

Convenis i salaris el desajust que sovint passa desapercebut a les nòmines

Quan la referència del conveni aplicable no s'interpreta correctament, poden produir-se diferències salarials que afecten directament les persones treballadores.

Hi ha situacions en l'àmbit laboral que, tot i no ser evidents a simple vista, poden tenir un impacte directe i sostingut en les condicions econòmiques de les persones treballadores. Un dels casos més freqüents és el que afecta la determinació del conveni col·lectiu aplicable i la seva incidència en matèria salarial.

Encara avui persisteix la idea que, si una empresa disposa de conveni propi, aquest s'aplica automàticament en tot el que fa referència als salaris. No obstant això, aquesta interpretació no sempre és correcta després dels canvis normatius introduïts en els darrers anys.

Un sistema salarial amb garanties legals

La regulació actual ha modificat la relació entre els convenis d'empresa i els convenis sectorials, especialment en l'àmbit retributiu.

En aquest sentit, i d'acord amb l'article 84 de l'Estatut dels Treballadors, modificat pel **Reial decret llei 32/2021**, s'estableixen limitacions importants a la prioritat aplicativa del conveni d'empresa en matèria salarial.

A la pràctica, això implica que:

- Els salaris han de respectar, com a mínim, els mínims establerts pel conveni sectorial de referència quan aquest és aplicable.
- El conveni sectorial actua com a garantia de protecció salarial mínima.
- La capacitat del conveni d'empresa per establir condicions salarials queda limitada per aquest marc normatiu.

Desajustos que no sempre es veuen a la nòmina

Els errors o desajustos salarials no sempre són evidents en una revisió superficial de la nòmina. Sovint, el problema es troba en la base de referència utilitzada o en una aplicació incorrecta del conveni.

Entre les situacions més habituals hi ha:

- Aplicació incorrecta del conveni de referència.
- Categories professionals que no s'ajusten a les funcions reals.
- Salaris base inferiors als mínims establerts pel conveni sectorial.
- Complementos que no compensen adequadament les diferències salarials.

Aquestes situacions poden mantenir-se en el temps si no es revisen amb rigor.

La importància de la referència salarial correcta

Més enllà del que reflecteix la nòmina, és essencial identificar quin és el marc normatiu realment aplicable a cada lloc de treball.

Una interpretació incorrecta pot comportar:

- Pèrdua de poder adquisitiu.
- Diferències salarials acumulades.
- Possibles reclamacions econòmiques retroactives.
- Desajustos en la classificació professional.

Des de la **USOC** alertem que aquest tipus de desajustos són més habituals del que sembla i sovint passen desapercebuts durant llarg temps. Per això, és fonamental revisar amb detall cada situació, comprovar el conveni realment aplicable i assegurar que les condicions salarials respecten els mínims establerts per la normativa vigent. La defensa dels drets laborals també passa per això: entendre correctament quin és el marc normatiu aplicable i garantir que es compleixi.

En moltes ocasions, els desajustos salarials no es deuen a errors evidents en la nòmina, sinó a una aplicació incorrecta del conveni o de la seva referència. Des de la USOC reiterem la importància de revisar cada cas amb rigor, ja que una correcta aplicació de l'**article 84 de l'Estatut dels Treballadors** és clau per garantir el respecte efectiu dels drets salarials de les persones treballadores.

Si tens dubtes, no dubtis a contactar amb el teu referent sindical a la USOC.