



SALARIO FIJO (I)

EL SALARIO FIJO

¿Qué es el salario fijo?

El salario fijo es la parte de nuestra retribución que no está sujeta a variabilidad, salvo por las revisiones que se establezcan por Convenio Colectivo o Acuerdos Internos.

No entran en este concepto percepciones variables o sin consolidar, como puedan ser la Retribución Variable o los conceptos no salariales (suplidos, dietas, kilometraje, etc).

El salario fijo se usa como valor de referencia para muchos aspectos, como puedan ser: aportaciones a los Planes de Pensiones, cálculo de las cantidades para Financiación de Empleados, porcentajes de endeudamiento, etc.

Otra de sus características es que responde a tiempos definidos de prestación laboral (mensual, semestral, anual) y no a unidades de venta o de obra (salario variable). Por esta razón es prorrateable en distintas mensualidades y ninguno de sus conceptos debe liquidarse en una fecha concreta.

Puede ser alterado por circunstancias que concurran en la persona del trabajador (reducciones de jornada, excedencias, complementos personales o funcionales...)

ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN, PARECIDOS PERO DISTINTOS

Muchas veces habremos leído que una cláusula de un Acuerdo establece absorción y compensación sobre un concepto salarial, pero ¿qué es la absorción y qué es la compensación? ¿son iguales? ¿Y qué es el salario pensionable? ¿Y qué es la revisabilidad?

Absorción y compensación no son términos iguales, aunque muchas veces vayan ligados entre sí. Imaginemos que tenemos dos conceptos en nuestra nómina: salario base (2.000) y complemento de integración (500). Y un Acuerdo que dice que el complemento de integración es absorbible y compensable por incrementos del salario base.

Entendámoslo. Se aplica una subida salarial por Convenio del 4 %. El salario base sube hasta 2.080 y, a su vez, detrae 80 euros del complemento, que quedará en 420, siendo la suma de ambos 2.500 euros, igual que antes de aplicarse la subida. Esto es una **compensación** (la subida de un concepto compensa la bajada del otro).

Ahora imaginemos que en nuestro Convenio existiera la cláusula de que ningún salario puede superar los 3.000 euros. Un trabajador tiene un salario de 2.900 y se aplica una subida de Convenio de 200 euros lineales. Como resultado, debería percibir 3.100, pero la limitación del máximo de 3.000 euros “se traga” los 100 de exceso. Esto es una **absorción**.

Las masas salariales que se utilizan para el cálculo de las prestaciones de jubilación, incapacidad, orfandad y viudedad se denominan, conjuntamente, salario **pensionable**. Son las cantidades que conforman, entre otros conceptos las bases de cotización de los trabajadores en activo o las bases reguladoras sobre las que calcular el importe de las pensiones.

La característica de **revisable** se le aplica a diversos conceptos salariales, si son susceptibles de ser revisados en su importe por la aplicación de subidas de Convenio, por aplicación de coeficientes correctores (IPC) o por algún Acuerdo que así lo determine.

CONCEPTOS QUE INTEGRAN EL SALARIO FIJO

Salario Base. El Salario Base es el establecido, para cada nivel retributivo, en el Convenio Colectivo. El importe que conforma el Salario Base se actualiza a través de Convenio, tanto en la parte a que se refieran los incrementos salariales puros, como el resultado de aplicaciones de revisión automática por la aplicación de referencias externas: IPC. Este concepto tiene la misma denominación en Bankia que la que tenía en todas las Cajas de origen, sin excepción.

Antigüedad. Comúnmente llamada “trienios”. Es el resultado de aplicar un porcentaje determinado en el Convenio sobre el salario fijo, en virtud del transcurso de un período determinado de tiempo (3 años). Actualmente éste porcentaje es del 4%. El cálculo del trienio se realiza así:

Salario base: 2.000 euros/mes

Referencia: 4%

Aplicación: 18,5 pagas.

Fórmula: $2.000 \times 18,5 \times 4 / 100 = 1.480$ (prorratedo en 12 meses)

Se adquiere un trienio nuevo por el transcurso de 3 años desde el último incremento de nivel de Convenio (no por cambio de nivel PDP), a partir del nivel VIII de Convenio (equivalente a nivel 18 PDP). Cuando se produce un “salto” de nivel de Convenio sin que haya dado tiempo a generar un trienio completo, se calculará la parte proporcional de trienio generado.

La suma percibida por los trienios, en ningún caso podrá superar el 45 % del Salario Base. Se actualiza por el mismo procedimiento que el Salario Base. Este concepto recoge a los que tenían idéntica denominación en las siete Cajas de origen, además, de “antigüedad otras cat.” de Caja Rioja.

En el caso de que se produzca una excedencia o un permiso sin sueldo durante el período de generación del trienio, éste quedará en suspenso, completándose el devengo por el tiempo pendiente, cuando se produzca el reingreso.

Prorrateo de pagas extraordinarias. Las Pagas Extraordinarias gozan de las mismas garantías retributivas que el Salario Base. En la actualidad son se calcula sobre (20-12=8) mensualidades, según establece el Acuerdo de 24.12.2012. La suma de los conceptos que las integran se obtiene así: (Salario Base x 8 / 12).

Al igual que los dos anteriores, este concepto es revisable, no absorbible, no compensable y pensionable; es decir, se revisan de acuerdo a los índices que se determinen (Convenio e IPC), no se pueden compensar ni absorber por otros conceptos salariales y se utilizan para fijar las bases de cálculo de las prestaciones que correspondan.

Caja Madrid, Bancaja y Caja Insular recogían este concepto con idéntica denominación. En Caja Layetana incluye los de pagas estatutarias, paga de beneficios y pagas especiales; en Caja Segovia los conceptos originales eran varios (prorrateo pagas beneficios, prorrateos 2 pagas prod., paga extra beneficios, paga extra verano, paga extra navidad y paga extra).

OTROS COMPONENTES DEL SALARIO FIJO

Existen otros conceptos que integran el salario fijo (complementos revisables y no revisables, complementos compensables y no compensables, pluses, etc.) que, por su extrema diversidad y origen, serán motivo de la publicación de un Monográfico dedicado a ellos.

Igualmente, se publicará otro Monográfico dedicado exclusivamente a la retribución variable.

