» o «clase» de salario el citado precepto está aludiendo a otra cosa— lo que no puede admitirse es que tal modalidad retributiva se encuentre «regulada expresamente» en los artículos 42 y siguientes de la ley de Contrato de trabajo que, como es sabido, se refieren al salario a comisión. Es cierto que ningún precepto de la ley contiene una prohibición del pacto, pero no lo es menos que no existe en su articulado regulación alguna de esta modalidad de pago.

b) El fundamento legal se encuentra en el artículo 9.º de la ley de Contrato de trabajo (17). La perspectiva cambia aquí,

(15) «En consecuencia, como esta modalidad retributiva está permitida por la ley de Contrato de trabajo, ha de producir plenos efectos, por no implicar ni renuncia de derechos ni perjuicio para el trabajador.» (J. S., núm. 47, ref. 320-TCT.)

(16) Adoptan esta postura las sentencias del Tribunal Supremo de 7 de junio de 1968 y del Tribunal Central del Trabajo de 14 de noviembre de 1969 y de 12 de junio de 1971, todas ellas ya citadas.

(17) Es el criterio mantenido, por ejemplo, en la ya citada sentencia del Tribunal Central del Trabajo de 12 de junio de 1971. Vid. también la sentencia del Tribunal Central del Trabajo de 24 de mayo de 1969.

puesto que en estas decisiones se parte de la base de que la materia no se encuentra prevista ni regulada en la ley pero halla perfecta acomodación en el margen de autonomía de la voluntad existente en el cuadro legal. Esta es precisamente la postura que se ha mantenido anteriormente: las partes son libres para establecer un salario global porque su objeto es lícito y en tanto en cuanto no pacten condiciones menos favorables para el trabajador.

c) Un tercer grupo de decisiones (18) se limita a afirmar la legalidad del pacto sin alegar ningún fundamento expreso; se parte de la base de que tal pacto no está en contradicción con ningún precepto legal, pero sin aludir a ninguna base positiva concreta.

3. Aceptada la licitud, existe, sin embargo, una limitación importante, derivada de la propia materia objeto del pacto: que el salario fijado no sea inferior al mínimo establecido por normas legales o convencionales. Esta es una idea que aparece como constante en la casi totalidad de las decisiones del Tribunal Supremo y del Tribunal Central de Trabajo (19). Hay que decir, sin embargo, que esta exigencia mínima y necesaria no es siempre suficiente: como se ha de ver en el apartado siguiente, determinadas partidas retributivas exigen por su peculiaridad otra u otras condiciones que, en cada caso, acarrearán la posibilidad o imposibilidad de su integración en el salario global. La misma jurisprudencia ha evolucionado desde una postura de admisión amplia del pacto hasta la introducción de limitaciones precisas en relación con algunos conceptos retributivos que por su especialidad necesitan de un tratamiento también diferenciado (20).

(18) Vid., por ejemplo, sentencia del Tribunal Supremo de 17 de mayo de 1971 (Ar. 2.052), sentencia del Tribunal Supremo de 14 de junio de 1971 (ya citada), sentencia del Tribunal Supremo de 11 de octubre de 1966 (Ar. 4.621) y sentencia del Tribunal Central del Trabajo ya citada de 23 de febrero de 1970.

(19) Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de junio de 1969, sentencia del Tribunal Supremo de 17 de mayo de 1971, sentencia del Tribunal Central del Trabajo de 23 de febrero de 1970, sentencia del Tribunal Central del Trabajo de 21 de noviembre de 1970, sentencia del Tribunal Central del Trabajo de 12 de junio de 1971, todas ellas ya citadas.

(20) La sentencia del Tribunal Supremo de 11 de octubre de 1966, ya citada en nota (8), declara válida la integración de cualquier concepto «si no estaba expresamente excluido». La sentencia del Tribunal Supremo de 7 de junio de 1968 habla de

3. COMPOSICIÓN DEL SALARIO GLOBAL

La cifra global convenida por trabajador y empresario integra, por definición, elementos retributivos muy variados. Admitida la validez del pacto a nivel general, procede ahora indagar si todas las cantidades que el trabajador recibe con ocasión o por consecuencia del trabajo que realiza pueden ser llevadas válidamente al salario global o si, por el contrario, alguna de ellas ha de ser excluida por razones especiales.

Se precisa, pues, en este punto, partir de una clasificación o, al menos, diferenciación de las distintas partidas salariales, tarea ésta no fácil, dada la riqueza de clasificaciones que desde distintos puntos de vista pueden realizarse. De aquí que el criterio utilizado en este apartado no sea tanto una clasificación en sentido estricto cuanto una diferencia de las distintas partidas salariales, algunas de ellas agrupadas por sus características similares, siempre con vistas a su posible integración en la cantidad global acordada (21).

a) *Salario a tiempo*

Constituye un buen número de casos la partida salarial más importante; se trata de la cantidad diaria o mensual que el convenio colectivo o el contrato individual —rara vez será la Reglamentación de Trabajo— señala para el trabajador. En algún caso será el salario mínimo interprofesional, si la actividad en la que se encuadra la Empresa no se encuentra regulada por un convenio colectivo y tampoco se ha fijado en el contrato una cifra superior (22).

Ningún problema existe con relación a esta partida; ni práctico, puesto que

la posibilidad de englobar «todos los conceptos salariales, así los ordinarios como las pagas extraordinarias, las primas, la participación en beneficios, etc., sin otra limitación que la que viene impuesta por la necesidad de respetar los mínimos establecidos por la ley, los Reglamentos o los pactos normativos legalmente aprobados». Decisiones posteriores, como se verá en los apartados siguientes, han modificado este criterio amplio, negando que determinados conceptos retributivos puedan integrarse en la cifra global.

(21) Sobre la clasificación del salario: BAYÓN CHACÓN - PÉREZ BOTIJA: *Manual...*, cit., páginas 449 y sigs. ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo*, cit., págs. 149 y sigs, y *Consideración general...*, cit., ALONSO GARCÍA: *Curso...*, cit., pág. 501 y sigs. RODRÍGUEZ-PIÑERO: *Apuntes...*, cit., cap. IX.

(22) Sobre el tema, vid. BAYÓN CHACÓN: «Concepto jurídico del salario mínimo», en *Revista de Derecho Privado*, XII, 1960, especialmente pág. 952.

se trata siempre de una cifra conocida de antemano; ni legal, al representar en la mayoría de los casos la partida base de la retribución del trabajador, a la que, en su caso, viene a añadirse el resto de los conceptos retributivos complementarios.

b) *Salario por resultado*

Se entiende aquí por tal cada una de las percepciones que se encuentran ligadas con el rendimiento en el trabajo: el destajo puro, los salarios mixtos, las primas e incentivos, las comisiones. Se trata, por lo tanto, de un concepto amplio del mismo, en el que se incluyen toda clase de remuneraciones obtenidas por el trabajador en función del resultado que consigue con su trabajo, sea éste un rendimiento inmediata y directamente ligado con su esfuerzo individual o, por el contrario, conseguido a través del esfuerzo y productividad de un colectivo (taller, sección, Empresa...).

Al integrar este tipo de partidas salariales en el salario global se intenta cubrir con esa cifra total la posible mayor retribución del trabajador motivada por su mayor rendimiento. Con la particularidad importante de que en el momento de celebrar el pacto no es posible prever la cantidad exacta que por este concepto será debida: circunstancia esta que sí es conocida en la mayor parte de las restantes partidas salariales, especialmente en la del salario a tiempo, como ya queda dicho en el apartado anterior.

De esta manera, en el momento de llegar a la cifra global se parte de la base de que ésta cubrirá normalmente el salario obtenido por los resultados del trabajo. Si esto sucede efectivamente así, no parece que se plantee problema específico alguno, integrándose la cantidad debida por el resultado obtenido en la cifra previamente señalada por las partes. Puede ocurrir, sin embargo, que esto no sea así: las cantidades adicionales obtenidas por el trabajador por destajos, primas o cualquier retribución de este tipo varían normalmente en cada período de liquidación del salario, suponiendo en no pocos casos una cifra importante en relación con la retribución base. Si la cifra global convenida no cubre estas cantidades, es claro que habrá que realizar una liquidación complementaria, abonándose al trabajador la diferencia hasta la cantidad total. Desaparecen en este caso —o, al menos, disminuyen sensiblemente— las ventajas del pacto de salario global, representadas fundamentalmente por la sencillez y la eliminación de cálculos más o menos complicados. Claro es que, aun en el caso de haberse pactado una cifra suficientemente elevada, no se elimina por completo la posibilidad de comparación entre ésta y la del salario efectivamente ganado: al menos por parte del

trabajador parece que esta comparación se realizará siempre, con objeto de conocer si se tiene derecho a cantidades adicionales por insuficiencia de la cifra acordada en un principio.

c) *Retribución por trabajo extraordinario*

Se incluyen aquí las cantidades debidas al trabajador por la realización de una prestación más allá de la que se considera normal; y ello bien sea en el tiempo (horas extraordinarias, trabajo en días festivos), bien con respecto a la función normalmente desempeñada (caso contemplado por el párrafo segundo del artículo 64 de la ley de Contrato de trabajo).

Este tipo de conceptos retributivos coincide con el anterior en la imposibilidad de prever exactamente su cuantía: aparte la mera posibilidad, en general, de realizar este trabajo extraordinario, ninguna de las dos partes puede determinar anticipadamente y con exactitud cuál será la importancia real de ese trabajo y, consiguientemente, cuáles serán las cantidades debidas.

También aquí la cifra convenida puede no cubrir totalmente la retribución efectivamente debida al trabajador, debiéndose realizar la correspondiente liquidación complementaria. La cantidad a percibir por el trabajador no podría ser inferior, como es lógico, al total realmente ganado. Pero a este requisito mínimo exigido, como ya se ha dicho más arriba, por la totalidad de las decisiones jurisprudenciales, hay que añadir, en el caso especial de las horas extraordinarias, una limitación importante, derivada de la propia legislación que regula esta materia: que no se sobrepasen los límites legales en cuanto al número de horas extras a realizar (23).

(23) Vid., especialmente, sentencia del Tribunal Central del Trabajo de 18 de octubre de 1971: Se deduce «la existencia de un pacto de salario global en el que van incluidas las horas extraordinarias que puedan trabajarse por el obrero, se realicen o no y que sólo cuando éstas rebasen el tope legal fijado por los artículos 101 y 102 de la ley de jornada máxima legal de 1 de julio de 1931 sería denunciabile dicho pacto, porque en tanto esto no suceda, no puede decirse que representa un perjuicio para el trabajador el incluir en su retribución una cantidad global por horas extra se realicen o no, sin rebasar, como se ha dicho, los topes legales, pues dicho pacto viene a representar un intercambio de beneficios consistente en el abono constante de horas extra aunque no se realicen, previendo incluso el caso de enfermedad, no pudiendo, en consecuencia, calificarse de contrario a las leyes en tanto no rebase el tope legal...» (J. S., núm. 48, ref. 424-TCT). La sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 12 de julio de 1969 (J. S., núm. 35, ref. 396-TCT) afirma: «Aún aceptando como realidad el que no figurara en las nóminas salariales la partida concreta de las cinco horas trabajadas como extraordinarias, esta declaración es inoperante, mantenida la del sala-

Ahora bien, es fácil observar que esta limitación es de naturaleza muy distinta a la exigencia de falta de perjuicio económico para el trabajador. El pacto implícito en el de salario global por el que se prevea la realización de horas extraordinarias por encima de los límites legales sería nulo al ser un pacto *contra legem*, pero, obviamente, ello no liberaría al empresario de retribuir todas las efectivamente trabajadas. Si las partes han pactado un número de horas superior al legal, el trabajador solamente se encontraría obligado a trabajar, como máximo, hasta ese límite; debiéndose reducir posiblemente la cifra convenida en la debida proporción.

El supuesto especial contemplado en el artículo 64 de la ley de Contrato de trabajo («necesidad urgente de prevenir grandes males inminentes o de remediar accidentes sufridos») es ciertamente mucho más anormal y difícilmente habrá podido ser previsto por las partes en el momento de convenir la cantidad global, pero es evidente que ha podido ser tenido en cuenta. La exigencia de que la cantidad global cubra las cifras debidas por este concepto se mantiene, como es lógico, en este supuesto de trabajo extraordinario.

d) *Conceptos derivados de circunstancias especiales del trabajo*

Se incluyen aquí todas aquellas partidas salariales que resultan de la presencia de especiales circunstancias, tales como toxicidad, peligrosidad, nocturnidad, etc. (en la terminología del Decreto de 21 de septiembre de 1960, «premios»). Dado que este tipo de percepciones va ligado normalmente al puesto de trabajo, será también normal que se encuentren previstas al comienzo de la prestación de trabajo; y, como por otra parte, su cuantía resulta igualmente conocida (24), no parece que sea difícil la realización del cálculo correspondiente a efectos de fijar la cifra global. Evidentemente, si no se ha incluido en ésta, se deberá llevar a cabo, como en los casos precedentes, la oportuna liquidación adicional.

En relación con este tipo de retribuciones, la jurisprudencia ha resuelto

rio global percibido por los actores constituido por todas las percepciones reglamentarias, más una gratificación voluntaria de la Empresa, muy superior a lo que por trabajo extraordinario se reclama.»

(24) Vid., por ejemplo, entre las Ordenanzas laborales más recientes: artículos 77 y 78 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, artículos 54 y 55 de la de Industrias Vinícolas de 11 de junio de 1971; artículo 30 de la de Industria Cervecera de 23 de julio de 1971; artículo 32 de la de Industrias del Corcho de 15 de abril de 1972; artículo 17 de la de Industrias de Bebidas Refrescantes de 2 de junio de 1972.

buen número de casos, bien cuando existe un salario superior al mínimo legal (25), bien cuando se percibe el llamado «salario de calificación» (26). Aun cuando en ninguno de estos dos supuestos se trata de un salario global en el sentido que aquí se está estudiando, la técnica utilizada para conocer si la cantidad complementaria se encuentra o no integrada en la cifra total es exactamente la misma: en primer lugar, es necesario demostrar que las partes han previsto ese plus o cantidad adicional al fijar la cantidad superior, y ello de manera expresa; en segundo lugar, evidentemente, que no exista perjuicio económico para el trabajador.

No existe, pues, inconveniente alguno para englobar las retribuciones derivadas de las especiales circunstancias del trabajo a que antes se ha aludido en la cifra global convenida por las partes.

e) *Gratificaciones extraordinarias*

Se trata de uno de los conceptos retributivos que con más frecuencia aparecen en las decisiones jurisprudenciales relativas al pacto de salario global. Aparte de la exigencia genérica de la ausencia de perjuicio económico, se da con relación a las gratificaciones un requisito específico, motivado por la propia esencia de este tipo de retribución: la gratificación o paga extraordinaria es una cantidad que ha de abonarse, por imperativo de la ley, en un momento determinado (27).

Las decisiones de la jurisprudencia, sin embargo, no son unánimes al exigir este requisito. Las del Tribunal Supremo, en una línea muy amplia de admisión del pacto de salario global, no parecen ver inconveniente alguno en la integración de las gratificaciones extraordinarias (28). Por su parte, el Tri-

(25) Por ejemplo, sentencia del Tribunal Supremo de 13 de noviembre de 1961 (Ar. 3.744).

(26) Vid. sentencia del Tribunal Supremo de 3 de abril de 1965 (Ar. 3.925).

(27) Entre las Ordenanzas más recientes: artículo 35 de la de Industrias del Corcho de 15 de abril de 1972. Otras Ordenanzas, aún sin señalar expresamente una fecha cierta, ligan en todo caso el percibo de la gratificación a la celebración de la fiesta de que se trata: artículo 62 de la de Industrias Lácteas de 4 de julio de 1972; artículo 54 de la de Teatro, Circo, Variedades y Folklore de 28 de julio de 1972.

(28) Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de junio de 1968, ya citada: «Ha de seguirse la licitud del pacto por virtud del cual la retribución debida al trabajador como contraprestación de sus servicios se convenga globalmente, esto es, comprendiendo en una cantidad global, determinada o determinable, todos los conceptos salariales, así los ordinarios como las pagas extraordinarias...» Vid. también la sentencia del Tribunal Supremo de 14 de junio de 1971, ya citada.

bunal Central de Trabajo ha admitido en algún caso esa integración, rechazándola en otros (29).

Teniendo en cuenta la especial naturaleza de las gratificaciones extraordinarias, parece lógico pensar que es esta última postura la única admisible. En efecto, mediante el pago de cantidades superiores al salario normal en épocas determinadas del año, se trata de conseguir que el trabajador cuente en ese momento con una retribución más elevada; finalidad que quedaría frustrada si se reparte a lo largo de todo el año, aunque no exista perjuicio económico en sentido estricto. A la declaración, presente en la mayoría de las Reglamentaciones de Trabajo, de que la gratificación ha de pagarse precisamente «el día laborable inmediatamente anterior» a la fecha que la motiva (30), se añade actualmente la específica prohibición, contenida en alguna de las más recientes, de que «salvo pacto sindical colectivo, el abono de estas gratificaciones (se realice) por día de trabajo, semana o mes en los sistemas llamados de "salario global"» (31).

Como inciso importante a una de las decisiones relativa al problema de la integración de las gratificaciones en la cifra global (32), se ha de añadir lo peligroso e inaceptable del argumento utilizado para admitir tal integración: textualmente afirma la sentencia que «a mayor abundamiento, no se han ido exigiendo en el transcurso del tiempo y cuando su vencimiento ha llegado las gratificaciones de Navidad y 18 de julio». Utilizar como argumento de la licitud de la «globalización» —aun cuando sea únicamente a título de reforzar el argumento principal— el hecho de no haber sido reclamada por el trabajador en el momento en que procedía su pago, es tanto como desconocer la nulidad de la renuncia de derechos.

(29) Aceptan la inclusión: sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 21 de noviembre de 1970, sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 12 de junio de 1971, ambas ya citadas. La rechazan: sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 11 de febrero de 1965 (J. S., núm. 9, ref. 1.885-TCT), sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 22 de diciembre de 1971 (J. S., núm. 49 ref. 561-TCT).

(30) Es el caso, por ejemplo, del artículo 71 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970 y del artículo 34 de la Ordenanza para las Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua de 27 de enero de 1972. Vid. nota (27).

(31) Es el caso del artículo 111 de la Ordenanza laboral para las Industrias de Construcción, Vidrio y Cerámica de 28 de agosto de 1970; precepto que es el que se aplica precisamente en la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 26 de octubre de 1971 (J. S., núm. 48, ref. 429-TCT).

(32) Se trata de la sentencia del Tribunal Central de Trabajo, ya citada, de 12 de junio de 1971.

f) *Retribución de vacaciones*

A los efectos que aquí interesan, la retribución que recibe el trabajador por el período de vacaciones reglamentarias tiene un importante punto de contacto con las gratificaciones extraordinarias. El artículo 35 de la ley de Contrato de trabajo prescribe que esa retribución debe abonarse por el empresario «al empezar su disfrute», con toda seguridad para asegurar al trabajador los medios necesarios para atender a sus necesidades durante la interrupción de su prestación. Si esa cantidad se reparte a lo largo del año —dividiéndose en días, semanas, meses o cualquier otro período— ciertamente no existe perjuicio económico en sentido material, pero no se cumple el precepto transcrito.

Así lo ha entendido la jurisprudencia en buen número de decisiones, negando la posibilidad de integración en el salario global por aplicación estricta del artículo 35 de la ley de Contrato de trabajo (33), aun cuando en alguna sentencia se haya admitido sin dificultad (34). En otras ocasiones, sin embargo, se utiliza un razonamiento absolutamente distinto, a saber, que la retribución de vacaciones no tiene carácter salarial, de donde se deduce la imposibilidad de integrarla en la cifra global pactada (35). Doctrina esta que no puede admitirse, dado el carácter claramente salarial de la retribución citada, pero que coincide con la mantenida en otras ocasiones por la propia jurisprudencia (36). En cualquier caso, el argumento no parece demasiado convincente, puesto que la negación de su naturaleza salarial no es suficiente para impedir la integración en una cifra globalizada: dado que, en último término, se trata de una cantidad entregada por el empresario al trabajador con ocasión de la prestación laboral, nada obstaría a su adición a las otras percepciones con objeto de constituir una cifra única, finalidad esta que es precisamente la perseguida por el pacto que se está estudiando.

En conclusión, pues, la postura más correcta es la de negar la posibilidad

(33) Vid., entre otras: sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 26 de octubre de 1971, ya citada; sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 23 de junio de 1971 (J. S., núm. 47, ref. 339-TCT); sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 22 de diciembre de 1971.

(34) Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 21 de noviembre de 1970, ya citada.

(35) Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 17 de marzo de 1971 (J. S., número 46, ref. 209-TCT).

(36) Sobre el tema, vid. DE LA VILLA: «Configuración jurídica de las vacaciones anuales retribuidas», en REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL, núm. 81, enero-marzo 1969, especialmente páginas 130-132.

de integrarla en el salario global, y ello exclusivamente por una razón de oportunidad temporal: no es posible legalmente abonar el salario de vacaciones en un momento distinto al del inicio de su disfrute. Si las partes, en contra de lo previsto en el artículo 35 de la ley de Contrato de trabajo, acordaran repartir su importe a lo largo del año, este pacto es nulo y el empresario viene obligado a abonar la retribución que corresponda al trabajador cuando éste comience el período de descanso.

g) *Conceptos en atención a circunstancias personales*

Mientras que los conceptos incluidos en los apartados anteriores retribuyen fundamentalmente la prestación efectuada por el trabajador —en sí misma considerada o en atención a las circunstancias en que se presta— los que aquí se incluyen se refieren a la persona del trabajador, con independencia de su trabajo. El caso más típico es probablemente el de los aumentos por antigüedad, ligados por definición a la persona del trabajador en atención al tiempo de prestación de sus servicios en la Empresa. Se encuentran incluidos por el artículo 3.º del Decreto de 21 de septiembre de 1960 entre los calificados como «pluses», junto a otras percepciones —dicho sea incidentalmente— de dudosa calificación como debidos «en atención a (la) persona del trabajador».

Su integración en la cifra global pactada no plantea problema específico alguno: las cantidades debidas por este concepto son conocidas con antelación por las partes, y sus variaciones periódicas pueden ser calculadas mediante una simple operación aritmética, dado que generalmente son porcentajes del salario base (37). El requisito general de que sean respetadas las cantidades mínimas señaladas por la ley o el convenio es aquí suficiente: los aumentos por antigüedad son percibidos por el trabajador como complemento de su retribución base y nada obsta que su importe total sea dividido en la cifra global que se fije por días, meses o cualquier otro período.

(37) Criterio mantenido, como es sabido, tanto por las Reglamentaciones y Ordenanzas laborales como por los convenios colectivos. Entre las primeras, vid., por ejemplo, artículo 53 de la Ordenanza laboral para las Industrias lácteas de 4 de julio de 1972. Entre los segundos, artículo 11 del Convenio colectivo interprovincial para Empresas mayoristas de productos químicos industriales de 25 de septiembre de 1972 (B. O. M. T., octubre 1972, ref. 10-13).

h) *Conceptos no salariales*

Como es sabido, el trabajador recibe del empresario otra serie de cantidades no derivadas directamente de su prestación laboral, cantidades que no son salario en sentido propio. Al establecerse una cifra global, es lógico que las partes tiendan a integrarlas todas ellas, por esa razón de simplificación a que anteriormente se aludía y que constituye probablemente la principal razón de ser de un pacto de este tipo. El hecho de no constituir salario en sentido estricto supone un primer obstáculo para la «globalización» de estas partidas: en principio, habría que exigir que sólo los conceptos *salariales* pudieran integrarse en el *salario* global, excluyéndose los que no tengan esa naturaleza. Este criterio nominalista, sin embargo, no puede ser aplicado rigurosamente: hay que admitir que, en el fondo, no existe una razón de peso que impida la adición de esos conceptos al salario en sentido estricto.

Entre estos conceptos pueden citarse, en primer lugar, las calificadas por la doctrina como «prestaciones compensatorias» (38) o «prestaciones complementarias no remuneratorias» (39), cuya causa no viene de la prestación de trabajo en sí misma, sino de los gastos o desembolsos que el trabajador se ve obligado a realizar con ocasión o como consecuencia de su trabajo. El artículo 4.º del Decreto de 21 de septiembre de 1960 los incluye expresamente entre las partidas no salariales, calificándolas, en general, como aquéllas que «impliquen reembolso de un gasto efectuado por el trabajador a causa de su trabajo».

El mismo precepto califica como de «no salarial» la participación en beneficios, exigiendo que ésta sea «directa», con lo que debe entenderse que, efectivamente, la retribución del trabajador se haya calculado total o parcialmente sobre la base de beneficios obtenidos en el funcionamiento de la organización empresarial y, además, consista en parte de esos beneficios (40). Quedan excluidas, por tanto, del concepto todas aquellas percepciones que, aun conservando una denominación relativa a los beneficios, en nada dependen de la efectiva existencia de éstos, consistiendo sin más en un mero complemento del salario (41). Con ello se quiere decir que participación en beneficios en sentido estricto sólo existe cuando éstos se reparten total o parcial-

(38) ALONSO GARCÍA: *Curso...*, cit., pág. 529.

(39) BAYÓN CHACÓN - PÉREZ BOTIJA: *Manual...*, cit., pág. 475.

(40) ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo*, cit., págs. 165 y sigs.

(41) Considerado así por la generalidad de la doctrina: BAYÓN CHACÓN - PÉREZ BOTIJA: *Manual...*, cit., pág. 476. ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 167. ALONSO GARCÍA: *Curso...*, cit., pág. 527. RODRÍGUEZ-PIÑERO: *Apuntes...*, cit., pág. 254.

mente entre los trabajadores, lo que ciertamente no constituye el supuesto normal.

Un tercer supuesto, esencialmente distinto, viene constituido por las prestaciones de la Seguridad Social, que en algún caso son abonadas directamente por la Empresa, en su calidad de «colaboradora» de las entidades gestoras, entregando por delegación de éstas «las prestaciones económicas por incapacidad laboral transitoria y protección a la familia, así como, en su caso, las demás que puedan determinarse reglamentariamente» (42). Es claro que en estos casos ni se trata de percepciones salariales ni, en definitiva, son costeadas por la Empresa, al ser deducibles de las cuotas. Pero materialmente se abonan por la Empresa, con frecuencia al mismo tiempo que la retribución del trabajo: el caso más claro es el de las prestaciones de protección a la familia.

Como ya se ha indicado, las partes han podido estipular que cualquiera de estos tres tipos de percepciones quede integrado en el salario global convenido. Por lo que se refiere a la primera de las mencionadas, las llamadas «prestaciones compensatorias», nada obsta a su integración en la cifra global, si cuantitativamente se respetan los mínimos que legalmente corresponde abonar. Podría pensarse que existe una razón, próxima a la aplicada en el caso de las gratificaciones extraordinarias y retribución de vacaciones, basada en que la compensación de gastos debería realizarse inmediatamente después de que éstos hayan sido realizados por el trabajador. Ninguna prescripción expresa, sin embargo, existe a este respecto: si en el caso de gratificaciones y salario de vacaciones los textos legales son perfectamente claros y taxativos —según se ha visto ya— no ocurre lo mismo en este supuesto: el artículo 75, 4.º, de la ley de Contrato de trabajo se limita a establecer el principio de «reintegro» de los gastos suplidos por el trabajador; en un sentido similar se regula la materia en las Reglamentaciones de Trabajo y convenios colectivos (43). La integración de estas cantidades en el salario global convenido es, pues, perfectamente posible desde un punto de vista legal.

Lo mismo puede decirse de las cantidades debidas en concepto de «pagas de beneficios», mero complemento del salario, como se ha dicho anteriormente. Por lo que se refiere a la participación en beneficios en sentido propio, se trata de un supuesto de mayor complejidad. Si la participación en beneficios constituye simplemente parte de la retribución del trabajador, al que se

(42) Artículo 208, c), de la ley de Seguridad Social, de 21 de abril de 1966, y Orden de 25 de noviembre de 1966, regulando la colaboración de la Empresa en la gestión del régimen general.

(43) Vid., por ejemplo, artículo 146 de la Ordenanza de trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica de 28 de agosto de 1970.

le asegura, por otra parte, un salario mínimo garantizado con independencia de los resultados económicos de la Empresa, no cabe duda de que esa participación puede ser integrada en la cifra global, procediéndose, como en otros casos ya examinados, una liquidación complementaria si el porcentaje de beneficios correspondiente es superior al margen previsto en el salario global. Solución exactamente aplicable al caso de que la participación constituya la totalidad de la retribución básica del trabajador, pero asegurándosele en cualquier caso una cifra mínima.

Un supuesto absolutamente distinto es aquel en el que se retribuye exclusivamente con una parte de los beneficios obtenidos, pero únicamente si éstos se obtienen, perdiéndose el derecho a cualquier retribución económica si el resultado es negativo. Evidentemente, en este caso no se estaría en presencia de un contrato de trabajo, sino de sociedad o similar a éste, en el que el presunto trabajador no sería sino un socio industrial (44); por lo que debe ser excluido del presente estudio.

Las cantidades pagadas por la Empresa en su condición de colaboradora de las entidades gestoras de la Seguridad Social representan el caso límite en el cuadro que aquí se analiza, puesto que, aparte de su naturaleza clara y absolutamente no salarial, ni siquiera son costeadas por la Empresa. La jurisprudencia, en repetidas ocasiones, ha admitido su inclusión en el salario global, sometiéndolas a un tratamiento indiferenciado respecto del resto de los conceptos retributivos (45); sin embargo, en alguna decisión más reciente se adopta la solución contraria, precisamente sobre la base de su carácter no salarial (46).

Ya al comienzo de este apartado se ha afirmado la poca consistencia de un criterio puramente nominalista que llevaría a rechazar la integración por la sola razón del carácter no salarial de un determinado concepto. Las prestaciones de protección a la familia —y cualesquiera otras de este tipo abonadas por la Empresa por delegación de las entidades gestoras— no modifican su naturaleza por el hecho de integrarse en la cifra global: en ningún caso pueden ser salario. Pero ello no obsta para que efectivamente puedan ser englobadas en el salario global: la cifra total percibida por el trabajador sería de esta manera igual o superior a la suma de todas las partidas, salariales y no salariales, a las que tiene derecho por aplicación de la legislación laboral material y de Seguridad Social.

(44) ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 166.

(45) Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 14 de noviembre de 1970 y sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 23 de febrero de 1970, ambas ya citadas, que contemplan casos de integración de las prestaciones de Protección a la familia.

(46) Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 17 de marzo de 1971, ya citada.

4. SALARIO GLOBAL Y RECIBO JUSTIFICATIVO DEL PAGO

La aplicación de una estipulación de salario global supone que el trabajador va a recibir cantidades integradoras de conceptos muy diversos, sin que se realice en ninguno de los vencimientos pactados el desglose de aquéllos: en esto consiste precisamente la especialidad de este método de remuneración. De ahí que sea absolutamente necesario hacer referencia a las disposiciones sobre recibos de salarios que establecen el «modelo oficial» del documento a través del cual se prueba normalmente la efectividad de su pago y el montante de los diferentes conceptos retributivos.

La Orden de 27 de junio de 1972, que es la que actualmente determina las características de este recibo, señala que en el mismo «deberán figurar las retribuciones de cualquier clase y que por cualquier concepto perciba» el trabajador (artículo 1.º). Al permitir la utilización de modelos distintos, con autorización de la Delegación de Trabajo (o, en su caso, la Dirección General de Trabajo), determina que el modelo propuesto «contenga, con la debida claridad y separación, los diversos conceptos de abono y descuento que figuren en el modelo oficial» (artículo 4.º) (47).

Es evidente que los preceptos transcritos no van en contra de la posibilidad del pacto de salario global. Pero desde el momento en que cada una de las partidas salariales y no salariales ha de quedar desglosada en el documento, se anulan algunas de las ventajas del pacto: simplicidad, no necesidad del cálculo de cada concepto, entre otras. El recibo de salarios, como ya ha señalado repetidamente la doctrina (48), no es el único medio de prueba del mismo; pero la exigencia de su sometimiento a un «modelo oficial» ofrece claras ventajas para el trabajador —que puede conocer así de manera clara en virtud de qué conceptos es retribuido y la cuantía de cada uno de ellos, así como las deducciones que se le aplican— ofreciendo al mismo tiempo un punto de referencia esencial para el control administrativo del cumplimiento de la legislación en materia de salarios (49).

La obligación de documentar el pago del salario precisamente a través del modelo aprobado legalmente (o del que lo sustituya tras la oportuna autoriza-

(47) Las disposiciones sobre recibos de salarios anteriores a la Orden de 27 de junio de 1972 regulaban la materia en el mismo sentido: vid. artículo 2.º de la Orden de 7 de febrero de 1968.

(48) ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 155. RODRÍGUEZ - PIÑERO: *Apuntes...*, cit., págs. 263 y sigs.

(49) Vid. artículos 3.º, I b), y 13, 2, 2.º, b), de la ley 39/1962, de 21 de julio, Ordenadora de la Inspección de Trabajo.

ción) no impide, por tanto, la celebración del pacto ni lo invalida en ningún caso. Pero es necesario señalar, sin embargo, que el incumplimiento de lo previsto en la Orden de 27 de junio de 1972 constituye una infracción administrativa sancionable, tal como se señala expresamente en el artículo 5.º de la misma. De esta manera, si las partes han acordado este modo de retribución unitaria, el empresario vendrá obligado a desglosar la cantidad global en los diferentes conceptos retributivos señalados por el modelo oficial, si quiere evitar la infracción y consiguiente sanción. Ello, probablemente, obstaculizarán en no pocos casos la celebración del pacto o, al menos, hará desaparecer algunas de sus ventajas.

5. SALARIO GLOBAL Y SEGURIDAD SOCIAL

La ley 24/1972, de 21 de junio, de financiación y perfeccionamiento de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social, ha venido a sustituir el sistema de bases tarifadas de cotización por el de salarios realmente percibidos por el trabajador. Su artículo 2.º, 1, establece que «la base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, estará constituida por la remuneración total (...)». El mismo precepto excluye del cómputo de esta base determinadas percepciones, bien con referencia a todas las contingencias (dietas, gastos de locomoción, prendas de trabajo, prestaciones de Seguridad Social...), bien admitiendo su cómputo exclusivamente para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (horas extraordinarias).

La cuestión planteada por esta importante modificación en el mecanismo de cotización —e, indirectamente, en el de prestaciones, puesto que la base de cotización sigue siendo normalmente el punto de referencia obligado para el cálculo de las mismas— se sitúa en un punto muy próximo al planteado por la Orden de 1972, ya examinada, en materia de recibo de salarios. En efecto, la estipulación de salario global no atenta en ningún momento a la legislación vigente en materia de Seguridad Social; pero la necesidad de realizar el cálculo de la base de cotización aplicando determinadas exclusiones y discriminando entre las diversas contingencias obliga a desglosar la cifra total pactada en sus diversos componentes. Operación ésta que se refleja en el recibo de salarios, como ya se ha tenido ocasión de ver en el apartado anterior; pero aún en el caso de que el recibo no se confeccionase o no se hiciese tal desglose en el mismo, la Empresa vendría obligada en todo caso a realizar las oportunas operaciones de deducción con objeto de obtener la base

exacta de cotización, de acuerdo con las normas legales: el mismo artículo 2.º de la ley 24/1972 declara nulo «todo pacto que altere las bases de cotización fijadas». La posibilidad de que la Empresa, por razones de simplificación, estuviese dispuesta a realizar la cotización por la cifra global pactada sin llevar a cabo las deducciones citadas, queda excluída legalmente.

De esta manera, la necesidad de realizar la cotización a la Seguridad Social sobre la base que corresponda de acuerdo con estas normas supone un nuevo obstáculo práctico a la aplicación del pacto del salario global. Su repercusión, sin embargo, es probablemente menor que la provocada por la exigencia del documento justificativo del pago en el que se detallan los diversos componentes de la retribución del trabajador; en efecto, el recibo adaptado al modelo oficial es exigible respecto de cualquier relación de trabajo, sin excepción alguna, mientras que en lo que se refiere a la cotización a la Seguridad Social podría pensarse en algún supuesto de prestación laboral en el que no existiese ninguna retribución excluída de la cotización (ni dietas, ni prestaciones de la Seguridad Social, ni horas extraordinarias...), por lo que la cifra global convenida coincidiría exactamente con la base de cotización. En este caso, como es lógico, las mencionadas normas sobre cotización no afectarían en nada a la aplicación práctica de la estipulación que se estudia; preciso es reconocer, sin embargo, que no se trataría de un supuesto demasiado frecuente.

CONCLUSIÓN

La celebración de un pacto de salario global constituye, de acuerdo con todo lo dicho anteriormente, una posibilidad perfectamente admisible en el marco del Ordenamiento positivo. El margen de autonomía de la voluntad establecido en el artículo 9.º de la ley de Contrato de trabajo permite, sin dificultad alguna, el que las partes adopten esta modalidad de fijar la retribución que el empresario se obliga a pagar al trabajador. Este criterio, amplio de admisión —que es también, en líneas generales y según se ha visto, el utilizado por la jurisprudencia— no debe impedir, sin embargo, la fijación de determinados límites; unos, de tipo casuístico o particular, con relación a determinados conceptos retributivos que tienen señalado por la ley un momento preciso de pago, y otros de tipo general, aplicables al conjunto de todas las partidas retributivas debidas por el empresario al trabajador.

Se trata, en definitiva, de conciliar la libertad de las partes para amoldar la regulación del contrato a las específicas conveniencias de su relación jurídica particular con los principios generales imperativos que en ningún caso

pueden ser infringidos. En materia salarial —quizá con mayor agudeza que en otros aspectos de la relación— la posibilidad de un abuso por parte del empresario y en perjuicio del trabajador es particularmente evidente (50). De ahí que esa admisión general del pacto necesite, en cualquier caso, ir acompañada de las necesarias garantías para impedir esos abusos: la exigencia del carácter expreso del pacto, junto a la de inexistencia de perjuicio económico en cuanto al montante de la cantidad a percibir y a la del respeto al momento del pago de determinadas retribuciones, se inscriben claramente en esa línea cautelar.

Ahora bien, la aplicación de un pacto de este tipo encuentra serios inconvenientes prácticos, como se ha visto, a la hora de reflejar el total de la retribución en el recibo de salarios y a la de calcular la base de cotización a la Seguridad Social. Inconvenientes que no afectan en absoluto a la legalidad de la estipulación, pero que la obstaculizan en su aspecto operativo. El acuerdo sobre una cifra integradora de las distintas partidas retributivas pretende superar los inconvenientes de un sistema salarial demasiado complejo, evitando o reduciendo el cálculo de cifras muy diversas. Pero la necesidad de reflejar éstas en un documento de estructura prefijada y la obligación de hallar una base de cotización que no puede ser alterada en su composición replantea la complejidad del cálculo salarial.

Probablemente este tipo de pactos refleje de alguna manera una reacción en contra de esa complejidad existente en materia salarial y, al mismo tiempo, un intento de superarla. Intento que, como se ha visto, encuentra serios obstáculos prácticos aunque no exista duda sobre su perfecta legalidad. Es todo el sistema legal de salarios el que exige una importante modificación en orden a su mayor claridad y simplificación: obtenidas éstas, las normas adjetivas —como las examinadas en relación con el recibo justificativo del pago y con la cotización a la Seguridad Social— la reflejarán directamente.

FERMÍN RODRÍGUEZ - SAÑUDO

(50) El problema, desde luego mucho más general, hace referencia a la posición relativa de las dos partes en el momento de la celebración del contrato y a lo largo de la vida de éste. Vid., por ejemplo, CAMERLYNCK: *Contrat de travail*, vol. I del *Traité* dirigido por el mismo, París, 1968, págs. 131 y sigs.