

LA PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL DEL SALARIO EN PORTUGAL: UNA PERSPECTIVA*

David Carvalho Martins**

Joana Neto Mestre***

SUMARIO: 1. Introducción –2. La dignidad de la persona humana y el salario. 2.1. Aspectos generales. 2.2. Mínimo de existencia digna y salario mínimo. 2.3. Igualdad salarial –3. Irreducibilidad del salario. –4. Inembargabilidad del salario. –5. Ecos jurisprudenciales. 5.1. Derecho a la existencia digna. 5.2. Derecho a la remuneración como derecho fundamental. 5.3. Protección mediata del principio de la irreducibilidad salarial. 5.4. Trabajo igual, salario igual. –6. Conclusiones ****

RESUMEN

Este trabajo pretende analizar la proyección del valor fundamental de la dignidad de la persona humana, en el cual se basa la Constitución portuguesa y las Constituciones de otros Estados Sociales de Derecho, sobre el derecho a retribución propio del Derecho del Trabajo. Se presentarán las principales garantías salariales expresas en la Constitución y en el Código del Trabajo portugués, y se hará un breve análisis de algunos casos jurisprudenciales decididos por el Tribunal Constitucional en esta materia.

ABSTRACT

This paper aims to analyse the projection of the fundamental value of human dignity, which encompasses Portuguese and other Constitutions of Social Rule of Law States, on the typical

*Recibido el 17 de octubre. Aceptado el 23 de octubre.

** Master en Derecho, doctorando. Profesor Asistente (invitado) de las Universidades de Lisboa y Nova de Lisboa. Abogado responsable por el área laboral de Gómez-Acebo & Pombo en Portugal.

*** Licenciada en Derecho. Abogada becaria en Morais Leitão, Galvão Teles, Soares da Silva & Associados

**** Abreviaturas: ACT (Autoridad para las Condiciones del Trabajo), art. (artículo), arts. (artículos), CC (Código Civil), nCPC / CPC (Código de Procedimiento Civil), CRP (Constitución de la República Portuguesa), CT (Código del Trabajo, aprobado por la Ley n.º 7/2009, de 12 de febrero), LGTFP (Ley General del Trabajo en Funciones Públicas, aprobada por la Ley n.º 35/2014, de 20 de junio), OIT (Organización Internacional del Trabajo), *ob. cit.* (obra citada), p. (página), pp. (páginas), TC (Tribunal Constitucional), v.g. (*verbi gratia*).

– En el texto las citas son traducidas para castellano, pero no en las notas de pie de página.

– Las sentencias del TC pueden ser consultadas en www.tribunalconstitucional.pt.

Trabajo realizado al amparo del proyecto de investigación estatal DER2015-68205-P, otorgado por el Ministerio de Economía y Competitividad.

right to wage of Labour Law. It will be an overarching of the main wage guarantees expressed in the Constitution and in the Portuguese Labour Code, as well as a brief analysis of some decisions of the Constitutional Court on such topic.

Palabras clave: dignidad de la persona humana, garantías salariales, jurisprudencia constitucional.

Key words: human dignity, wage guarantees, constitutional ruling.

1. INTRODUCCIÓN

La protección constitucional e infraconstitucional del salario está vinculada, en una parte significativa, como por un cordón umbilical, al principio de la dignidad del ser humano. De hecho, el salario es la fuente principal de rendimientos de la persona, con el cual puede cumplir sus obligaciones, públicas o privadas, pero, principalmente, disfrutar de la vida y constituir su familia. No olvidemos, sin embargo, que la definición del salario tiene en cuenta un conjunto amplio de realidades, en particular y sin intención de jerarquizarlos: (i) el contexto económico y financiero del país, del sector de actividad o de la compañía; (ii) los costes de vida en el país o región y la necesidad de contribuir al sostén del trabajador y de su familia; (iii) los niveles de productividad (sin perjuicio del gran desafío que es medir esta realidad); (iv) el papel de los sindicatos y del Estado en la economía; (v) el tipo de trabajo; (vi) las cualificaciones profesionales del trabajador; (vii) la organización del trabajo por parte del empresario; y (ix) el nivel global de desempleo en el país o región.

La dignidad de la persona influye también la protección de otros rendimientos, como pensiones o remuneración del proveedor de servicios que es una persona jurídica. Por lo tanto y cuando sea posible, el nivel mínimo de protección debe ser tendencialmente similar.

Sin perjuicio de mejor opinión, creemos que las soluciones de la experiencia portuguesa están necesariamente influenciadas por los Convenios de la OIT, notablemente el Convenio n.º 95 sobre la protección del salario (1949), Convenio n.º 100 sobre igualdad de remuneración (1951) y Convenio n.º 131 sobre la fijación de salarios mínimos (1970).

Nuestro trabajo se divide en dos partes: (i) una, en la cual ofrecemos las preocupaciones prevaletes sobre el tema del salario; y (ii) otra, en la cual presentamos un conjunto limitado de casos jurisprudenciales apreciados por nuestro TC. No buscamos agotar todas las cuestiones que el tema “salario” puede proporcionar, sino indicar algunas pistas para reflexiones futuras por nuestra parte o de algún compañero que se anime con esta tarea.

2. LA DIGNIDAD DE LA PERSONA Y EL SALARIO

2.1. Aspectos generales

La dignidad de la persona es el valor fundamental en el cual reside toda la teleología de los derechos fundamentales, incluso los que se refieren al salario¹. En el plan laboral, la dignidad de la persona humana determina, ante todo, que el trabajador no sea tratado como *objeto* al servicio de los designios del empleador, y también que tenga derecho a una *contrapartida* justa

¹ J. MIRANDA / R. MEDEIROS, *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I, 2.ª ed, Coimbra: Coimbra Editora, 2010, pp. 88 e ss. J. MIRANDA, *Salário Mínimo Nacional e Complementos Regionais*, in *O Direito*, Ano 131, 1999, III – IV, p. 595 e ss.; *Manual de Direito Constitucional*, IV, 2.ª ed., Coimbra: Almedina, 1993, p. 166 e ss. J. J. GOMES CANOTILHO / V. MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol. I, 4.ª ed., 2007, pp. 198 y ss.

por su trabajo, que le permita *realizarse como persona y vivir condignamente*². Por imperativo de la dignidad de la persona el salario merece tutela constitucional. Así, creemos que hay normas infraconstitucionales de protección salarial que, aunque consagradas en leyes ordinarias, en la medida en que amplían o concretizan normas de la Constitución, *maxime* el derecho a retribución (art. 59.º, n.º 1, letra a), CRP), se les debe reconocer valor constitucional: merecen ser acogidas como derechos fundamentales a través de la cláusula abierta del art. 16.º, n.º 1, CRP^{3/4}.

Por consiguiente, la actividad del legislador en esa materia –sobre todo cuando pretenda restringir esas garantías– viene limitada por principios constitucionales estructurales, como los principios de proporcionalidad (art. 18.º, n.º 2, CRP), de seguridad jurídica y de confianza (art. 2.º CRP) y de igualdad (arts. 13.º e 59.º, n.º 1, letra a), CRP). Por otra parte, las normas garantes del salario que resultan expresamente de la CRP son directamente aplicables, vinculan a los entes públicos y, tendencialmente, también a los privados (art. 18.º, n.º 1, CRP)^{5/6}. Por fin, en beneficio de la fuerza constitucional de las normas ordinarias protectoras del salario, hay que notar que en virtud del art. 59.º, n.º 3, CRP los salarios gozan de garantías especiales, en virtud de la ley.

²G. MACHADO DRAY, *O Princípio da Proteção do Trabalhador*, Coimbra: Almedina, 2015, pp. 649 y ss.: *A ideia e dignificação do trabalho está intimamente associada à da obrigatoriedade da retribuição e à da sua proteção e ambas resultam, sem margem para dúvidas, do “princípio da proteção do trabalhador”: é deste princípio que resulta a necessidade de tutelar o trabalhador e de dignificação do seu trabalho, a qual passa, imperiosamente, pela garantia de que quem trabalha tem direito a uma retribuição e que esta deve ser justa e condigna, de forma a garantir ao trabalhador e à sua família o mínimo de dignidade na sua vida extralaboral.*

³J. J. GOMES CANOTILHO / V. MOREIRA, *Constituição...*, ob. cit., pp. 375 – 378. J. BACELAR GOUVEIA, *Os Direitos Fundamentais Atípicos*, Lisboa: Editorial Notícias, 1995, p. 75 y ss. J. J. ABRANTES, *Contrat de Travail et Droits Fondamentaux*, Frankfurt, 2000, pp. 127 y ss.

⁴J. CAUPERS, *Os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores e a Constituição*, Coimbra, 1985, p. 108. Citando a CASTÁN TOBEÑAS, el autor nos recuerda que *Os direitos fundamentais dos trabalhadores são fundamentais na medida em que visam assegurar condições de vida dignas, no sentido de minimamente compatíveis com o desenvolvimento da personalidade humana, e garantir as condições materiais indispensáveis ao gozo efectivo dos direitos de liberdade.*

⁵ Hay que señalar que tradicionalmente se distinguen, entre los derechos fundamentales, los derechos, libertades y garantías y los derechos económicos, sociales y culturales, los cuales tienen regímenes jurídicos distintos (arts. 17.º-57.º y arts. 58.º-100.º CRP). Los primeros tienen fuerza vinculante o aplicabilidad directa, pero los segundos no: son compromisos y dependen de la conformación que les da el poder legislativo y ejecutivo a cada momento. Hay autores que no distinguen la fuerza normativa de esas dos categorías de derechos fundamentales. Para ellos, todos los derechos fundamentales son jurídicamente vinculantes, tienen cariz relativo y no absoluto (porque limitables), están dotados de una reserva general de ponderación y restringidos por lo que es, en cada momento, económicamente posible. En este sentido *vide* J. REIS NOVAIS, *Direitos Sociais – Teoria Jurídica dos Direitos Sociais como Direitos Fundamentais*, Coimbra: Coimbra Editora, 2010, pp. 75 y ss. *Direitos Fundamentais: Trunfos contra a maioria*, Coimbra: Coimbra Editora, 2006, pp. 291 y ss. Configurando los derechos fundamentales como compromisos políticos, L. PEREIRA COUTINHO, *Os Direitos Sociais como Compromissos*, in E-Publica, N.º 3, Dezembro 2014. Para este autor, así como la mayor parte de la doctrina constitucional portuguesa (J. MIRANDA / J. C. VIEIRA DE ANDRADE / J. J. GOMES CANOTILHO) los derechos sociales *apesar de constitucionalmente positivados, serão ainda compromissos da comunidade, e não “trunfos contra a maioria”, cuja concretização não pode caber ao juiz constitucional contra o mesmo legislador. Essa concretização antes terá de caber à comunidade política através do legislador.*

⁶ La cuestión de la eficacia civil de los derechos fundamentales previstos en la Constitución radica en saber si y cómo estos derechos, pensados para ser invocados contra el Estado, pueden serlo también en los vínculos privados. La doctrina se divide entre los autores que defienden la inmediata vinculación de los particulares (J. J. GOMES CANOTILHO/ V. MOREIRA), los que admiten la eficacia directa en vínculos privados en los cuales una parte tiene poder o autoridad sobre la otra (J. C. VIEIRA DE ANDRADE / J. MIRANDA / J. J. ABRANTES), y los que defienden que los derechos fundamentales no son inmediatamente eficaces, pero dependen de institutos privados como la buena fe y el abuso de derecho (A. MENEZES CORDEIRO). Sobre el problema de la eficacia civil o horizontal de los derechos fundamentales laborales *vide* M. R. PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte I – Dogmática Geral, 2.ª ed., Coimbra: Almedina, 2009, pp. 168-179, D. CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coimbra: Almedina, 2013, pp. 171-179.

Adicionalmente, entre las normas protectoras del salario que tienen dignidad constitucional, aunque no expresamente consagradas en la Constitución, están las que impiden la reducción del salario (arts. 129.º, n.º 1, letra d), y 279.º CT), limitan el embargo y la cesión de créditos laborales (art. 738.º CPC y art. 280.º CT).

Posteriormente trataremos de la irreductibilidad y inembargabilidad salariales. Por hora, hay que abordar las principales normas de cariz salarial que están en la CRP: la garantía de un mínimo salarial que asegure condiciones de vida dignas a cualquier trabajador y la de que para el mismo trabajo sea el mismo el salario de dos o más trabajadores del mismo empleador (“trabajo igual, salario igual”)⁷.

2.2. Mínimo de existencia digna y salario mínimo

Asumir que el valor de la dignidad de la persona cruza todo el ordenamiento jurídico y en particular las normas laborales, implica reconocer que la contrapartida del trabajo permita a uno tener una vida digna, es decir, que su salario le asegure la posibilidad de realizarse como persona, medios para garantizar su subsistencia y la de su núcleo familiar^{8,9}. La CRP lo reconoce expresamente en el art. 59.º, n.º 1, letra a), por lo cual la retribución del trabajo debe *garantir una existencia digna*¹⁰. En consecuencia, se asegura una retribución mínima mensual a los trabajadores, fijada anualmente por ley (art. 273.º CT)^{11/12}, y en la fijación de ese salario mínimo se debe tener en cuenta entre otros factores, las necesidades de los trabajadores, el aumento del coste de la vida y la evolución de la productividad, teniendo en cuenta su adecuación a los criterios de la política de rendimientos y precios (art. 273.º, n.º 2, CT). Hay que señalar que el imperativo de fijar un salario mínimo cae sobre el legislador: a los empleadores les toca cumplir

Subrayando las dificultades de las tesis que defienden la aplicabilidad directa de los derechos fundamentales entre particulares, J. REIS NOVAIS, *Direitos Fundamentais: Trunfos contra a maioria*, Coimbra: Coimbra Editora, 2006, pp. 69 y ss. En resumen, como dice J. DE MELO ALEXANDRINO, *Direitos Fundamentais: Introdução Geral*, Principia, 2006, p. 96, la regla es la de que *num ordenamento* de Estado constitucional, *os direitos fundamentais constituem garantias jurídicas dirigidas contra o Estado ou principalmente contra o Estado. (...) Não há verdadeira exceção a esta regra, só adoçamentos. Não haver exceção significa que não pode haver um direito fundamental que tenha como destinatário exclusivo entidades privadas (...): ou não é um verdadeiro direito fundamental ou não pode deixar de ter como destinatário principal o Estado.*

⁷ *Afirmam-se, assim, dois princípios respeitantes ao salário: o da equidade e o da suficiência* (cit. A. MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 16.ª ed., Coimbra: Almedina, 2012, p. 387).

⁸ J. REIS NOVAIS, *Os Princípios Constitucionais Estruturantes da República Portuguesa*, Coimbra: Coimbra Editora, 2006, p. 64: “*Na medida em que a protecção da dignidade da pessoa humana se impõe igualmente como tarefa a realizar pelo Estado, dela decorrem, não apenas exigências de omissão de todos os comportamentos atentatórios da dignidade, como, para o que agora nos importa, a protecção da dignidade da pessoa humana coloca também a necessidade de prestações estatais que permitam uma existência autodeterminada, sem o que a pessoa, obrigada a viver em condições de penúria extrema, se veria involuntariamente transformada em «mero objecto do acontecer estatal» e, logo, com igual violação do princípio. Surge, então, fundado no princípio da dignidade da pessoa humana, a invocação de um direito a um mínimo de existência (...)*”. J. MIRANDA / R. MEDEIROS, *Constituição...*, ob. cit. pp. 88 y ss.

⁹ A. MONTEIRO FERNANDES, *Direito...*, ob. cit., pp. 382 y ss. L. MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, 4.ª ed., Coimbra: Almedina, 2015, pp. 345 y ss.

¹⁰ G. MACHADO DRAY, *O Princípio...*, ob. cit., pp. 655 – 656: “*A ideia de retribuição mensal mínima garantida centra-se na ideia de justo salário e na necessidade de se garantir uma vida condigna ao trabalhador – trata-se, pois, de uma projecção do “princípio da protecção do trabalhador” intimamente associada à ideia de dignidade do trabalho e de quem o presta*”.

¹¹ En el seguimiento de un acuerdo con los Interlocutores Sociales (http://www.ces.pt/download/1924/Acordo_RMMG2016.pdf) (último acceso en 14.10.2016), el art. 2.º del Decreto-Ley n.º 254-A/2015, del 31 de diciembre, establece que la remuneración mínima mensual garantida en Portugal para el año 2016 es de € 530.

¹² En los instrumentos de reglamentación colectiva del trabajo (v.g. convenios colectivos y acuerdos de empresa) se establece el salario mínimo sectorial y/o profesional.

con los valores fijados por ley (o por los instrumentos de reglamentación colectiva del trabajo)¹³. Por otra parte, si la lógica del salario mínimo es la cobertura de necesidades vitales de subsistencia del trabajador y de su familia, eso *exigiría apoyo de elementos estadísticos validos de lo que es un presupuesto-tipo familiar, pero hay indicios de que el salario mínimo se viene fijando un tanto empíricamente, si no arbitrariamente, desde 1974*¹⁴.

2.3. Igualdad salarial

Otra de las garantías constitucionales en materia retributiva es la igualdad salarial¹⁵. De hecho, por el art. 59.º, n.º 1, letra a), CRP, todos los trabajadores tienen derecho a *retribución del trabajo, según la cantidad, naturaleza y calidad, observándose el principio de que para trabajo igual salario igual*¹⁶. La igualdad salarial es un corolario del principio fundamental de igualdad (art. 13.º CRP), y pretende aseverar que no exista tratamiento remuneratorio dispar (discriminación negativa) entre trabajadores que presten la misma actividad, cualitativa y cuantitativamente. Pero considerando que no hay dos trabajadores con la misma educación, experiencia, capacidad de ejecución de sus tareas, se verifica muchas veces que el principio de igualdad salarial es de muy difícil aplicación práctica, funcionando solamente en situaciones de flagrante discriminación¹⁷.

El CT regula la discriminación en el trabajo, incluso en materia salarial, en el medio de una serie de normas sobre igualdad y no discriminación (arts. 23.º-28.º CT)¹⁸. Así, en virtud del art. 24.º, n.º 1, CT, *el trabajador o candidato a empleo tiene derecho a igualdad de oportunidades e de tratamiento con respecto al acceso a empleo, a formación y promoción o carrera profesionales e a las condiciones de trabajo, no pudiendo ser privilegiado, beneficiado, perjudicado, privado de cualquier derecho o libre de cualquier deber*, y luego el n.º 2, letra c), del art. 24.º del CT dispone que el derecho del número anterior se refiere a retribución y otras prestaciones patrimoniales, promoción a todos los niveles jerárquicos y criterios para selección de trabajadores en caso de despido. Por otra parte, la norma de la CRP que prevé el principio de la igualdad salarial (art. 59.º, n.º 1, letra a), CRP) es preceptiva y directamente aplicable¹⁹. Importantes además son las nociones de trabajo igual y de trabajo de valor igual, previstas en el art. 23.º, n.º 1, letras c) y d), CT²⁰.

¹³ G. MACHADO DRAY, *O Princípio... , ob. cit.*, p. 658: «O “princípio da proteção do trabalhador”, através do sub-princípio da “suficiência salarial”, tem aqui um papel decisivo: é dele que resulta, em última instância, a ideia de que a fixação da retribuição, elemento essencial do contrato de trabalho, não deve ficar ao critério das partes e não resulta de um ajuste totalmente livre e decorrente do normal exercício da liberdade negocial de ambas as partes. O princípio em causa impõe às partes um patamar mínimo de negociação, determinando que a retribuição a ajustar pelas partes obedece a um mínimo legal – o que garante, em nome da proteção do trabalhador, o mínimo de dignidade para a sua subsistência e a da sua família».

¹⁴ Cit. B. DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, 2.ª ed., Lisboa: Verbo, 2014 pp. 577 – 578.

¹⁵ Sobre este principio vide M. R. PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 5.ª ed., Coimbra: Almedina, 2014, pp. 679 – 686.

¹⁶ B. DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual... , ob. cit.*, pp. 615 – 617.

¹⁷ Sobre la carga de prueba en materia de igualdad salarial vide J. GOMES, *Algumas Reflexões Sobre o Ónus da Prova em Matéria de Paridade de Tratamento Retributivo (“A Trabalho Igual Salário Igual”)*, in *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho: Memórias*, (coord.) A. MOREIRA, Coimbra: Livraria Almedina, 1998, pp. 313 y ss.

¹⁸ “Podem ser directamente invocados no vínculo de trabalho todos os direitos fundamentais dos trabalhadores que revistam natureza preceptiva (...). Naturalmente, esta invocação directa reveste especial interesse relativamente àqueles direitos fundamentais que não tenham sido objecto de desenvolvimento normativo infra-constitucional. Na prática, assim sucedeu em particular com o princípio constitucional do «trabalho igual, salário igual» (art. 59.º n.º 1 a) da CRP), que foi, com frequência, directamente aplicado pelos tribunais em resolução de litígios individualizados, ainda antes de ter desenvolvimento legal a não ser para a valência da igualdade de género” (cit. M. R. PALMA RAMALHO, *Tratado... , Parte I ... , ob. cit.*, p. 170).

¹⁹ A. MONTEIRO FERNANDES, *Direito... , ob. cit.*, p. 387 y ss: “Trata-se, pois, de uma directriz imediatamente operatória, não apenas enquanto critério de validade da regulamentação legal e convencional, mas, sobretudo, como critério de licitude da prática contratual concreta” (cit. p. 388).

3. IRREDUCTIBILIDAD DEL SALARIO

Como dijimos, entre las disposiciones garantes del salario no expresadas en la CRP, pero con dignidad constitucional, está el principio de la irredutibilidad salarial²¹: la prohibición del empleador de disminuir la retribución, salvo en los casos previstos por la ley²² (*maxime*, en el CT) o por instrumento de reglamentación colectiva del trabajo (art. 129.º, n.º 1, letra d), CT)²³.

Antes de analizar los efectos del principio es importante precisar qué prestaciones del empleador están protegidas por éste y no pueden ser reducidas o eliminadas. La doctrina entiende pacíficamente que solo están protegidas por el principio de la irredutibilidad salarial los componentes de la retribución que son contrapartida del trabajo prestado²⁴, en virtud del contrato individual de trabajo y de las reglas que lo regulan (art. 258.º CT)²⁵. Por consiguiente, un subsidio pagado en virtud del ejercicio del trabajo por turnos deja de ser debido una vez que la actividad prestada por el trabajador cese de organizarse en ese modo²⁶. También los gastos de viaje, de estancia, dietas y otros que no son contrapartida de la actividad del trabajador no están cubiertos por la prohibición de reducción salarial. Como regla, todavía no están abarcados por ese principio los premios de productividad del trabajador y los de la empresa que sean repartidos por aquel, pero sí lo estarán si hay una práctica regular y permanente de atribución de premios, incluso si se trata de montantes variables (art. 260.º, n.º 3, CT)²⁷.

La irredutibilidad salarial determina que el trabajador no puede recibir una contrapartida inferior a la que acordó con el empleador si la actividad que presta se mantiene. Así, la reducción es posible pero cuando viene acompañada de un reajuste de la prestación del trabajador, por la cual el trabajo prestado tenga menor duración o dificultad: por ejemplo, reducción del tiempo

²⁰ P. ROMANO MARTINEZ / L. M. MONTEIRO / J. VASCONCELOS / P. MADEIRA DE BRITO / G. MACHADO DRAY / L. GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho Anotado*, 10.ª ed., Coimbra: Almedina, 2016, pp. 163 – 165.

²¹ G. MACHADO DRAY, *O Princípio...*, *ob. cit.*, pp. 658 y ss.

²² Sobre la reducción salarial en el sector público por imperativo legal, en el cuadro de leyes aprobadas en el período de intervención de la “Troika” (FMI, BCE e Comisión Europea) en Portugal, *vide* F. GONÇALVES, *Irredutibilidade Salarial: princípio – ou – em princípio?*, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, CEJ, n.º 93, Set.-Dez. 2012, Coimbra: Coimbra Editora, pp. 87 – 99. P. ROMANO MARTINEZ / L. GONÇALVES DA SILVA, *Parecer*, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano LII, Janeiro-Junho 2011, pp. 87 y ss.

²³ B. DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual...*, *ob. cit.*, pp. 617 – 619.

²⁴ P. ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 6.ª ed., Coimbra: Almedina, 2013, p. 552. M. R. PALMA RAMALHO, *Tratado...*, *Parte II...*, *ob. cit.*, p. 687 e ss.: *este princípio corresponde a uma garantia legal do trabalhador (...). No entanto, como decorre do art. 258.º, n.º 4, o seu alcance está limitado ao sentido estrito do conceito de remuneração, i.e., à retribuição em sentido próprio, o que atesta a importância da qualificação das diversas prestações integrativas da remuneração.*

²⁵ *O critério de qualificação adoptado pelo legislador compreende três elementos fundamentais: a obrigatoriedade das prestações (decorrente das normas legais ou convencionais), das estipulações contratuais e ainda dos usos), que permite excluir as liberalidades puras e as prestações unilateralmente decididas pelo empregador, sem efeito autovinculativo; a regularidade e periodicidade do pagamento, que geram legítimas expectativas de ganho e possibilitam a consideração das prestações no “orçamento ordinário” do trabalhador, e a correspectividade com a prestação de trabalho, na linha do sinalagma funcional característico da relação de trabalho assalariado, que leva a afastar todas as prestações cuja causa é diversa da compensação económica da disponibilidade da força de trabalho comprometida pelo trabalhador (A. MONTEIRO FERNANDES, A Noção de Retribuição no Regime do Contrato de Trabalho: uma revisão da matéria”, in *Direito e Justiça: Estudos Dedicados ao Prof. Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Lisboa: Universidade Católica Editora, 2015, p. 297.*

²⁶ B. DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual...*, *ob. cit.*, p. 618. L. MENEZES LEITÃO, *Direito...*, *ob. cit.*, p. 350: *O princípio da irredutibilidade salarial não impede, no entanto, que sejam retiradas ao trabalhador prestações retributivas complementares, quando se verifica a cessação do motivo para a sua atribuição. Assim, a compensação pelo trabalho nocturno deixará naturalmente de ser paga se o horário do trabalhador passar a ser diurno, assim como o subsídio de alojamento cessará se for fornecida habitação ao trabalhador.*

²⁷ J. GOMES, *Direito do Trabalho*, Vol. I., *Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra: Coimbra Editora, p. 770.

de trabajo o suspensión del contrato en situaciones de crisis empresarial (art. 305.º CT), trabajo a tiempo parcial (arts. 154.º y 155.º CT), acuerdo de prejubilación (arts. 319.º y 320.º CT), baja de la categoría profesional (art. 119.º CT). La reducción está, por lo tanto, vedada al empleador, pero sí puede darse en virtud de la ley o de convenio colectivo^{28/29}. Reconociéndose la dignidad constitucional al principio de la irreductibilidad, el legislador solo puede disminuir la retribución por ley ordinaria *cuando la reducción obedezca a criterios de necesidad, adecuación y proporcionalidad, siempre que no afecte el principio de igualdad y, así mismo, siempre que no ponga en peligro una existencia mínimamente digna de los trabajadores, incluyendo, materialmente, a los desempleados, con arreglo al principio de la dignidad humana aplicable al Derecho del trabajo*³⁰.

Aparte de las situaciones en las cuales se admite la reducción salarial acompañada de la correspondiente reducción del tiempo de trabajo (art. 153.º, n.º3, letra a), CT), en virtud del art. 119.º del CT se admite que trabajador y empleador acuerden disminuir la categoría profesional del trabajador y, consecuentemente, reducir el salario. Por lo tanto, no se admite un acuerdo de reducción salarial manteniéndose el trabajador en la misma categoría y prestando la misma actividad. Aunque se entienda la intención legislativa y la lógica subyacente, de protección de la dignidad y de la libertad contractual del trabajador, en una relación que no es paritaria por naturaleza, nos parece que en verdad este termina siendo más perjudicado que si pudiera acordar reducir el salario sin bajar de categoría profesional. En la práctica el trabajador acepta reducir el salario, por ejemplo, para no integrar el grupo de trabajadores abarcados por un despido colectivo. Ahora bien, en virtud de la ley, como vimos, en ese caso el trabajador no solo recibe menos sino que solamente puede aceptarlo si también acuerda realizar tareas de categoría inferior, lo que sería una doble penalización³¹.

Por otra parte, no olvidemos que admitir la reducción salarial sin la correspondiente baja de categoría profesional permitirá que trabajadores con la misma actividad/categoría profesional reciban diferente remuneración, así como que trabajadores con distintas actividades/categorías profesionales puedan percibir remuneraciones iguales, abriéndose la puerta a (eventuales) violaciones del principio de igualdad salarial entre trabajadores. Al final, hay que identificar el valor fundamental que debe prevalecer, y la libertad contractual (art. 405.º CC) permite que el trabajador acepte ser discriminado, siempre que conozca todas las circunstancias del caso concreto y no exista cualquier situación que perjudique o que pueda vulnerar la formación y exteriorización de su voluntad en este caso concreto. Claro que, admitiéndose esa autorrestricción, el papel fiscalizador del Estado (en particular, de la ACT) es fundamental, disminuyéndose la tradicional vertiente paternalista de defensa del trabajador (incluso contra sí mismo).

²⁸ M. R. PALMA RAMALHO, *Tratado..., Parte II..., ob. cit., p. 688*: “Este princípio não obsta à alteração, por parte do empregador, do modo de cálculo da retribuição, na relação entre a remuneração de base e os respectivos complementos, desde que, evidentemente, tal alteração não redunde na diminuição da retribuição”. Defendiendo que el empleador no puede modificar la remuneración sin acuerdo del trabajador, incluso la estructura de la remuneración, cuando esta esté prevista en la ley, convenio colectivo o contrato de trabajo, vide A. MONTEIRO FERNANDES, *Direito..., ob. cit., p. 483*.

²⁹ P. ROMANO MARTINEZ / L. M. MONTEIRO / J. VASCONCELOS / P. MADEIRA DE BRITO / G. MACHADO DRAY / L. GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho..., ob. cit., p. 354*.

³⁰ Cit. G. MACHADO DRAY, *O Princípio..., ob. cit., p. 662*. El autor concluye por una *reductibilidad condicionada* o “irreductibilidad relativa”.

³¹ Un argumento en sentido contrario es lo siguiente: la baja de posición permite bajar también las responsabilidades laborales del trabajador y, de ese modo, se podrá decir que la remuneración será proporcional a las nuevas tareas a desarrollar por el trabajador. Todavía, se podrá contestar que desde que el trabajador declare en el acuerdo escrito que, a pesar de la alternativa –bajar de categoría, de responsabilidades y de salario–, prefiere mantener el mismo puesto de trabajo, aún con una baja salarial.

4. INEMBARGABILIDAD DEL SALARIO

Otra de las garantías salariales que desarrolla la protección constitucional del salario y de un mínimo de existencia digna es la garantía de su relativa inembargabilidad³². Por este principio se asegura que *al menos una parte de la retribución del trabajador no se le puede arrebatar*³³. También esta garantía se impone en virtud del valor fundamental de la dignidad de la persona y del principio de proporcionalidad (aplicable a los embargos ex vi art. 735.º, n.º 3, CPC). En Portugal, la inembargabilidad del salario y demás prestaciones que aseguran la subsistencia de las personas físicas en caso de embargo es relativa, i.e., alcanza una parte de esas prestaciones, y está prevista en los arts. 738.º, 739.º y 779.º CPC.

De hecho, con arreglo al art. 738.º, n.º 1 CPC, son inembargables dos tercios de la parte líquida de las remuneraciones, salarios, prestaciones periódicas, pagas por jubilación o cualquier otro beneficio social, seguro, indemnización por accidente, renta vitalicia, o beneficios de cualquier naturaleza que aseguren la subsistencia del embargado. Vemos que la inembargabilidad se aplica a los rendimientos de los individuos (no de las empresas), independientemente de la naturaleza del vínculo (trabajo, prestación de servicios y otros vínculos fuente de prestaciones periódicas)³⁴. Esta interpretación está en conformidad con la teleología de la norma: la protección de los rendimientos de la persona en el importe necesario para su subsistencia y de su familia. Por ello, no hay que distinguir en razón de la fuente de los rendimientos: pensiones, trabajo subordinado o autónomo.

En virtud del n.º 2 del art. 738.º CPC, la inembargabilidad tiene el límite máximo de tres veces el salario mínimo nacional (i.e., para el año 2016, el montante de € 1.590,00). Por otra parte, si el deudor no tiene otro ingreso, no le puede ser embargado el montante correspondiente a un salario mínimo nacional (límite mínimo, de € 530)³⁵. Esos valores son líquidos de impuestos y contribuciones debidas a la Seguridad Social (art. 738.º, n.º 2, CPC). A pesar de esos límites fijos, la ley prevé la posibilidad para el embargado de requerir al tribunal que reduzca la parte embargable de sus rendimientos, considerando el montante, la naturaleza del crédito pendiente, así como las necesidades del embargado y de su núcleo familiar (art. 738.º, n.º 6 CPC)³⁶. Por fin, la inembargabilidad está asegurada tanto si los rendimientos son pagos en dinero o por depósito bancario (art. 739.º CPC)³⁷.

³² J. LEBRE DE FREITAS, *A Acção Executiva À Luz do Código de Processo Civil de 2013*, 6.ª ed., Coimbra: Coimbra Editora, 2014, pp. 248 y ss. R. PINTO, *Notas ao Código de Processo Civil*, Vol. II, 2.ª ed., Coimbra: Coimbra Editora, 2015, p. 273. J. LEBRE DE FREITAS / A. RIBEIRO MENDES, *Código de Processo Civil Anotado*, Vol. 3.º, Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p. 349 – 351,

³³ Cit. M. R. PALMA RAMALHO, *Tratado...*, Parte II..., *ob. cit.*, p. 689.

³⁴ R. PINTO, *Manual da Execução e Despejo*, Coimbra: Coimbra Editora, 2013, p. 507: *Deve entender-se que os rendimentos de autor e, em geral, de profissão liberal caberão no preceito se for demonstrado que constituem in casu rendimento de subsistência, ainda que sejam recebidos anualmente ou, mesmo, de modo irregular.* R. PINTO, *Notas...*, *ob. cit.*, p. 272.

³⁵ R. PINTO, *Manual...*, *ob. cit.*, pp. 510 y ss.

³⁶ R. PINTO, *Manual...*, *ob. cit.*, pp. 515 y ss. J. LEBRE DE FREITAS, *A Acção Executiva À Luz do Código de Processo Civil de 2013*, 6.ª ed., Coimbra: Coimbra Editora, 2014, p. 250: *Trata-se da introdução de critérios de equidade, em abrandamento da rigidez dos critérios matemáticos legais.*

³⁷ R. PINTO, *Manual...*, *ob. cit.*, pp. 518 y ss: *A lei abrange qualquer depósito bancário, à ordem ou a prazo, mas seguramente não se aplica a produtos de poupança pura, i.e., de reserva de liquidez para o futuro. (...) Caberá ao executado demonstrar a origem do dinheiro ou do depósito bancário para efeitos da invocação do art. 739.º nCPC, e, através dele, do art. 738.º, n.º 1 nCPC.* J. LEBRE DE FREITAS, *A Acção Executiva À Luz do Código de Processo Civil de 2013*, 6.ª ed., Coimbra: Coimbra Editora, 2014, p. 250: *A equiparação deve, porém, cessar, atenta a razão da impenhorabilidade do direito de crédito, quando cesse a presunção de que a quantia ou depósito se destina ao mesmo fim típico que o crédito visava satisfazer; Assim, não se pode penhorar mais de 1/3 do montante do vencimento, salário, pensão, etc., depois de recebido, quando já na posse do executado se puder presumir que o seu emprego normal é o sustento do executado e sua família.*

Como consecuencia de la inembargabilidad del salario, y para blindar esta garantía de un mínimo de existencia digna del trabajador, el CT consagra igualmente la naturaleza irrenunciable de los créditos laborales, que solo se pueden ceder en la medida en que sean embargables (art. 280.º CT)³⁸; durante la duración del contrato de trabajo, el empleador no puede compensar créditos que tenga sobre el trabajador a través de la retribución, ni hacer otros descuentos que los previstos en el art. 279.º, n.º 2 CT; los créditos salariales solo prescriben un año después que termine el contrato de trabajo (art. 337.º CT)^{39/40} y tienen privilegios especiales sobre los bienes del empleador (art. 333.º CT)⁴¹; las sanciones disciplinarias de cariz patrimonial (como la sanción pecuniaria, la suspensión del contrato con pérdida de retribución, prevista en el art. 328.º, n.º 1, letras c) y e), CT), no pueden sobrepasar los límites del art. 328.º, n.º 3 CT⁴².

5. ECOS JURISPRUDENCIALES

5.1. Derecho a la existencia digna

El derecho a una existencia digna tiene múltiples concreciones: pensiones, prestaciones sociales no contributivas, salarios y remuneraciones de trabajo subordinado o autónomo.

En la Sentencia TC n.º 349/91 (ponente ALVES CORREIA), se discutió la inembargabilidad total de las pensiones, en particular en la parte que excede manifiestamente el importe necesario para garantizar una supervivencia digna a la persona jubilada. Una inembargabilidad total de estos rendimientos puede sacrificar de forma excesiva y desproporcionada el derecho del acreedor (derecho de propiedad) y, en ese sentido, es una medida arbitraria y materialmente infundada.

En la Sentencia TC n.º 411/93 (ponente NUNES DE ALMEIDA) se ha decidido que la inembargabilidad de pensiones es un sacrificio legítimo del derecho de propiedad del acreedor (art. 62.º, n.º 1, CRP), porque asegura la supervivencia digna del deudor; esta preocupación es un corolario del principio de la dignidad de la persona (art. 1.º CRP)⁴³. Sin embargo, en la parte que excede el importe mínimo necesario y adecuado para asegurar la supervivencia condigna no es constitucionalmente admisible sacrificar el derecho del acreedor⁴⁴. La Sentencia TC n.º 96/04 (ponente MARIA HELENA BRITO) ha aplicado esta solución a los rendimientos prove-

³⁸ L. MENEZES LEITÃO, *Direito...*, ob. cit., 2015, pp. 350: *Também por força do princípio da irredutibilidade salarial, a renúncia à retribuição é naturalmente proibida, enquanto vigorar o contrato de trabalho. Tem sido, porém, controvertido se essa proibição vigora igualmente no caso de se verificar a cessação do respectivo contrato.*

³⁹ A. MONTEIRO FERNANDES, *Direito...*, ob. cit., pp. 413 y ss.

⁴⁰ Sobre la prescripción de créditos laborales, vide J. GOMES, *Do Fundamento do Regime da Prescrição dos Créditos Laborais*, in *Direito e Justiça: Estudos Dedicados ao Prof. Doutor Luís Alberto Carvalho Fernandes*, p. 347 y ss. *Este autor cuestiona los tradicionales fundamentos de la identidad de régimen de prescripción de los créditos del trabajador y del empleador: Se através do instituto da prescrição o ordenamento jurídico nega a faculdade de exigibilidade ao titular de um direito que criou, pela sua inércia, uma aparência de desinteresse pelo exercício desse mesmo direito, de tal modo que o devedor tinha uma expectativa socialmente justificada de que o referido titular já não viria a exigir o cumprimento, então compreende-se que da inactividade do titular de créditos durante a vigência da relação laboral não possa, em regra, em rigor, resultar essa expectativa. E isto porque a inactividade pode traduzir, não um desinteresse pelo direito de crédito do titular respectivo, mas o interesse em conservar a relação contratual em vigor, o que para ambas as partes pode ser importante (idem, ob. cit. p. 361).*

⁴¹ J. GOMES, *Direito do Trabalho*, Vol. I., *Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra: Coimbra Editora, pp. 899 y ss. P. ROMANO MARTINEZ / L. M. MONTEIRO / J. VASCONCELOS / P. MADEIRA DE BRITO / G. MACHADO DRAY / L. GONÇALVES DA SILVA, *Código do Trabalho...*, ob. cit., pp. 754 y ss. B. DA GAMA LOBO XAVIER, *Manual...*, ob. cit., pp. 623 y ss.

⁴² Vide M. R. PALMA RAMALHO, *Tratado...*, Parte II..., ob. cit., pp. 689 - 690.

⁴³ Siguiendo el entendimiento, cfr. la Sentencia TC n.º 232/91 (ponente MESSIAS BENTO).

⁴⁴ En la misma línea, cfr. la Sentencia TC n.º 130/95 (ponente RIBEIRO MENDES). Cfr. aún, Sentencia TC n.º 318/99 (ponente NUNES DE ALMEIDA), Sentencia TC n.º 509/2002 (ponente NUNES DE ALMEIDA), Sentencia TC n.º 177/2002 (ponente PIZARRO BELEZA)

nientes de los salarios⁴⁵. Posteriormente, se determinó que el salario mínimo no es el importe de referencia adecuado para imponer una inembargabilidad en abstracto, basada en el principio de la dignidad de la persona y, por otro lado, admitió la diferenciación de regímenes entre el salario y las pensiones [Sentencia TC n.º 657/06 (ponentes PAULO MOTA PINTO / MÁRIO TORRES)]⁴⁶.

En la Sentencia TC n.º 620/2007 (ponente FERNANDES CADILHA) se consideró las medidas que afectan a salarios y pensiones son inconstitucionales cuando vulneren el derecho a un mínimo de supervivencia o el derecho a no ser privado de un mínimo necesario para sobrevivir. Este derecho se basa en el principio de la dignidad de la persona y en la dimensión material del principio del Estado de Derecho (art. 2.º CRP). Así, el bloqueo debe proteger por lo menos un importe superior al salario mínimo nacional o rendimiento mínimo garantizado. Sin embargo, el TC parece admitir que ese límite no sea respetado cuando la finalidad es sancionatoria o punitiva.

Se puede decir que el derecho a una existencia digna ha llegado a los rendimientos del trabajo subordinado y autónomo como resultado de una lucha constante contra el derecho de la propiedad de los acreedores, lo cual condiciona su concreta configuración por parte del TC.

5.2. Derecho a la remuneración como derecho fundamental

El derecho a la remuneración es un derecho fundamental y, por lo tanto, queda cubierto por la reserva de ley (art. 165.º, n.º1, letra b), CRP) y por el régimen de restricciones (art. 18.º CRP). Sin embargo, la jurisprudencia constitucional lo distingue del derecho a un concreto importe salarial. Por tratarse de una materia laboral, los comités de empresa, los sindicatos –y las asociaciones de empleadores– tienen un derecho fundamental a participar en el procedimiento legislativo (arts. 54.º, n.º5, letra d), y 56.º, n.º2, letra a), CRP).

En la Sentencia TC n.º 141/2002 (ponente NUNES DE ALMEIDA) se afirmó que las normas sobre remuneración son materias laborales y, por eso, las asociaciones sindicales tienen el derecho fundamental a participar en la elaboración de la legislación del trabajo (art. 56.º, n.º2, letra a), CRP). Cuando tal cosa no ocurra, hay una inconstitucionalidad formal. Además, según el TC, cuando se trate de directivos (empleados públicos) cuyo estatuto se basa en una especial relación de confianza y a quienes compete cumplir la orientación política de los órganos de soberanía, no se aplican las reglas de trabajo subordinado, notablemente el derecho a ser oído de las organizaciones representativas de los trabajadores en cuanto a la legislación de trabajo. Es decir, no se aplica a los directivos ni a determinados servidores políticos^{47/48}.

Según la Sentencia TC n.º 620/2007 (ponente FERNANDES CADILHA), el derecho a la remuneración es un derecho económico y social con naturaleza análoga a los derechos, libertades y garantías (art. 17.º CRP). Por eso, su restricción debe respetar los requisitos del artículo 18.º, n.º 2, CRP: (i) estar admitida expresamente por la CRP o por fuerza de la ponderación de conflicto de bienes o valores constitucionales; (ii) estar justificada para salvaguardar otro derecho

⁴⁵ Cfr. aún Sentencia TC n.º 257/2010 (ponente PAMPLONA DE OLIVEIRA).

Sobre su aplicación a la obligación de alimentos, cfr. Sentencia TC n.º 394/2014 (ponente ANA GUERRA MARTINS).

⁴⁶ La Sentencia tiene un voto particular de los jueces MÁRIO TORRES y FERNANDA PALMA.

⁴⁷ En lo mismo sentido, cfr. la Sentencia TC n.º 146/92 (ponente MÁRIO DE BRITO).

⁴⁸ Los comités de empresa tienen también el derecho a participar en la elaboración de la legislación del trabajo (art. 54.º, n.º5, letra d), CRP). Se considera legislación del trabajo *aquella que regula los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores, como tales, y a sus organizaciones* (art. 469.º, n.º1, CT). Por ejemplo, son incluidas las siguientes materias: (i) contrato de trabajo; (ii) derecho colectivo del trabajo; (iii) seguridad y salud en el trabajo; (iv) accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; (v) formación profesional; (vi) procedimiento laboral; y (vii) aprobación y ratificación de convenios de la OIT (art. 469.º, n.os 2 y 3, CT).

o interés constitucionalmente protegido; de hecho, la restricción no puede ser arbitraria, infundada o injustificada; (iii) observar el principio de la proporcionalidad (adecuación, necesidad y prohibición del exceso). La sentencia consideró inconstitucional por ser excesivo el bloqueo automático de la mitad del salario de un empleado público con fundamento en la simple noticia de una posible infracción disciplinaria, sin un análisis, aunque superficial, de la buena apariencia del derecho y sin una investigación mínima sobre los reflejos económicos de esa medida en la vida del empleado público, teniendo en cuenta que el Estado tenía otras formas de resarcimiento.

El derecho a la remuneración del trabajo se relaciona con la idea de su utilización para la satisfacción de las necesidades personales del trabajador (y de su familia). De ello se deducen las obligaciones de puntualidad y regularidad en su cumplimiento, establecidas por ley infraconstitucional (el CT), así como las garantías especiales de tutela de la integridad del salario, como la inadmisibilidad de compensación con créditos del empleado y la parcial inembargabilidad o cesión de créditos salariales, igualmente previstos en normas infraconstitucionales.

Este derecho asegura la disponibilidad de importes que forman parte del salario y el ulterior ingreso en la esfera patrimonial del trabajador. Por otro lado, el bloqueo automático puede vulnerar también el derecho a la propiedad del trabajador (art. 62.º, n.º1, CRP).

5.3. Protección mediata del principio de la irreductibilidad salarial

El principio de la irreductibilidad salarial tiene una protección mediata o refleja a través de los principios constitucionales estructurales, notablemente los principios de confianza, de igualdad y de proporcionalidad. Por otro lado, el sistema restringe el poder del Estado, en su cualidad de empleador, para reducir unilateralmente el salario; pero permite al Estado, como legislador, que emita una ley que disminuya los salarios, quizá, afectando solo a las personas que reciben salarios con origen en dinero del Presupuesto de Estado. Es exactamente en esta parte que más importantes parecen los principios constitucionales referidos arriba.

En conformidad con la Sentencia TC n.º 303/90 (ponente BRAVO SERRA), en caso de inexistencia de acentuadas modificaciones de la coyuntura económico-financiera, la disminución de salario por ley vulnera el principio de confianza.

En la Sentencia TC n.º 141/2002 (ponente NUNES DE ALMEIDA), se consideró que la creación de un tope máximo salarial que implique la disminución del salario vulneraba el principio de confianza, pero solo en relación a los trabajadores existentes que percibían importes superiores; es decir, la inconstitucionalidad no es aplicable a los nuevos trabajadores, los cuales no tenían cualquier expectativa jurídica legítima.

De acuerdo la Sentencia TC n.º 396/2011 (ponente SOUSA RIBEIRO), el derecho a la remuneración es un derecho de naturaleza análoga a los derechos, libertades y garantías (el núcleo esencial de los derechos fundamentales para los autores que los distinguen de los derechos sociales fundamentales). Sin embargo, se debe diferenciar el derecho a la retribución del derecho a un importe concreto. Así, no se puede decir que la variación del salario constituya una vulneración del derecho fundamental al salario.

Esta sentencia apreció la constitucionalidad de los arts. 19.º, 20.º y 21.º del Presupuesto del Estado para 2011 (Ley n.º 55-A/2010). Según el TC, en la CRP no se incluye, de forma directa y autónoma, una garantía de irreductibilidad del salario. Se trata, al revés, de una regla infraconstitucional (arts. 129.º, n.º1, al. d), CT, y 72.º, n.º1, al. d), LGTFP). Sobre el argumento de que esta garantía debía disfrutar de una *fuera constitucional paralela* (art. 16.º, n.º1, CRP), el TC ha dicho que la protección infraconstitucional solo incluye la remuneración en sentido propio; es decir que no engloba los costes de viaje, alojamiento o de estancia, ni otras asignaciones o pagos de costes diversos incurridos por el trabajador. Por ese motivo, los subsidios de desplazamiento de los magistrados, equiparados a costes de viaje, alojamiento y estancia, se quedan

fuera de esa garantía. Por otro lado, se permite la derogación de la garantía en los casos previstos en el CT o través de instrumentos de reglamentación colectiva del trabajo (v.g., convenio colectivos o acuerdos de empresa). En la Administración Pública se admite que la ley puede determinar otra solución. Lo que se prohíbe es la modificación por el empleador, privado o público, sin que exista norma legal o disposición convencional habilitante. Por lo tanto, no existe una tutela constitucional directa de la irreductibilidad del salario. De hecho, el legislador puede determinar una reducción salarial. Además, para el TC, una vez garantizado un nivel mínimo, no se puede afirmar que la irreductibilidad del salario sea una exigencia de la dignidad de la persona humana o que sea un bien primario o esencial.

La CRP consagra la *red protectora de la contrapartida remuneratoria de la prestación laboral* través de un conjunto de garantías constitucionales: (i) el derecho básico a una remuneración, según la cantidad, naturaleza y calidad, observándose el principio de trabajo igual salario igual, con el objetivo de garantizar una existencia digna (art. 59.º, n.º1, al. a), CRP); (ii) la función del Estado de establecer y actualizar el salario mínimo nacional (art. 59.º, n.º2, al. b), CRP); (iii) la necesidad de crear, por ley, garantías especiales para los salarios (art. 59.º, n.º3, CRP). En esta *red protectora* no hay lugar para la irreductibilidad del salario.

No obstante, la variación del salario puede ser controlada por los principios constitucionales, notablemente de confianza y de igualdad. Este caso trataba de una reducción salarial del conjunto de las personas que percibían remuneraciones provenientes de dinero público. Según el TC, una disminución salarial –significativa y que, en algunos casos se acumulaba con otras medidas de reducción– frustra las expectativas de esas personas en, por lo menos, mantener su nivel salarial, notablemente porque hay un pasado de incrementos anuales. Sin embargo, el TC ha declarado la existencia de un interés público prevaleciente (desequilibrio presupuestario y los riesgos provenientes de los mercados financieros), siendo que la disminución del salario respetaba el principio de proporcionalidad (idoneidad, necesidad y prohibición del exceso). De hecho, la reducción no afectaba las remuneraciones inferiores a €1.500,00 y los tipos aplicable eran progresivos, sin ultrapasar el límite de 10%. Por lo tanto, no existió una vulneración del principio de confianza que se considerase constitucionalmente censurable. Para el tribunal la tutela conferida por el principio de la confianza no es aplicable a los complementos salariales, los cuales no quedan dentro del ámbito de protección infraconstitucional del salario⁴⁹.

5.4. Trabajo igual, salario igual

La jurisprudencia constitucional muestra la gran fluidez del “trabajo igual, salario igual”. Creemos que hay, así, un camino largo por delante.

En la Sentencia TC n.º 313/89 (ponente MESSIAS BENTO), se determinó que este principio no se opone a que el mismo tipo de trabajo sea remunerado en términos cuantitativamente dis-

⁴⁹ Esta sentencia tuvo votos particulares. Con efecto, el juez PAMPLONA DE OLIVEIRA defendió que el principio del Estado de derecho democrático (art. 2.º CRP) impone un mínimo de certeza y de seguridad en los derechos y expectativas de las personas, notablemente en el mantenimiento de situaciones remuneratorias alcanzadas. En este caso, el juez consideró que la reducción era arbitraria, porque el motivo (desequilibrio presupuestario y necesidad de reducir costes públicos) se relaciona con toda la comunidad y no solo con los servidores públicos. Para el juez CUNHA BARBOSA, el recorte salarial aplicado solo a los servidores públicos no es conforme con el principio de la igualdad; por otro lado, ese recorte vulnera la confianza y la proporcionalidad, en particular teniendo en cuenta que muchos se quedan bajo deberes de exclusividad, o sea, sin posibilidad de buscar fuentes de gaño alternativas. Según CURA MARIANO, después de años de aumentos salariales que acompañaban el incremento de los costes de vida, las personas han programado sus vidas de acuerdo con su nivel de remuneración. Un recorte salarial vulnera el principio de la confianza. La situación económica portuguesa era un fundamento legítimo de comprensión del principio de la confianza; todavía, elegir el grupo de los servidores públicos no debería ser considerada como una medida “más benigna” entre las posibles (por ejemplo, la tributación de todos los ciudadanos).

tintos, atendiendo a las distintas cualificaciones de las personas involucradas, así como al tiempo dedicado al trabajo o a su antigüedad; lo importante es identificar criterios objetivos para la diferenciación que eviten decisiones, en el fondo, puramente subjetivas.

La Sentencia TC n.º 303/90 (ponente BRAVO SERRA), consideró que la regla del art. 59.º, n.º1, al. a), CRP, es una manifestación del principio estructural de igualdad (art. 13.º CRP). En particular, ese artículo apunta a una igualdad material que impone la necesidad de atender a la realidad social. Si es el mismo trabajo prestado por personas con las mismas cualificaciones, sería arbitrario pagarles de forma distinta. Por otro lado, dentro de su espacio de libre conformación, el legislador puede determinar igual – o distinta – remuneración para trabajadores que hagan trabajo de la misma naturaleza y cantidad, pero con diferentes cualificaciones.

En la Sentencia TC n.º 141/2002 (ponente NUNES DE ALMEIDA) se discutía la existencia de salario máximo para determinados grupos de servidores públicos. Para el TC, el establecimiento de regímenes especiales se puede basar en justificaciones racionales y suficientes, teniendo en cuenta la organización del tipo de trabajo (v.g., carrera profesional, estabilidad en el empleo, el carácter penoso del trabajo, entre otros).

En la Sentencia TC n.º 620/2007 (ponente FERNANDES CADILHA) se comprobó que es posible diferenciar con fundamento en el mérito o productividad, siempre que estos sean determinados través de criterios y métodos objetivos y explícitos. Así, es posible pagar más a una persona con una antigüedad inferior, siempre que haya un fundamento legítimo conectado con la actividad laboral, incluso en el sector público. Esta última afirmación contó con un voto particular en sentido distinto del Juez BENJAMIM RODRIGUES. Para el Juez VÍTOR GOMES, las pruebas de una oposición no pueden ser razón justificativa suficiente para diferenciar a un nuevo trabajador de los demás, salvo que no se considere la comparación con evaluaciones de desempeño de los otros trabajadores.

6. CONCLUSIONES

En la concepción portuguesa el tema del salario tiene influencias supraconstitucionales y está directamente relacionado con principios constitucionales estructurales, en particular (i) la dignidad de la persona, (ii) la proporcionalidad, (iii) la seguridad jurídica y la confianza y (iv) la igualdad. Su régimen infraconstitucional no puede dejar de reflejar estos principios en las características (i) de irreductibilidad del salario, sin perjuicio de ley o de instrumento de reglamentación colectiva de trabajo, (ii) de inembargabilidad parcial del salario, (iii) de salario mínimo legal, sin perjuicio de los salarios sectoriales y/o profesionales definidos en instrumento de reglamentación colectiva de trabajo, (iv) de prohibición de cesión de créditos laborales, (v) de compensación con créditos del empleador y (vi) la promoción de la igualdad salarial en términos materiales.

Los desafíos son amplios en el día a día de las empresas, pero particularmente para los Interlocutores Sociales, cuando negocian con el Gobierno las políticas económicas con influencia sobre los niveles de empleo, y para los representantes de trabajadores y de empleadores (o para empleadores que lo hagan directamente) en el momento de negociar convenios colectivos o acuerdos de empresa. La discusión jurisprudencial, no solamente en el plan constitucional, es así fundamental para identificar los problemas y poner a prueba los mecanismos jurídicos que nuestro sistema pone a disposición del “intérprete-aplicador” de la ley.