

TEMA 29

Prestación básica del empresario: salario. Concepto y clases. Lugar, tiempo y forma de pago de los salarios. El Salario Mínimo Interprofesional. Protección del salario.

1. Introducción

2. La prestación básica del empresario

3. El salario

3.1 Conceptos: doctrina y legal

3.2 Significación jurídica, económica y social

3.3 Clases de salarios: salarios por unidad de tiempo, de obra y mixtos, y salarios en metálico y en especie.

3.4 Fuentes reguladoras

4. Lugar, tiempo y forma de pago

4.1 Lugar de pago

4.2 Tiempo de pago

4.3 Forma de pago

5. Salario Mínimo Interprofesional

5.1 Significado, fundamento y caracteres

5.2 Procedimiento de fijación

5.3 Compensación y absorción salarial

6. Protección del salario

6.1 Protección frente a los acreedores del trabajador: la inembargabilidad salarial

6.2 Protección frente a los acreedores del empresario: privilegios crediticios

6.3 El Fondo de Garantía Social

6.4 Protección en los supuestos de subcontratación

6.4.1 Modalidades de contratas

6.4.2 Responsabilidades compartidas en materia laboral

7. Conclusiones

1. INTRODUCCIÓN

El empresario debe retribuir al trabajador por sus servicios con el pago del salario. La normativa vigente hace entender la intervención del Estado en la regulación de la materia y la protección del mismo. Los poderes públicos deberán establecer un mínimo salarial de carácter interprofesional para que, con su cuantía, el trabajador pueda garantizar sus necesidades vitales, y para lograr una estructura y técnica salarial adecuada las características del sector empresarial.

2. LA PRESTACIÓN BÁSICA DEL EMPRESARIO

La **relación jurídica** laboral nacida del CT se compone por el cambio continuado entre una prestación de trabajo por cuenta ajena por parte del trabajador y una prestación salarial por parte del empresario. La **prestación salarial** se caracteriza por: ser una prestación que transfiere al trabajador la propiedad de dinero u otros bienes, y por ser una prestación de carácter patrimonial, instantánea, aunque de ejecución periódica, en dinero o especie.

3. EL SALARIO

3.1 Conceptos: doctrina y legal

La **doctrina** define al **salario** como la atribución patrimonial, fijada legal o convencionalmente, como contraprestación nacida de la relación laboral, abonada por el empresario para retribuir al trabajador por sus servicios.

El concepto **legal** atribuye carácter salarial a todas las percepciones económicas de los trabajadores, aunque algunas no tienen naturaleza salarial, como: las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la SS, las indemnizaciones por traslados, suspensiones y despidos, y cualquier otra gratificación por parte del empresario voluntariamente.

3.2 Significación jurídica, económica y social

Jurídicamente, la función del salario es remunerar el trabajo realizado. Desde el punto de vista **social**, el salario se encarga de procurar el mantenimiento o subsistencia del trabajador (CE, art. 35). **Económicamente**, el salario es el precio de la mercancía que es el trabajo. Esta triple función jurídica, económica y social del salario justifica la **intervención** del Derecho para garantizar su efectiva percepción.

3.3 Clases de salarios

Los salarios se clasifican en función del criterio adoptado: está el salario por unidad de tiempo, de obra y mixtos, y el salario en metálico y en especie.

Salario por unidad de tiempo, de obra y mixtos: Este tipo de salario utiliza el criterio de módulo de fijación, que admite las vertientes de tiempo, obra y mixtos.

- Salario por unidad de tiempo: es aquel salario retribuido en función de la duración del servicio. Esta duración alude a la jornada ordinaria laboral pactada (de forma que si se amplía o se reduce, el salario variará).
- Salario por unidad de obra o de resultado: es aquel salario retribuido en función de los resultados obtenidos por el trabajador (si no se ha alcanzado el nivel prefijado, hay garantías para percibir el salario relativo a la unidad de tiempo trabajada). En esta modalidad, se incluye: el trabajo por tareas (realizar una determinada cantidad de trabajo en un tiempo prefijado), y el trabajo a destajo.
- Salarios mixtos: es una combinación de los dos modelos anteriores, habiendo una parte fijada por unidad de tiempo garantizada (el salario base), y otra parte variable que depende del rendimiento obtenido por el trabajador (incentivos).

Salarios en metálico y en especie: En este caso, el criterio alude al bien económico utilizado en el cumplimiento de la obligación retributiva, que puede ser en dinero o en especie (ET, art. 26).

- Salario en metálico: consiste en la entrega de una cantidad de dinero en moneda de curso legal.
- Salario en especie: consiste en una prestación distinta del dinero (alojamiento, manutención, suministros), sin que exceda del 30% del total de las percepciones salariales del trabajador. (Este tipo de salario será admitido si está previsto en las normas legales o convencionales vigentes, o si fue pactado.)

3.4 Fuentes reguladoras

La **regulación legal** del salario se incluye en las siguientes fuentes: fuentes generales, fuentes sectoriales, contrato de trabajo individual, y en los usos y costumbres.

Fuentes generales: son las normas estatales y comunitarias. Les compete la regulación básica de la obligación retributiva, la fijación del salario mínimo, la ordenación de las garantías salariales y las prestaciones sustitutivas del salario. Estas competencias aparecen dispuestas en varios documentos legales: CE (art. 35), ET (arts. 26-33), Convenios de la OIT (nº95), y Directivas Comunitarias.

Fuentes sectoriales: El ET (art. 26.3) encomienda a la negociación colectiva el pacto sobre la cuantía y la estructura salarial. Los convenios establecen las siguientes tablas salariales:

- El salario base para cada grupo profesional.
- Los pluses personales y funcionales.
- La retribución de las horas extraordinarias, las pagas extraordinarias y las vacaciones.
- Los sistemas de primas e incentivos.
- Las modalidades de salario en especie.
- Las percepciones extrasalariales.

A la negociación colectiva se le encomienda las cláusulas de revisión salarial y las cláusulas de descuelgue salarial (que 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 trabajadores).

Contratos de trabajo individual: es el medio para fijar la cuantía del salario a nivel particular entre las partes contratantes, respetando el principio de no discriminación y los mínimos establecidos en las disposiciones legales y convencionales. Si no hubiera pacto individual, se aplica el Salario Mínimo Profesional fijado en el Convenio Colectivo del sector o empresa.

Usos y costumbres: tienen un papel residual en la fijación de derechos y obligaciones laborales relativas al lugar y la fecha del pago del salario.

(Todas las fuentes reguladoras están sujetas al principio de igualdad retributiva, que prohíbe cualquier discriminación en esta materia por razones personales o sociales, atendiendo también a extranjeros y haciendo especial atención al principio de igualdad entre las mujeres y los hombres.)

4. LUGAR, TIEMPO Y FORMA DE PAGO

Para garantizar la **efectiva percepción** del salario, el legislador articula una serie de **medidas** en relación al lugar, tiempo y forma de pago.

4.1 Lugar de pago

Las partes contratantes pueden pactar **libremente el lugar** en el que será abonado el salario (ET, art. 29.1), lo habitual es que sea abonado en el centro de trabajo o mediante transferencia bancaria. Se prohíbe hacerlo en los días de descanso o en lugares de ocio, salvo que ese sea el centro de trabajo.

4.2 Tiempo de pago

El salario deberá abonarse en la **fecha convenida**. A falta de pacto, en la que marquen los usos y costumbres, sin que exceda de un mes. El trabajador puede percibir **anticipos** siempre y cuando no se excedan de la cuantía mensual. Si el empresario se retrasa en el pago puede ser sancionado, pudiendo reclamarse ante la resolución judicial si esa impuntualidad se hace de forma continuada.

4.3 Forma de pago

La ley exige que la liquidación del salario se haga **documentalmente**, mediante recibo individual justificativo del pago. Éste deberá ser firmado por el trabajador al serle entregado un duplicado. Si el pago se efectúa mediante transferencia bancaria, la firma se sustituye por el comprobante expedido por la entidad.

El incumplimiento de estas obligaciones formales hace incurrir al empresario en responsabilidad administrativa.

5. EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

5.1 Significado, fundamento y caracteres

La función sustentadora que cumple el salario justifica el que el Estado intervenga, fijando una retribución mínima que satisfaga las necesidades del trabajador.

5.2 Procedimientos de fijación

El SMI es fijado por el Gobierno mediante Decreto (DSM), previa consulta, a las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas. Para ello, deberán tener en cuenta los siguientes **factores**:

- El índice de precios al consumo (IPC).
- La productividad media alcanzada.
- El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.
- La coyuntura económica general.

(El DSM incluye reglas especiales para trabajadores eventuales cuyos servicios a la empresa no sobrepase de los 3 meses o 120 días, y para el personal al servicio del hogar familiar, al que se le fija el salario mínimo de 5'05€ por hora.)

5.3 Compensación y absorción salarial

La revisión del SMI no afectará a la estructura y cuantía de los salarios mínimos profesionales establecidos por la negociación colectiva ya que opera el **mecanismo de compensación y absorción salarial**. Lo habitual es que las retribuciones percibidas sean superiores al SMI. Para que pueda operar este mecanismo, hay dos requisitos:

- Que se trate de conceptos de naturaleza salarial y periodicidad.
- Que no se trate de complementos percibidos por razón del puesto.

6. PROTECCIÓN DEL SALARIO

Para la gran mayoría de la población asalariada, el **salario** es el principal modo de vida, lo que significa que se incluyan una serie de **garantías especiales** para **protegerlo** frente al empresario y frente a los acreedores de éste y del propio trabajador.

6.1 Protección frente a los acreedores del trabajador: la inembargabilidad del salario

Las medidas de **protección** articuladas por el legislador frente a los acreedores del trabajador son:

1. Gozan de inembargabilidad absoluta: e instrumentos necesarios para el ejercicio de la profesión cuando su valor no sea superior al marcado para el SMI neto.
2. Gozan de inemabargabilidad relativa: solo las retribuciones que excedan del importe del SMI. Según el orden de bienes embargables, establecido por la LEC, preceden al salario: los bienes inmuebles, muebles y semovientes, las acciones, títulos o valores no admitidos a cotización oficial, los títulos o valores admitidos a negociación en el mercado secundario oficial de valores, los intereses, rentas y frutos de toda especie, las rentas en dinero, las joyas y objetos de arte, las participaciones sociales, y el dinero en cuentas corrientes.

6.2 Protección frente a los acreedores del empresario: los privilegios del crédito salarial

Esta protección frente a los acreedores del empresario (privilegios del crédito salarial) supone para el trabajador un derecho de preferencia frente a los bienes del empresario sujetos a ejecución. Frente a las indemnizaciones contra el empresario, solo podrá serle sustraído los salarios de los últimos 30 días de trabajo, con un importe máximo del doble del SMI, protegiendo los demás salarios y prevaleciendo frente a cualquier otro crédito.

6.3 Fondos de Garantía Salarial

Con la misma finalidad protectora del salario fue creado el Fondo de Garantía Social (**FOGASA**). Es un organismo autónomo con personalidad jurídica propia y capacidad de obrar, que actúa como ente asegurador garantizando a los trabajadores el cobro de los salarios adeudados e indemnizaciones reconocidas en casos de insolvencia del empresario. En cuanto a su acción protectora, hay dos supuestos: la responsabilidad directa, no exigiéndose la insolvencia empresarial o concurso de la empresa; o bien la responsabilidad subsidiaria, en supuestos de insolvencia empresarial, de las indemnizaciones derivadas de despido y extinción del CT.

Responsabilidad directa, no exigiéndose la insolvencia empresarial o concurso de empresa: ello se realiza por las siguientes causas:

- Expedientes de Regulación de Empleo, por causa de fuerza mayor (cuando la autoridad laboral acuerde el pago parcial o total de la indemnización).
- Empresas de menos de 25 trabajadores, en caso de despido objetivo o de extinción colectiva.
- Despidos objetivos o colectivos referidos a contratos indefinidos suscritos a partir del 18 de junio de 2010 (pago a empresa de 8 días por año de servicio).

Responsabilidad subsidiaria, en supuestos de insolvencia empresarial, de las indemnizaciones derivadas de despido y extinción del contrato de trabajo: por las siguientes causas:

- Despido disciplinario calificado de improcedente o nulo (con cláusula a indemnización y a readmisión).
- Extinción del CT por voluntad del trabajador basada en causa justa.
- Despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, incluida la extinción de la personalidad jurídica de la empresa.
- Extinciones de contratos temporales o de duración determinada.
- Extinciones del CT acordadas en la Ley Concursal (art. 64)

El FOGASA **no responde** de las siguientes indemnizaciones:

- Indemnizaciones por muerte, jubilación o incapacidad del trabajador.
- Indemnización por rescisión de contrato a instancia del trabajador por modificaciones sustanciales de las condiciones laborales y movilidad geográfica.
- Indemnización por falta de preaviso, cuando no retribuya trabajo efectivo en cualquiera de los supuestos que resulte exigible.

En cuanto a los **límites cuantitativos**: el valor del **día de salario** no podrá superar el doble del SMI, y en cuanto a la **indemnización**, su tope es una anualidad de salarios. En cuanto a los **contratos temporales**, se cobra 8 días por año de servicio.

Para **solicitar el FOGASA**, se deberá ir a las autoridades administrativas pertinentes, que llevarán a cabo la instrucción del expediente, acompañado de la documentación legalmente prevista (incluyendo el acta de conciliación en la que se reconozca las cantidades debidas). Posteriormente, las unidades periféricas remitirán la información a la Secretaría General del Fondo para dictar la resolución en un plazo de 5 días, ordenando, en su caso, el pago a la TGSS.

6.4 Protección en los supuestos de subcontratación

La **subcontratación** es una práctica organizativa que permite a la empresa optar por realizar con sus propios medios, o bien concertar con terceros, ciertas tareas o labores propias de su ciclo productivo, o imprescindibles para su correcto funcionamiento.

(Hay tres tipos de empresarios en los supuestos de subcontratación necesarios para establecer sus respectivas obligaciones:

- Promotor o propietario de la obra: encarga la realización de la obra y la recibe una vez terminada.
- Empresario comitente o principal: es el que interviene en la ejecución de la totalidad de la obra o la prestación del servicio con sus propios medios, instalaciones y personales, y que decide encargar ciertas funciones o tareas a otros empresarios para que la obra se complete.
- Empresario contratista o auxiliar: ejecuta la parte de la obra o servicio encargado por el empresario comitente o principal.)

Hay varias **modalidades** de trabajo en **contratas**:

- Contratas o subcontratas de obras o servicios pertenecientes a la propia actividad de la empresa principal.
- Contratas o subcontratas que obligan a desarrollar trabajo en centros de trabajo de otra empresa.
- Contratas de obras o servicios encargadas por el propietario de la obra.
- Contratas excluidas de la regulación laboral.

Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de la empresa, compartirán **responsabilidades** en material laboral, como: deudas salariales, obligaciones tributarias, salarios de tramitación (en caso de despido improcedente, no indemniza ni readmite a los trabajadores despedidos), obligaciones frente a la SS (el empresario principal responderá a la terminación de su encargo de las obligaciones contraídas por el contratista y subcontratista en materia de SS, y puede resultar responsable subsidiario por las deudas de SS del contratista surgidas durante la vigencia del contrato si el contrato fuese declarado insolvente).

7. CONCLUSIONES

Desde un punto de vista jurídico, existe una equivalencia entre las prestaciones de ambas partes, siendo el salario la prestación correlativa al trabajo. El salario cumple la función social de asegurar la subsistencia del trabajador, lo que sirve de justificación a la intervención estatal en su regulación básica, en la fijación del SMI y en la articulación de medidas protectoras y garantías salariales.