



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N°24 – NOVIEMBRE DE 2009

## “EL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL Y SUS APLICACIONES DIDÁCTICAS ANTE EL MÓDULO DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL”

AUTORÍA <b>ELISA MUÑOZ CATALÁN</b>
TEMÁTICA <b>SALARIO Y APLICACIONES DIDÁCTICAS</b>
ETAPA <b>EDUCACIÓN POSTOBLIGATORIA</b>

### Resumen

En época de crisis generalizada el salario se ha convertido en uno de los aspectos básicos en las relaciones laborales ya que el trabajador tiene reconocido legalmente el deber y derecho al trabajo, así como a una remuneración equitativa e igualitaria de la actividad realizada por cuenta ajena; de ahí la importancia de que, el docente que imparta el módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL), incluya en el curriculum aspectos relacionados con la protección del salario y las garantías legales entre hombres y mujeres.

### Palabras clave

Salario, remuneración, igualdad de género, discriminación salarial, crisis económica, mercado laboral.

## 1. INTRODUCCIÓN

En época de crisis generalizada como la que estamos viviendo en la actualidad, todos los sectores económicos se ven afectados negativamente influyendo muy especialmente en la figura de los trabajadores y en la remuneración del trabajo realizado por los mismos; de esta manera lo ha entendido, desde los primeros años de existencia, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N°24 – NOVIEMBRE DE 2009

ha luchado para garantizar el nivel de salarios y el establecimiento de un conjunto de normas que protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo.

Por este motivo, el profesor que imparta el módulo de FOL debe transmitir a sus alumnos la necesidad de que en toda relación laboral por cuenta ajena el empresario asuma dos obligaciones básicas en relación con los trabajadores que tiene a su cargo: por un lado, respetarlos personal y laboralmente teniendo en cuenta los derechos derivados del contrato y, por otro, remunerar el trabajo que han realizado a través del pago periódico y en condiciones de igualdad de un salario justo.

Es esta segunda obligación la que da razón de ser al artículo y a sus aplicaciones didácticas que presentamos a continuación ya que, tal y como se dispone en el artículo 35 de la Constitución española de 1978:

“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, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

Ese derecho y deber de trabajar se realiza a cambio de un sueldo que sirve de sustento económico normalmente no sólo para el trabajador, sino también para su familia; hecho que debe ser tenido muy en cuenta por los estudiantes que terminan la Formación Profesional y se enfrentan al mercado laboral.

En cuanto al medio por el que se puede fijar el salario podemos decir que éste es triple, esto es, a través de la normativa estatal, los convenios colectivos, y los contratos de trabajo pues en nuestros días los usos y costumbres locales y profesionales han ido perdiendo vigencia. A continuación, pasamos a exponer cada uno de ellos:

- De un lado el profesor de FOL debe integrar en el contenido de FOL la importancia de la Norma estatal que establece anualmente el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), por debajo del cual, el empresario no puede contratar a un trabajador por cuenta ajena.
- De otro, tendrá en cuenta la aplicación de los Convenios colectivos ya que a través de la negociación colectiva se determinan las “tablas salariales”, que fijan el salario base para cada categoría o grupo profesional, la cuantía de los distintos premios y pluses, la retribución de las horas extraordinarias y de las vacaciones, la cuantía de las pagas extraordinarias, las modalidades de salario en especie, y las percepciones extrasalariales (tales como dietas, suplidos de gastos e indemnizaciones). De igual modo, pueden establecerse en los convenios colectivos: a) limitaciones a los incrementos salariales, como medio para luchar contra la inflación y contribuir a la creación de empleo; b) cláusulas de revisión salarial que prevén un incremento automático de los salarios si durante la vigencia del Convenio colectivo el Índice de Precios al Consumo (IPC) supera la cifra prevista por el Gobierno para ese período; c) Pactos de salario global” a través de los cuales se pretende establecer una remuneración unitaria en la que



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N°24 – NOVIEMBRE DE 2009

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.

- Minoritariamente, se hará uso del Contrato individual de trabajo cuando el trabajador se encuentra en condiciones favorables para acordar individualmente con el empresario un salario superior a los de la generalidad del sector o la empresa (ej: altos directivos o trabajadores de alta cualificación), por lo que el docente deberá dar a conocer la importancia de la negociación bilateral en las relaciones de trabajo y, si el contrato no ha establecido nada al respecto como sucede en la mayoría de los casos a los que se van a enfrentar los alumnos, se aplicará la cuantía fijada por el correspondiente Convenio colectivo. Si no existe tal negociación se hará uso de la cuantía del SMI, la cual, está actualmente fijada por el Gobierno para el año 2009 en 624 euros mensuales, lo que ha supuesto un incremento del 4% respecto al año anterior.

## 2. EL CONCEPTO LEGAL DE “SALARIO” Y SU CONTEXTUALIZACIÓN EN EL MÓDULO DE FOL

En términos generales, el salario o remuneración salarial es el pago que percibe de forma periódica un trabajador por parte de su patrón o empleador a cambio del trabajo para el que fue contratado; etimológicamente, “salario” deriva del término latino *salarium* que significa “pago de sal” o “por sal” pues en el Imperio romano se hacían pagos a los soldados con sal, el cual valía su peso en oro.

Los alumnos deben ser capaces de reconocer cómo nuestro ordenamiento define, desde un punto de vista jurídico y garantista, el “salario” en los artículos 26 a 33.1 del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, cuando aborda el tema de los “Salarios y garantías salariales”), aportando un concepto legal en dos sentidos:

- a) En un sentido positivo, al disponer el artículo 26.1 del ET que se trata de las percepciones económicas de los trabajadores contratados por cuenta ajena:

“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 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador”.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N°24 – NOVIEMBRE DE 2009

b) En un sentido negativo, al regular el 26.2 del ET lo que no se considera salario a efectos legales:

“No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral (ej: dietas, pluses de transporte o de vestuario), las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social (ya que el gasto lo soportan las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, y no el empresario) y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos”.

En este ámbito tampoco tienen la consideración de salario las “cestas de Navidad” o “regalos de Reyes”, entregados libremente por el empresario en uso de la conocida como *potestad premial*; se trataría pues de donaciones remuneratorias que no se conceden por un puro *animus donandi*, sino para recompensar los servicios prestados por el trabajador.

Empleando el método del caso y, aplicando una metodología activa y participativa, se podrán analizar en este contexto diversas sentencias que reflejen cómo la jurisprudencia ha declarado que esta clase de gratificaciones no pueden exigirse jurídicamente al empresario, ni su supresión motivar reclamación alguna por parte del trabajador, incluso cuando su percepción hubiera sido repetida en el tiempo.

Por lo que se refiere a las “propinas”, decir que éstas tampoco tienen naturaleza salarial ya que no las paga el empresario sino un tercero. Además, la jurisprudencia ha declarado que existe a efectos laborales la presunción *iuris tantum* (hasta que se demuestre lo contrario) de que todo lo que recibe el trabajador del empresario le es debido en concepto de salario.

### 3. ESTRUCTURA DEL SALARIO Y APLICACIONES DIDÁCTICAS ANTE EL CONTENIDO DE FOL

En este apartado pretendemos definir cuál es la estructura del salario y cuáles podrían ser las aplicaciones didácticas que se podrían dar en el aula respecto a esta materia; el salario está formado por partidas diversas, esto es, el salario base y los complementos. Así, el artículo. 26.3 del ET dispone expresamente que:

“Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender(...): salario base y complementos salariales”.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N°24 – NOVIEMBRE DE 2009

El Salario base suele ser la parte económica más importante cuantitativamente hablando y no debe confundirse con el salario mínimo interprofesional, ya que este último tiene carácter general y no está referido a categorías o grupos profesionales. El salario base puede fijarse o bien por unidad de tiempo o bien por unidad de obra:

a) Por unidad de tiempo: Sólo se atiende a la duración del servicio, independientemente de la cantidad de obra realizada. Desde esta unidad, se distinguen los “jornales” (cuando el módulo es la hora o el día) y los “sueldos” (si el módulo es el mes o el año).

b) Por unidad de obra: Sólo se atenderá a la cantidad o calidad de la obra y trabajo realizados, independientemente del tiempo invertido. El salario por unidad de obra puro recibe el nombre de “destajo”.

c) Salarios mixtos: Cuando se tienen en cuenta ambas unidades, el tiempo y la obra.

En cuanto a los Complementos salariales decir que deberán pactarse los criterios para calcular su importe, así como su carácter consolidable. El ET establece que no tendrán carácter consolidable, salvo acuerdo en contrario, los complementos vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

Aclarado lo anterior podemos citar los siguientes tipos de complementos: los *personales* (fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador: antigüedad, posesión de títulos o de conocimientos especiales, la práctica de idiomas), de *puesto de trabajo* (que se perciben en consideración a las características del puesto que se desempeña: toxicidad, peligrosidad, turnicidad, nocturnidad, o de disponibilidad horaria), de *cantidad o calidad de trabajo* (pluses de producción, de puntualidad o de asistencia), y los fijados en función de la situación o resultados de la empresa (como son la participación en beneficios, comisiones, incentivos, y pluses). Por otro lado, el artículo 31 ET reconoce que el trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. La cuantía de las pagas extraordinarias se fijará siempre por Convenio colectivo.

En cuanto a las aplicaciones didácticas para el módulo de FOL, nos podemos plantear los siguientes objetivos básicos a alcanzar con los alumnos:

- Interpretar los diversos conceptos que intervienen en un recibo de salarios.
- Identificar y comprender la estructura de una nómina.
- Realizar cálculos básicos de nóminas.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº24 – NOVIEMBRE DE 2009

- Conocer los derechos básicos (garantías y privilegios) del salario de un trabajador por cuenta ajena.

Así, si queremos profundizar en los contenidos procedimentales se podría analizar el convenio colectivo de un sector cercano a ellos en materia de salario, elaborar diversos supuestos de recibos de salarios, con complementos salariales y extrasalariales, o Identificar los distintos tipos de cotización a la Seguridad social; si lo que se pretende es atender a los contenidos actitudinales, se tratarían de desarrollar en el alumno actitudes de rechazo ante diferencias salariales por razón de sexo, apreciar la utilidad de distinguir los distintos conceptos retributivos que integran la nómina, mostrar interés por el cumplimiento de las normas de organización y trabajo, responsabilizarse de la ejecución de su propio trabajo y de los resultados obtenidos, mantener relaciones fluidas con los miembros del grupo de trabajo, etc.

#### **4. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL SALARIO COMO CONTENIDO TRANSVERSAL DE FOL**

El principio de igualdad es un principio básico que debe estar presente en todas las etapas educativas y, muy especialmente, en lo que se refiere a las relaciones de trabajo y al módulo de FOL, pues el alumno que cursa sus estudios en la Educación Secundaria postobligatoria se está formando para directamente entrar a formar parte del mercado laboral; en este punto, históricamente la mujer se ha visto discriminada laboralmente al ser el hombre el que ha ocupado los puestos de mayor responsabilidad en las empresas y el que ha cobrado un mayor salario a igual trabajo realizado. Esta discriminación por razón de sexo ha llevado a la necesidad de que universalmente se trate de garantizar el principio de igualdad en el salario; se pretende que a igual trabajo realizado la mujer obtenga la misma remuneración económica; de ahí que la Unión europea haya consagrado el principio de "Equal pay for equal value".

En cuanto a la normativa básica a aplicar de forma transversal, decir que en España el artículo 35 de la Constitución garantiza a todos los españoles una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. De igual manera el artículo 28 del ET bajo la rúbrica "Igualdad de remuneración por razón de sexo" (y en relación con el artículo 141 del TCE), dispone literalmente que:



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N°24 – NOVIEMBRE DE 2009

“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”.

Además, en virtud de los artículos 17 del ET y 34 de la Ley 62/2003, esta prohibición de discriminación (entendiendo por discriminación la actuación contraria al principio de igualdad que carece de una justificación objetiva y razonable) no solamente se aplica a materia salarial, abarcando otras causas distintas del sexo, tales como “origen racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa y lengua dentro del Estado Español”.

En consecuencia los alumnos de FOL deberán tener presente que serán nulos los preceptos reglamentarios, cláusulas de convenios colectivos, pactos individuales, y decisiones unilaterales del empresario que contuvieren de algún modo algún tipo de discriminación.

## 5. CONCLUSIONES

A modo de reflexión final de nuestro trabajo podemos concluir afirmando que, el profesor que imparta Formación Profesional y, muy especialmente en lo que respecta al módulo de Formación y Orientación Laboral, debe tener en cuenta la importancia del Salario y sus aplicaciones didácticas en el aula pues el estudiante se va a encontrar con un mercado laboral cada vez más competitivo.

En nuestros días, el salario se ha convertido en uno de los aspectos básicos de las relaciones laborales, ya que el trabajador realiza la prestación laboral a cambio de una remuneración económica que le sirva para el sustento personal y familiar; en este sentido, el deber y el derecho al trabajo reconocido constitucionalmente desde el año 1978 en España, se puede ver limitado por diversos intereses que infringen principios universalmente aceptados como es el de igualdad en el trabajo. Más en concreto, hemos destacado como el principio *equal pay for equal value* hace referencia a la necesidad de que “igual salario se pague por el mismo trabajo desempeñados ya sea por hombres o por mujeres”, sin que en ningún caso quepa discriminación alguna por razón del sexo.

De lo anterior se derivan diversos mecanismos que el ordenamiento ofrece para garantizar el salario, como, por ejemplo, la inembargabilidad del mismo, el carácter de crédito privilegiado, la



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N°24 – NOVIEMBRE DE 2009

protección frente a la mora empresarial, la creación del Fondo de Garantía Salaria y la fijación anual del Salario Mínimo Interprofesional.

Son estas cuestiones las que determinan que el módulo de FOL trate de garantizar, de forma transversal y bajo la importancia de la Educación en valores, los contenidos didácticos respecto al salario del trabajador tal y como hemos ido desarrollando a lo largo de nuestra exposición.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

AA.VV. (2002). *Mujer y Educación. Educar para la igualdad, educar desde la diferencia*. Barcelona: Graó.

Balaguer, F; Balaguer, M.L., (2008). *Legislación sobre igualdad de género*. Madrid: Tecnos.

Fabregat, G. (2008). *La discriminación de género en el acceso al mercado de trabajo : la posibilidad de una nueva tutela a la luz de la Ley Orgánica 3-2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Valencia : Tirant lo Blanch.

Giles, R.; Mora, M. (2008). *El derecho antidiscriminatorio de género: estudio pluridisciplinar de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Badajoz: @becedario.

Mercader, J.R. (2007). *Comentarios laborales de la Ley de igualdad entre mujeres y hombres*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Montoya Melgar, A. (2008). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.

Ovejero, A. (1998). *Las relaciones humanas. Psicología Social Teórica y Aplicada*. Madrid: Biblioteca Nueva.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N°24 – NOVIEMBRE DE 2009

Puleo, A.H. (2008). *El reto de la igualdad de género : nuevas perspectivas en ética y filosofía política*. Madrid : Biblioteca Nueva.

Sala, T. (2008). *Comentarios a la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Las Rozas (Madrid): La Ley.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N°24 – NOVIEMBRE DE 2009

Autoría

---

- Nombre y Apellidos: Elisa Muñoz Catalán
- Centro, localidad, provincia: Huelva
- E-mail: elisa.munoz.catalan@gmail.com