

TEMA 11. EL SALARIO

El salario se regula en el ET arts. 26 y siguientes.

• - CONCEPTO

El salario es la totalidad de percepciones económicas (en especie ó en dinero) que

Perciba un trabajador a cambio de la prestación de sus servicios por cuenta ajena y que retribuya tanto el trabajo efectivo como los periodos de descanso que se consideran tiempo de trabajo.

La mayor parte del salario tiene que se en metálico(en moneda de curso legal), en especie (viajes, coche, piso) puede ser hasta un 30 % del total del salario.

Los empleados del servicio del hogar pueden cobrar en especie hasta un 45 %.

2.- FUNCION

La función del salario es retribuir, remunerar la prestación de servicios y su objetivo final es conseguir el mantenimiento de las necesidades del trabajador y de su familia.

3.- CLASES

3.1 SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO, POR UNIDAD DE OBRA Y MIXTOS

Salario por unidad de Tiempo

El que se fija teniendo en cuenta únicamente la duración del servicio, independientemente de la cantidad de obra ó servicio.

Salario por unidad de Obra

Se fija teniendo en cuenta el resultado que voy a dar al empresario, es decir la cantidad de obra ó servicio.

Salarios Mixtos

Son una mezcla de los 2 anteriores.

3.2 SALARIO EN METALICO O EN ESPECIE

Salario en Metálico

El que se paga en moneda de curso legal

Salario en Especie

Toda retribución que nos sea en dinero.

3.3 SALARIO DE CATEGORIA Y DE CALIFICACION

Salario de Categoría

El que corresponde por la categoría que tiene el trabajador en la empresa, según el contrato.

Salario de calificación

Aquellos que se determinan teniendo en cuenta el puesto de trabajo que ocupa el trabajador (peligrosos, con responsabilidades, etc), se les da unos pluses.

4.- ESTRUCTURA SALARIAL

Es el total del salario (la suma del salario base los complementos salariales). En algunos casos puede darse que no haya complementos salariales.

Salario Base:

Es el salario que se paga a una persona que se fija por unidad de tiempo trabajado por unidad de obra ó lo que tiene en cuenta las dos y que retribuye la prestación realizada por cuenta ajena.

Se fija por Convenio Colectivo, en su defecto por pactos individuales que afecten a distintas categorías (se pacta con representantes y luego afectan a todos) y si no se pacta por ninguna de las 2 formas el salario base será el Salario Mínimo Interprofesional.

Complementos Salariales

Son los pluses que se pactan por Convenio Colectivo (normalmente). Y pueden ser:

- Los Personales: Tienen que ver con la figura del trabajador y se conceden por las capacidades del trabajador (idiomas, antigüedad, formación,etc). Desde 01/01/98 la antigüedad depende de lo que diga el Convenio Colectivo, antes, cada 3 años se regulaba la antigüedad. Estos complementos en principio no son consolidables (si el empresario no los quiere dar no los da(los puede quitar)
- Los de Calificación: Están vinculados al trabajo ó al puesto de trabajo
- Los de beneficios y participaciones: Están vinculados a la situación y resultados de la empresa.

5.- SALARIOS MINIMOS

Está regulado en el artículo 27 del ET.

Lo fija el gobierno y tiene en cuenta factores como son el IPC, la productividad media, etc.

El SMI se revisa cada 6 meses y para el 99 está regulado por el RD 2817/1998 y fue publicado en el BOE del 30 de Diciembre.

6.- COMPENSACIONES SALARIALES Y ABSORCION

Está regulada en los artículos 26.5 y 27.1 del ET.

Ejemplo: El salario base de una limpiadora es de 77.202 como mínimo, si tengo de salario base más de ese dinero (por ejemplo 100.000) y se reforma por la subida del IPC, el empresario no tiene porqué subir el mío porque se encuentra por encima del mínimo.

7.- GLOBALIZACION SALARIAL

Es cuando se pacta expresamente entre el empresario ó el trabajador ó se pacta colectivamente, es decir por Convenio Colectivo, que la remuneración se pague de modo unitario, es decir que en la nómina no aparezca ni el salario base, ni complementos ni retenciones, solo aparece el salario que voy a percibir, normalmente el salario neto.

Así se realizan las nóminas con más rapidez. Puede ser ventajoso para el trabajador porque no se concreta si el trabajador tiene pluses ó complementos y así el empresario no puede retirar esos pluses y complementos.

8.- COMISIONES

Este pago también puede ser por cuenta ajena y lo normal es que se pague a final de año en vez de mes a mes, en este caso, salvo pacto en contrario(cuando se pague al trabajador en menos tiempo, aproximadamente cada 3 ó 6 meses. Actualmente es lo que se da y suele ser una cantidad fija mas una comisión ó bien una cantidad variable).

No pagan por finalizado cada trabajo, sino que lo anotan en el libro de contabilidad y en cualquier momento el trabajador puede mirarlo.

9.- LA PARTICIPACION EN BENEFICIOS

Es uno de los posibles pluses ó complementos que se puede dar a los trabajadores.

Pagos de beneficios:

Son las cantidades que se pactan con el empresario y pase lo que pase en la empresa se da, es decir aunque no haya beneficios.

Esta paga está garantizada con el SMI si no se pacta paga de beneficios, no se puede dar menos del SMI.

Esta paga se suele dar a gente con cierta responsabilidad, con ciertos cargos.

10.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias son diferentes a las pagas de beneficios, las pagas extraordinarias son obligatorias para los trabajadores, como mínimo se pueden dar 2 al año (que son la de Navidad y otra cuando se pacte que normalmente es en verano).

Las pagas extras se pueden prorratear, es decir, que cada mes me dan un porcentaje de la paga.

Estas pagas extras cotizan a la Seg. Social, porque son conceptos salariales y también sufren retenciones.

11.- PRESTACIONES EXTRASALARIALES

Hay una serie de cantidades que se pueden ganar al mes que no son conceptos salariales, son las prestaciones extrasalariales. Por tanto, al no ser conceptos salariales el trabajador no cotiza por ellos ni le son retenidas.

No se tienen en cuenta a la hora de cotizar ni para calcular la pensión de jubilación y hay de 3 tipos:

1) Prestaciones extrasalariales como son:

- Dietas de viajes, comidas,etc.
- Gastos de locomoción

- Gastos urbanos

Para evitar fraudes y evitar perjudicar al trabajador, si las prestaciones extrasalariales superan el 20% del SMI mensual, se convierten en prestaciones salariales.

2) Prestaciones de la Seguridad Social

- Prestación por maternidad
- Bajas por enfermedad, accidente

3) Indemnizaciones:

- Por traslado de domicilio de mas de un año
- Por suspensión de trabajo (mili)
- Indemnización por despido

12.- RECIBO JUSTIFICATIVO DE PAGO

Es la nómina y recoge todos los supuestos por los que pagan al trabajador.

En la nómina aparece:

- Datos de la empresa
- Datos fiscales del trabajador
- Salario base, horas extras, complementos salariales, etc

El modelo oficial de la nómina se pacta en Convenio Colectivo y como lo quiera la empresa

y se recoge en una orden del 27/12/94 (BOE 3 de enero del 95)

13.- PROTECCION DEL CREDITO SALARIAL

El salario se tiene que dar puntualmente (en la fecha que se haya pactado en Convenio Colectivo, en el contrato ó en su defecto según los usos y costumbres del lugar).

Si se retrasan en el pago del salario me tienen que pagar intereses de demora que normalmente es un 10% anual.

14.- CARÁCTER PRIVILEGIADO DEL CREDITO SALARIAL

Si el empresario tiene varios acreedores, el primero será el trabajador, si el empresario tiene varias deudas, la que primero tiene que satisfacer es el salario:

- El salario del último mes es preferente a cualquier otro crédito, incluso la prenda e hipoteca. Si el empresario no paga, el trabajador puede iniciar ejecución ante el empresario y éste tendrá que pagar el doble del SMI (69.270 pesetas) pero nunca le podrán pagar más de lo que gane, es decir si gana 150.000 cobrará $69.270 * 2$ pero si gana 100.000 cobrará 100.000
- Si en la empresa hay bienes elaborados por los trabajadores que pueden compensar el salario, se los pueden quedar.
- Si no hay bienes elaborados por los trabajadores y tampoco se trata del salario del último mes, lo que se garantiza es el triple del SMI diario (2309 pesetas) por los días que me deban.

15.- INEMBARGABILIDAD DEL SALARIO

El salario es inembargable, salvo que el juez lo dicte mediante sentencia de divorcio, nulidad, separación ó de alimentos que tenga que dar el trabajador a sus hijos.

A la gente que gana más del SMI se le puede embargar el salario y dependerá de unos tramos que están establecidos de la siguiente manera:

1º tramo 69.270 no se puede embargar

2º tramo 69.270 Se puede embargar hasta un 30%

138.540

3º tramo 69.270 Se puede embargar hasta un 40%

207.810

4º tramo 69.270 Se puede embargar hasta un 50%

277.080

5º tramo 69.270 Se puede embargar hasta un 70%

346.350

6º tramo 69.270 Se puede embargar hasta un 80%

400.000

Si gana más de 7 veces el SMI se pueden embargar hasta un 90%

16.- FONDO DE GARANTIA SALARIAL (FOGASA)

Es un organismo público de ámbito nacional el cual tiene un órgano rector.

Funciona a través de delegaciones en las diferentes CCAA y vive de las aportaciones de los empresarios por cada trabajador que contrata, y estas cotizaciones (que solo paga el empresario sobre el salario de cada trabajador) son del 0.4% sobre el salario del trabajador, esto está en la orden del 15 de enero del 99 art 26.

FOGASA puede responder de 3 maneras deferentes:

- **Directa:** Responde en 2 supuestos:
 - En las empresas de menos de 25 trabajadores responde del 40% de las indemnizaciones por despidos colectivo ó despidos por causas objetivas, económicas, técnicas, organizativas, ó de producción; sin necesidad de que el empresario sea insolvente, concurso de acreedores, suspensión de pagos ó quiebra
 - De las indemnizaciones por extinción de contrato derivado de fuerza mayor(cierre de la empresa por incendio,etc) cuando la Administración perdone al empresario, FOGASA responde directamente de 20 días de salario por año trabajado, en este caso tampoco se exige que el empresario sea insolvente, esté en concurso de acreedores, quiebra,etc.

• **Indirecta ó Subsidiaria:** Cuando el empresario es insolvente, está en concurso de acreedores, suspensión de pagos, quiebra y lo que se debe es un salario, FOGASA responde subsidiariamente, y dependerá de si es un salario ó una indemnización:

- Si es un salario, tiene que estar reconocido en acto de conciliación judicial ó en sentencia judicial y respondería de el doble del salario mínimo diario por los días que me deba sin que supere los 120 días como máximo.
- Si es una indemnización por despido (que no sean de los que responde de forma directa) el FOGASA responde por una anualidad calculada teniendo como base diaria el doble del salario minimo diario, es decir que como máximo será $2.309 * 2 * 365$. Para todos los despidos excepto el colectivo me paga FOGASA 25 días por año trabajado y por el despido colectivo FOGASA me paga 20 días por año trabajado. Las reclamaciones a FOGASA se deben de hacer con un plazo de un año a partir del acto de conciliación ó sentencia judicial. Si no se hace en el plazo de un año se pierde el derecho a que nos pague.