

Retribución Flexible y Salario Mínimo de Convenio

En torno a la posibilidad de pactar con los trabajadores un plan o sistema de retribución flexible, definido este como un sistema retributivo en cuya virtud el trabajador presenta una estructura salarial que comprende una parte de salario en efectivo o en metálico, y otra parte a través de productos o servicios que le ofrece la empresa del tipo seguro médico, ayuda por guardería y otros conceptos salariales en especie de similar configuración, en principio, las únicas limitaciones legales aplicables a dicho pacto serían las recogidas en el párrafo segundo del Art. 26.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET), a saber:

-“En ningún caso..., el salario en especie podrá superar el 30 por ciento de las percepciones salariales del trabajador”.

-El establecimiento de la retribución flexible en ningún caso podrá “dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional”.

Ahora bien, si lo que se pretende es que el nuevo sistema de retribución flexible afecte al salario de Convenio, dicha posibilidad también debería quedar proscrita salvo que sea el propio Convenio el que lo autorice.

Si el Convenio de aplicación no contiene previsión alguna al respecto, la posibilidad de establecer una retribución en especie que conlleve una minoración del salario en metálico del Convenio no será factible, a tenor, a tenor de lo dispuesto en el Art. 3.1 c) ET, cuando prevé que si bien los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan entre otras fuentes, por la voluntad individual de las partes, los acuerdos que al efecto se adopten no podrán establecer *“en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos”*.

De esta forma, un pacto con el trabajador en el sentido apuntado, de sustitución o absorción de parte del salario del Convenio por prestaciones en especie, podrá considerarse contrario al principio de indisponibilidad de los derechos recogidos en el Convenio y, por lo tanto, nulo de pleno derecho.

Siendo así, cualquier pacto en materia retribución flexible deberá respetar la estructura salarial mínima del Convenio, de manera que su implementación sólo podrá hacerse efectiva en relación con aquellos complementos personales ajenos a la propia norma convencional.

Salvo mejor opinión