

DERECHO A PERCIBIR ANTICIPOS

En materia salarial, en nuestro ordenamiento laboral rige con carácter general el principio de post-remuneración, según el cual el salario se abona por el trabajo ya realizado, estableciendo el Art. 29.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) que, en todo caso, el periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

Ahora bien, el mismo precepto establece en su párrafo segundo que el trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

En puridad, por lo tanto, el anticipo consiste en adelantar el momento del pago de los salarios ya devengados, procediéndose al reintegro del importe íntegro del anticipo mediante su deducción al tiempo de pagar el salario, debiendo reflejarse en el recibo de salarios o nómina del trabajador la cantidad que se había anticipado y que se deduce de la retribución.

En principio y salvo que el convenio colectivo lo permita, los anticipos no proceden respecto a las retribuciones de periodicidad superior al mes.

En este sentido la STS de 6 de mayo de 1994 (R^o 237/1993) vino a señalar que el derecho del trabajador a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado solo alcanza a las percepciones de vencimiento mensual y no las de vencimiento superior al mes como son las pagas extraordinarias.

Por ello hay que distinguir entre los anticipos a cuenta del trabajo ya realizado (que son los regulados en el Art. 29.1 ET) y los anticipos sobre salario futuros, que solo caben si han sido pactados, individual o colectivamente, y los préstamos laborales que proceden generalmente de cláusulas contenidas en pactos o convenios colectivos.

En estos casos, dada la ausencia de regulación específica será necesario documentar el anticipo sobre salarios futuros o el préstamo laboral concedido por la empresa, especificando además de las cantidades anticipadas, los conceptos a que se refieren, en su caso, los meses a los que corresponden, así como los plazos y la forma de devolución del anticipo o préstamo.

De no existir pacto expreso entre las partes en los términos expuestos, la empresa no podrá compensar posteriormente esos adelantos con las cantidades que se adeuden al trabajador (STSJ de Canarias/Las Palmas de 29 de noviembre de 2024 (RSUP n^o 1219/2024), solución acorde con lo dispuesto en el Art. 12.3 del Convenio 117 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Política Social cuando viene a establecer que todo anticipo que exceda de la cuantía fijada por la autoridad competente *“ha de ser legalmente irrecuperable y no puede ser recuperado posteriormente compensándolo con las cantidades que se adeuden al trabajador”*.

Por último, hay que tener en cuenta que la concesión por la empresa de un anticipo sobre salarios futuros o de un préstamo laboral sin interés o con un interés inferior al tipo de interés legal del dinero, supondrá para el trabajador la obtención de un rendimiento del trabajo en especie por el que se deberá cotizar a la Seguridad Social y practicar el correspondiente ingreso a cuenta del IRPF del trabajador.