

ARTÍCULO

El salario de los interinos

¿Debe abonarles el mismo salario que a los sustituidos?

El contrato de sustitución (anteriormente denominado *contrato de interinidad*) permite contratar a un trabajador (interino) para sustituir a otro que abandona la empresa de forma temporal y que tiene derecho a que se le reserve el puesto de trabajo. También existe la opción de mover a otro empleado de la empresa al puesto del ausente y que el interino pase a ocupar el puesto del empleado que ha sido trasladado temporalmente.

Cuando el interino desempeña las mismas funciones que el compañero al que sustituye, se le debe encuadrar en el mismo nivel profesional que este último, con derecho a percibir el salario de ese nivel profesional y sin que sea válido reconocerle una categoría profesional distinta o inferior.

Si el sustituido percibe un complemento de puesto de trabajo que se abona a todos los trabajadores que llevan a cabo las mismas funciones, el interino también tendrá derecho a percibirlo (aunque su pago no sea obligatorio por convenio). No obstante, si se trata de un complemento personal del sustituido (por ejemplo, un complemento de antigüedad o una mejora voluntaria), en general no deberá abonarse.



DOBLE ESCALA

Si la empresa tiene doble escala salarial y el interino sustituye a un empleado cuya categoría es más beneficiosa –su salario, al haberse establecido con anterioridad, es superior–, deberá percibir su retribución según la categoría del sustituido, y no la que le hubiese correspondido de haber sido contratado directamente.