

ANEXO ACTUALIZACIÓN TEMA 29.

Pilar Pardo Rubio

Curso 2013-2014

3. - EL SALARIO.

3.3.b. - Salarios en metálico y en especie.

- **El salario en especie** consiste en una prestación distinta del dinero, tales como el alojamiento, la manutención, o cualquier otro suministro (uso de vehículos de la empresa, energía, primas de seguros, abono de plazas de garaje, transporte gratuito, etc.); sea cual sea su modalidad, no podrá exceder del 30% del total de las percepciones salariales del trabajador. Este tipo de salario únicamente será admitido si está expresamente previsto en las normas legales o convencionales vigentes, o fue pactado expresa o tácitamente, en otro caso, será considerado percepción extrasalarial. En la nueva redacción que da al artículo 26.1, párrafo segundo del ET la Ley 35/2010, de 17 septiembre, establece de forma específica en su disposición vigésimo tercera que en ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2 del ET, el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

3.4.- Fuentes reguladoras.

B. Fuentes sectoriales:

En la negociación de los incrementos salariales se utiliza el concepto de masa salarial para hacer referencia a las retribuciones salariales, extrasalariales y gastos de acción social devengados en el año anterior al que se negocia, quedando exceptuadas las cotizaciones a cargo del empresario, las indemnizaciones y las cantidades abonadas en concepto de suplidos. Así obtenida la masa salarial se calculan los incrementos y posteriormente se aplican y distribuyen individualmente.

En este punto no hay que olvidar que tras la reforma operada por el R.D. Ley 3/2012 la negociación colectiva de ámbito empresarial goza de prioridad en materia salarial frente a los convenios colectivos de ámbito superior y Acuerdos Interprofesionales (art. 84.2 ET) en lo relativo a la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa, así como el abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

b) Las llamadas "cláusulas de descuelgue salarial" (ET art.82.3), permiten la inaplicación del convenio en materia salarial cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, sea este de sector o de empresa.

Con esta reforma se **amplían los supuestos de inaplicación del convenio aplicable**, sea de sector o de empresa, que podrá extenderse no sólo al sistema de remuneración sino también a la cuantía salarial. Se elimina el límite de la duración del acuerdo de inaplicación previsto para el salario, que venía referido al límite de vigencia del convenio del que se desmarcaba o, en todo caso, a tres años. La duración del acuerdo de inaplicación se extenderá hasta el momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. (Art. 84.2 redactado por el número tres del artículo 14 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral («B.O.E.» 7 julio). Vigencia: 8 julio 2012)

5. - SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL.

5.2. - Procedimiento de fijación.

Para el año **2013** el SMI con independencia de la edad del trabajador su cuantía única es de **21,51 €/día ó 645,30 €/mes**, y aunque en principio se fija para todo el año, se prevé una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el IPC que el propio DSM contiene para el año de su vigencia. En la cuantía fijada se computan tanto la retribución en especie como en metálico, está referida al salario base correspondiente a la jornada legal de trabajo, de modo que si fuera inferior se percibirá a prorrata.

Para el año 2013 el SMI anual incluida la prorrata de pagas extra asciende a **9.034,20 euros**.

El SMI ha sido utilizado con frecuencia por la legislación laboral como indicador a múltiples efectos, siendo esta repercusión ordenada por el RD Ley 3/2004 que identifica los conceptos que seguirán rigiéndose por el SMI y los que, se desvinculan del mismo y pasan a tomar como referencia el “*indicador público de renta de efectos múltiples*” (IPREM). La cuantía del IPREM se fijará anualmente por la LPGE teniendo en cuenta al menos la previsión de inflación, previa consulta a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, (para el 2013, el IPREM diario es de **17,75 €**, el mensual de **532,51 €** y el anual de **6.390,13 €**).

6. - PROTECCIÓN DEL SALARIO.

6.3. - Fondo de Garantía Salarial.

Esta institución de garantía regulada en el art. 33 ET desarrollado reglamentariamente por el R.D. 505/1985 (modificado recientemente por Ley 35/2010 de 17 de septiembre y posteriormente por el R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad («B.O.E.» 14 julio). Vigencia: 15 julio 2012),(...)

Tener en cuenta: Anexo FOGASA.

6.4.2. Responsabilidades compartidas en materia laboral.

Deudas salariales: los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllos responderán, durante el año siguiente a la finalización de su encargo, solidariamente con (...)

Obligaciones frente a la Seguridad Social: la contrata o subcontrata de obras o servicios puede generar responsabilidades solidarias o subsidiarias en materia de seguridad social (art. 42 ET, recientemente modificado por Ley 13/2012, de 26 de diciembre, de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social («B.O.E.» 27 diciembre). Vigencia: 28 diciembre 2012) art. 127 LGSS y arts. 12 y ss. RD 1415/2004).

Responsabilidad solidaria: el empresario principal responderá, durante los tres años siguientes a la terminación de su encargo de las obligaciones contraídas por el contratista y subcontratista referidas a (...)