

BLOQUE TEMÁTICO TERCERO

LA RETRIBUCIÓN LABORAL

1) EL SALARIO.

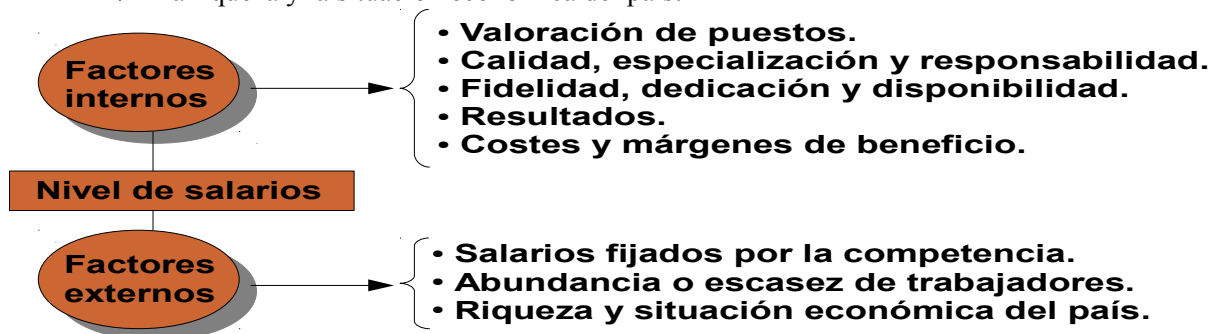
1. LA RETRIBUCIÓN SALARIAL:

Anteriormente, en las primeras Unidades de trabajo, analizamos cuestiones relativas a la valoración del puesto de trabajo y a la motivación del personal, la política retributiva, y los salarios que están íntimamente relacionados con estos asuntos, al tiempo que tienen un componente jurídico importante. El especialista en Recursos Humanos debe poseer esta doble visión: organizativa y jurídica; al mismo tiempo, debe ser consciente de las realidades económicas que inciden en una materia tan polémica como ésta. Abordaremos el tema desde la triple perspectiva a la que acabamos de referirnos.

a) La política de salarios:

La fijación de salarios en cualquier empresa responde a una serie de factores internos y externos, así como a las decisiones que se adopten en materia de personal. Podemos citar como variables fundamentales que influyen en el nivel y en la forma de los salarios, las siguientes (véase Esquema siguiente):

- ◆ La valoración del puesto desempeñado.
- ◆ La calidad, la especialización y la responsabilidad de la tarea realizada.
- ◆ La fidelidad, la dedicación y la disponibilidad.
- ◆ Los resultados obtenidos.
- ◆ Los salarios de referencia marcados por la competencia.
- ◆ Los costes empresariales y los márgenes de beneficio.
- ◆ La abundancia o escasez de trabajadores.
- ◆ La riqueza y la situación económica del país.



Esquema: factores que influyen en el nivel salarial

➤ *Desde un punto de vista interno:*

La valoración del puesto de trabajo guarda estrecha relación con su evaluación previa (recordemos el tema que se trató la valoración del puesto de trabajo) y el modo en que dicho puesto contribuye al resultado de la empresa; cuanto más aporte un puesto mayor será su nivel y más alta será la retribución de quien lo ocupe.

La calidad, especialización y responsabilidad de la tarea están íntimamente relacionadas con la aportación al resultado de la empresa; por tanto, cuanto mayores sean estos factores más elevado será el salario. Es posible que dos personas diferentes se ocupen de puestos idénticos; la calidad en la ejecución y, en definitiva, los factores personales de los trabajadores han de reflejarse en sus retribuciones.

La fidelidad, dedicación y disponibilidad son aspectos que las empresas tienen cada vez más en cuenta. La persona que se dedica íntegramente a la empresa, que guarda la confidencialidad de su trabajo, y está disponible tanto en horario como en movilidad funcional o geográfica, es bien valorada por su empresa, siempre que el resto de los factores sean también positivos; todo ello influye en la retribución. Si los esfuerzos del trabajador no son adecuadamente compensados, se puede generar un proceso de desmoralización que incidir muy negativamente en la productividad de la empresa.

Los resultados constituyen otra variable que incide en la remuneración; con frecuencia, las empresas adoptan políticas de salarios en las que se retribuye de forma directa los resultados, que han de ser mensurables.

Finalmente, consideramos como último factor interno de la política retributiva *los costes y los márgenes de resultados*; determinadas empresas tienen márgenes muy ajustados y emplean a bastante personal; en estos casos, los salarios reducidos, inferiores a la media, suelen ser la consecuencia más habitual.

➤ ***Desde un punto de vista externo:***

Desde el punto de vista externo, influyen varios condicionantes en el nivel de las retribuciones. En primer lugar cabe citar a *la competencia*: si las empresas que realizan idéntica actividad pagan mucho mejor, es posible que constantemente pierdan personal las que, retribuyan peor, o que cuenten con una plantilla menos cualificada, con lo que el ahorro inicial se puede convertir en un lastre para competir.

La abundancia o escasez de mano de obra también se refleja en el nivel salarial: si no se encuentran fácilmente determinados especialistas, las empresas harán un esfuerzo por retener a los existentes, o para arrebatárselos a la competencia; si, por el contrario, sobran trabajadores, los salarios que éstos perciban tenderán a la baja, ya que siempre habrá alguien dispuesto a realizar el trabajo por menos dinero.

Por último, el nivel de desarrollo y situación económica de un país incidirán directamente en la cuantía de las retribuciones; así, en países subdesarrollados existe gran cantidad de mano de obra muy mal pagada. Este hecho tiene importancia en estrategias multinacionales, en las que empresas que precisan gran cantidad de trabajadores, para procesos sencillos, desplazan su actividad a países pobres (piénsese en la industria textil). La situación económica de cada momento también condiciona la magnitud de la variable que estamos considerando, de forma que, en épocas de crisis, las retribuciones tienden a bajar y en fases de recuperación suelen evolucionar en sentido contrario.

b) *Estrategias para la fijación de salarios:*

Para conseguir un buen funcionamiento del personal, objetivo que deberían marcarse todas las organizaciones, se pueden adoptar distintas estrategias salariales, entre las que podemos citar:

- ◆ ***Fijar elevadas retribuciones.*** Esta política salarial pretende garantizar la fidelidad de los trabajadores y poder seleccionar los más preparados y competentes; su parte negativa radica en el alto coste que supone para la empresa.
- ◆ ***Pagar bien a quienes desempeñan puestos claves y economizar con el resto.*** Esta fórmula de establecer las remuneraciones tiene más en cuenta que la anterior los costes de empresa. Desde la óptica que comentamos, se considera que muchos puestos pueden ser desempeñados por cualquiera y que el funcionamiento de la empresa no depende de forma importante de ninguno de ellos. Por el contrario, determinados puestos, de alta valoración, se consideran esenciales, razón por la cual se remunera muy bien a las personas que los ocupan para conseguir que sean las más preparadas y las más capacitadas, además de con mayor dedicación.
- ◆ ***Política de bajas remuneraciones.*** Ciertas empresas tratan de economizar salarios a toda costa, cuando esto no es imprescindible para su supervivencia; una política de bajas retribuciones y plantillas escasas contribuye a la desmoralización del personal y puede generar una fuerte rotación del mismo: los más preparados tienden a marcharse a otras empresas donde ganan más; todo ello produce un impacto no deseable.
- ◆ ***Ligar parte de la remuneración a los resultados.*** En determinados puestos, esta forma de pagar es muy habitual. Se trata de empleos con tareas fácilmente mensurables en las que el incentivo económico se relaciona con el resultado de la actividad; por ejemplo: vendedores, directivos que cobran en proporción al volumen de actividad o de beneficios alcanzados, trabajadores manuales a destajo (remuneración por unidad de obra realizada)...
- ◆ ***Política de ascensos y planes de carrera.*** Como analizamos anteriormente sobre ascensos y planes de carrera, las expectativas constituyen uno de los factores más poderosos de motivación, por eso ciertas empresas grandes crean posibilidad es de carrera, mediante las cuales los empleados más eficaces, afines y dedicados ocupan de forma progresiva puestos de mayor entidad, responsabilidad y retribución, estos ascensos, que suponen un reconocimiento personal de la tarea realizada incrementan la autoestima, generan posteriores expectativas y afianzan la fidelidad y la dedicación, ya que con el paso del tiempo el trabajador llega a reconocer que gracias a la empresa, y a su trabajo, ha podido “llegar a ser lo que es”.

Esta política de ascensos y planes de carrera presupone empleo fijo para todos los afectados por la misma, en definitiva se trata de garantizar expectativas.

2. EL SALARIO:

A) Concepto:

Es la contraprestación que el empresario debe entregar al trabajador a cambio de los servicios prestados, conforme al contrato de trabajo suscrito por ambos.

En el contrato de trabajo es elemental la obligación de remunerar la prestación llevada a cabo por el trabajador, lo que se le da al trabajador es el salario.

El salario como objeto de la prestación del empresario en cumplimiento de su obligación de remunerar el trabajo realizado y se recibe por el trabajador como contraprestación a ese trabajo realizado.

El Art.26,1 del E.T. presenta un **concepto de salario**, en el que se considera salario *la totalidad de las percepciones económicas que reciban los trabajadores, en dinero o es especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo.*

B) Características:

➤ De la definición anterior se desprende que:

- **Las remuneraciones puede ser en dinero o en especie.** En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador (Art.26.1, E.T.).
- **La prestación laboral tiene que ser realizada por cuenta ajena.**
- **El salario comprende** también los períodos de descanso:
 - Permisos: Ausencias de trabajo, legalmente autorizadas, y con derecho a retribución.
 - Vacaciones.
 - Descansos semanales y días festivos.

➤ Otras características:

- **Igualdad de remuneración por razón de sexo.** El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario sin discriminación alguna por razón de sexo (Art.28 del E.T., concordante con el Art.14 de la C.E.).
- **Condiciones más ventajosas.** En las modificaciones salariales siempre se respetarán los derechos, ventajas y situaciones más beneficiosas adquiridas con anterioridad por los trabajadores. Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia. (Art.26.5 del E.T.).
- **Pago inexcusable de cargas personales.** Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por él mismo, siendo nulo todo pacto en contrario (Art.26.4 del E.T.).

C) Exclusiones:

No tiene consideración de salarios, por entender que indemnizan gastos realizados por el trabajador, y no retribuyen, por tanto, su trabajo, las cantidades percibidas por los siguientes conceptos:

- **Las indemnizaciones o suplidos:** (Anticipos con ocasión de mandato o trabajo profesional) por los gastos que haya tenido o por utilización de bienes propios. Por ejemplo: quebranto de moneda, desgaste de herramientas, adquisición de prendas de trabajo, dietas y gastos de locomoción, plus de distancia y transportes urbanos, indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos, etc. Realizados como consecuencia de su actividad laboral.

- **Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social:** Cantidades abonadas por la Seguridad Social en prestaciones de determinadas contingencias.

3. **FORMAS DE SALARIO:**

A) **El salario se puede clasificar de muchas formas, las principales son:**

a) Según el módulo de fijación:

(a) Por unidad de tiempo.

(b) Por unidad de obra.

(c) Mixto.

(a) **Por unidad de tiempo:** consiste en cobrar el salario por unidad tiempo trabajador:

i. Jornal: Como dice el profesor Olea es aquel en que el salario se paga por horas o por días.

ii. Sueldo: que es cuando el módulo utilizado es el mes o año.

(b) **Destajo:** es el pago del salario por unidad de obra o tarea realizada. No suele encontrarse nunca en estado puro y va siempre combinado con módulos de tiempo.

(c) **Mixto:** Por unidad de tiempo al que se le suma un salario por unidad de obra que depende del rendimiento del trabajador. EL primero de ellos es cierto y se devenga (tener derecho) siempre y el segundo es eventual y variable.

b) Según lo utilizado como medio de pago:

(a) **Salario pagados en moneda de curso legal o metálico.**

(b) **Salario en especie:** aquel en el que se recibe por el trabajador cosas o bienes diferentes que el dinero. Como ya hemos vistos, las posibilidades que tiene el empresario de pagar en especie están limitadas, ya que en ningún caso el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador (Art.26.1 del E.T.).

Posibilidades:

- A través de ofrecer manutención en comedores y vivienda.
- Dando al trabajador objetos de consumo.
- Etc.

4. **EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL:**

El Art.35 de la Constitución reconoce el derecho de los españoles a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia. Este mandato constitucional fundamenta la existencia de un *salario mínimo interprofesional*, reconocido por el Art.27 del E.T., que es una cantidad por debajo de la cual no puede situar ningún salario (salvo el contrato de formación -aprendizaje-, Art.11 del E.T.). Asimismo este Art.27 del E.T. esta redactado de acuerdo con el convenio 117 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

El Art.27 del E.T. dice que será el gobierno el encargado de fijar anualmente el salario mínimo interprofesional y que para hacerlo tendrá que consultar previamente a sindicatos y representantes de empresarios y que para fijar la cantidad tiene que tener en cuenta unos criterios que son:

1- IPC.

2- La productividad nacional alcanzada.

3- El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.

4- Coyuntura económica general.

Igualmente se fijará un índice para posible revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el IPC.

La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando éstos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel. En el caso que sean inferiores deberán ser aumentados, por lo menos, hasta la cuantía del nuevo salario mínimo interprofesional. A esto es lo que el E.T. en su artículo 26.5 denomina **absorción y compensación**.

El salario mínimo interprofesional es **inembargable**. Por muchas deudas que uno tenga la cuantía del salario mínimo interprofesional es inembargable.

REAL DECRETO 2030/2009, DE 30 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE FIJA EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2010 (BOE DEL 31)

Artículo 1.

El salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en **21,11 euros/día o 633,30 euros/mes**, según que el salario esté fijado por días o por meses.

En el salario mínimo se computan tanto la retribución en dinero como en especie. Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorrata.

Para la aplicación en cómputo anual del salario mínimo se tendrán en cuenta las reglas sobre compensación que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 2. Complementos salariales.

Al salario mínimo consignado en el artículo 1 se adicionarán, sirviendo el mismo como módulo, en su caso, y según lo establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo, los complementos salariales a que se refiere el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción.

Artículo 3. Compensación y absorción.

A efectos de aplicar el último párrafo del artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a compensación y absorción en cómputo anual por los salarios profesionales del incremento del salario mínimo interprofesional se procederá de la forma siguiente:

1. La revisión del salario mínimo interprofesional establecida en este real decreto no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo los trabajadores cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo.

A tales efectos, el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al salario mínimo fijado en el artículo 1 de este real decreto los devengos a que se refiere el artículo 2, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 8.866,20 euros.

2. Estas percepciones son compensables con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo los trabajadores en cómputo anual y jornada completa con arreglo a normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo en vigor en la fecha de promulgación de este real decreto.

3. Las normas legales o convencionales y los laudos arbitrales que se encuentren en vigor en la fecha de promulgación de este real decreto subsistirán en sus propios términos, sin más modificación que la que fuese necesaria para asegurar la percepción de las cantidades en cómputo anual que resulten de la aplicación del apartado 1 de este artículo, debiendo, en consecuencia, ser incrementados los salarios profesionales inferiores al indicado total anual en la cuantía necesaria para equipararse a éste.

Artículo 4. Trabajadores eventuales y temporeros y empleados de hogar.

1. Los trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días percibirán, conjuntamente con el salario mínimo a que se refiere el artículo 1, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a que, como mínimo, tiene derecho todo trabajador, correspondientes al salario de treinta días en cada una de ellas, sin que en ningún caso la cuantía del salario profesional pueda resultar inferior a 30,00 euros por jornada legal en la actividad.

En lo que respecta a la retribución de las vacaciones de los trabajadores a que se refiere este artículo, dichos trabajadores percibirán, conjuntamente con el salario mínimo interprofesional fijado en el artículo 1, la parte proporcional de éste correspondiente a las vacaciones legales mínimas en los supuestos en que no existiera coincidencia entre el período de disfrute de las vacaciones y el tiempo de vigencia del contrato. En los demás casos, la retribución del período de vacaciones se efectuará de acuerdo con el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

2. De acuerdo con el artículo 6.5 del Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, que toma como referencia para la determinación del salario mínimo de los empleados de hogar que trabajen por horas el fijado para los trabajadores eventuales y temporeros, el salario mínimo de dichos empleados de hogar será de 4,96 euros por hora efectivamente trabajada.

Disposición final primera. Habitación para la aplicación y desarrollo.

Se autoriza al Ministro de Trabajo e Inmigración para dictar las disposiciones de aplicación y desarrollo de este real decreto.

Disposición final segunda. Entrada en vigor y periodo de vigencia.

Este real decreto entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y surtirá efectos durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2010, procediendo, en consecuencia, el abono del salario mínimo en el mismo establecido con efectos del 1 de enero del 2010.

Disposición final segunda.

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado" y surtirá efectos durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2003, procediendo, en consecuencia, el abono del salario mínimo en el mismo establecido con efectos de 1 de enero de 2003.

5. ESTRUCTURA SALARIAL:

El Art.26,3 del E.T. determina que mediante negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, determinará la estructura del salario, que deberá comprender **el salario base**, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, una serie de **complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten**. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, aunque, salvo pacto en contrario, no tendrán carácter consolidables los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

Complementos salariales:

- ◆ **Personales:** Antigüedad (Trienios, quinquenio, sexenio), Aplicación de conocimientos especiales (idiomas, títulos, etc.).
- ◆ **De puesto de trabajo:** Por realizar determinadas actividades profesionales que comportan conceptos distintos de las realizadas en el trabajo corriente. Esto se traduce en el cobro de una cantidad que se denomina **complemento de puesto de trabajo**. Se consideran complementos de puesto de trabajo los siguientes: penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, vuelo, navegación, embarque, turnos, trabajos nocturnos, etc.
- ◆ **Por calidad o cantidad de trabajo:** son complementos por una calidad o una mayor cantidad de trabajo, para estimular a los trabajadores y aumentar la productividad, como, por ejemplo: primas e incentivos, pluses de actividad, asistencia o asiduidad, horas extraordinarias, comisiones, etc.
- ◆ **De vencimiento superior al mes:** Son retribuciones con vencimiento periódico superior al mes. Este concepto incluye las gratificaciones o pagas extraordinarias y la participación en beneficios, u otras gratificaciones acordadas por convenio. Por convenio colectivo o pacto individual, las gratificaciones extraordinarias pueden prorratearse en las 12 mensualidades.
- ◆ **En especie:** Distintas a la moneda de curso legal. Recordemos que el salario en especie no podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador.
- ◆ **De residencia:** Son remuneraciones concedidas en función del lugar de la prestación del trabajo. Ejemplo: Ceuta y Melilla, las provincias insulares.

Las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario, como pudiera ser el de que dichas cantidades corran por cuenta de la empresa sin que, en consecuencia, se produzcan descuentos en las nominas de los trabajadores.

A) Gratificaciones extraordinarias:

Art.31 del E.T. dice que todos los trabajadores tienen derecho a 2 pagas extras al año, una, con ocasión de Navidad y la otra en el mes fijado en convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. Igualmente se determinará por convenio, la cuantía de tales gratificaciones. No obstante, podrá acordarse por convenio colectivo que las pagas se prorrateen entre los 12 meses del año.

Podrá percibirse más de dos pagas extras, si así se ha pactado en convenio colectivo o en contrato. Si el convenio colectivo no habla nada sobre la cuantía de estas pagas, parece lógico, en virtud del principio in dubio pro operario, considerar que su importe ha de coincidir con la remuneración real del trabajador; si parte del salario es variable o consiste en comisiones, hará que considerar, a efectos de pagas extras, el promedio de las cobradas en los meses anteriores.

6. PAGOS DEL SALARIO:

A) Liquidación y pago del salario. Art. 29 E.T.

La liquidación y pago del salario se harán puntualmente y documentalmente en la fecha y lugar acordado en el contrato o según los usos y costumbres.

El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

El recibo a la percepción del salario tiene que formalizarse con un recibo individual y justificativo del pago del mismo, y que se llama **nómina**. El recibo se deberá extender en el lugar y fecha convenido de acuerdo con los usos y costumbres.

No podrá efectuarse el pago de salarios en lugares de recreo, tabernas, cantinas o tiendas (Art.12 del convenio de la OIT, nº 95), salvo que se trate de trabajadores empleados en dichos establecimientos.

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrá derecho a recibir **anticipos** a cuenta del trabajo realizado antes del día señalado para su cobro. Dicho anticipo se descontará en el momento de pago periódico del salario. Por ejemplo, si un trabajador cobra su sueldo el último día del mes, el día 15 podría solicitar un anticipo, como máximo de media mensualidad, ya que es el trabajo que ha realizado hasta dicha fecha. (Salvo que el Convenio Colectivo indique mayor cantidad en el anticipo).

Forma de pago: El salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante cheque o modalidad similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o el delegado de personal.

La morosidad o retraso en el pago de los salarios: Debido a que el salario constituye el único medio de vida para la mayor parte de la población, el derecho protege su cobro puntual; en caso de demora en el pago del salario, el empresario se ve obligado a satisfacer un 10% de interés anual sobre la cantidad adeudada, sin que sea necesario un retraso culpable, ni sea preciso requerir de pago al empresario

7. LA PROTECCIÓN DEL SALARIO:

La mayor parte de la población obtiene los recursos económicos para su subsistencia y la de su familia del trabajo por cuenta ajena; en consecuencia, el salario es algo más que la cantidad que las empresas deben a sus trabajadores por la labor realizada, y adquiere una verdadera dimensión social (como vimos al ver las características del trabajo). Por esta razón, el Derecho le otorga una especial protección para tratar de asegurar su cobro puntual; ante situaciones de insolvencia de los empresarios (posición activa del trabajador), como en posiciones pasivas en las que el trabajador tiene que hacer frente a sus deudas con los diferentes bienes que posee, incluido el salario.

A) El salario como crédito privilegiado:

El Art.32 del E.T. fija tres niveles de protección de los créditos salariales (salarios vencidos y no pagados, que constituyen, por tanto, créditos para los trabajadores y débitos para las empresas); de mayor intensidad de protección a menor, podemos citar:

La primera de las garantías hace referencia a los créditos por **salarios correspondientes a los 30 últimos días de trabajo**. "Los créditos por salarios de los últimos 30 días y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito aunque este se encuentre garantizado por prenda o hipoteca.

La 2ª garantía dice: *los créditos salariales* (salario del trabajador de cualquier importe), en general gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito respecto de los objetos elaborados por los trabajadores mientras sean propiedad o estén en posesión del empresario.

La tercera garantía se establece respecto a créditos que no hayan podido ser satisfechos a través de las 2 garantías anteriores bien porque no se debía los 30 últimos días o porque se debía más o bien porque no existen bienes en poder del empresario. Estos créditos salariales, no protegidos en los dos supuestos anteriores, tendrán la condición de singularmente privilegiados en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del S.M.I. por el número de días del salario pendientes de pago, gozando de preferencia sobre cualquier otro crédito excepto los créditos con derecho real de garantía en los casos en los que este sea preferente según la ley hipotecaria.

B) Inembargabilidad relativa al salario:

Hasta ahora hemos analizado las garantías que el Derecho crea para el cobro de los salarios (situación activa del trabajador), pero este aspecto no es único en lo que respecta a su protección, ya que existen las situaciones pasivas del trabajador, decir cuanto el trabajador tiene que hacer frente a sus deudas: Como vimos el Art.27 del E.T. establece que el S.M.I., en su cuantía, es inembargable; por su parte el Art.607 de la vigente Ley de Enjuiciamiento Civil (Ley 1/2000, que entro en vigor el 7 de enero del 2001) fija unos topes para el embargo de los sueldos, jornales y pensiones que superan la cuantía del S.M.I., dichos topes se calculan sobre las retribuciones netas, una vez efectuadas las deducciones por impuestos y Seguridad Social.

El Art.607 de la L.E.C. determina que los salarios, sueldos, jornales, retribuciones o pensiones que sean superiores al S.M.I. se embargarán conforme a la siguiente escala:

- ◆ Hasta la primera cuantía del S.M.I. se embargarán 0 euros.
- ◆ Más de 1 S.M.I., hasta 2 veces el S.M.I. se embargará el 30%.
- ◆ Más de 2 veces el S.M.I., hasta 3 veces el S.M.I. se embargará el 50%.
- ◆ Más de 3 veces el S.M.I., hasta 4 veces el S.M.I. se embargará el 60%.
- ◆ Más de 4 veces el S.M.I., hasta 5 veces el S.M.I. se embargará el 75%.
- ◆ Desde 5 veces el S.M.I., se embargará el 90%.

Si el ejecutado es beneficiario de más de una percepción, se acumularán todas ellas para deducir una sola vez la parte inembargable. Igualmente serán acumulables los salarios, sueldos y pensiones, retribuciones o equivalentes de los cónyuges cuando el régimen económico que les rija no sea el de separación de bienes y rentas de toda clase, circunstancia que habrán de acreditar al Secretario judicial.

En atención a las cargas familiares del ejecutado, el Secretario judicial podrá aplicar una rebaja de entre un 10 a un 15 % en los porcentajes establecidos en los números 1, 2, 3 y 4 del apartado 2 del artículo 607 L.E.C.

El Art.608 de la L.E.C. determina que los anteriores porcentajes no serán de aplicación a supuestos de embargo o retención, que se produzca como consecuencia de pago de alimentos, en todos los casos en que la obligación de satisfacerlos nazca directamente de la Ley, incluyendo los pronunciamientos de sentencias dictadas en procesos de nulidad, separación o divorcio sobre alimentos debidos al cónyuge o a los hijos, en este caso será el tribunal quien fijará la cuantía que podrá ser embargada.

8. FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA):

a) **Regulado:**

Se encuentra regulado en el Art.33 y la disposición final 4ª del E.T., así como la directiva 987/80 de la Unión Europea. El Art.33 del E.T. prevé la existencia de un Fondo de Garantía Salarial encargado de asegurar a los trabajadores el cobro de sus salarios y de las indemnizaciones que les correspondan, en determinados casos de extinción de sus contratos, cuando los empresarios no los satisfacen en supuestos de insolvencia o cese legal de pagos (quiebra, concurso de acreedores o suspensión de pagos). A tenor de este Art.33 del E.T., se aprobó, para desarrollar este Art.33, el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

b) **Naturaleza:**

El Fondo de Garantía Salarial es un organismo autónomo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Actualmente Ministerio de Trabajo e inmigración), que tiene personalidad jurídica y capacidad de obrar, lo que le permite subrogarse en los derechos de los trabajadores.

c) **Financiación:**

El Fondo se financia con aportaciones efectuadas por todos los empresarios, ya sean personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes, tanto si son públicos como privados, siempre que empleen trabajadores por cuenta ajena.

Las rentas de su patrimonio o del Patrimonio del Estado adscrito al Fondo.

La venta de sus publicaciones.

Otros recursos económicos previstos en las leyes.

El tipo de cotización se fijará por el Gobierno sobre los salarios que sirvan de base para el cálculo de la cotización para atender las contingencias derivadas de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y desempleo en el Sistema de la Seguridad Social.

d) **Prestaciones:**

- **Salarios:** A estos efectos se **considerará salario** la cantidad reconocida como tal en acto de conciliación o en resolución judicial por todos los conceptos que se refiere el artículo 26.1 del E.T., es decir, *la totalidad de las percepciones económicas que reciban los trabajadores, en dinero o es especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo o los periodos de descanso computables como de trabajo.* Así como la indemnización complementaria por salarios de tramitación que en su caso acuerde la jurisdicción laboral. El Fondo no abonará, por uno u otro concepto, conjunta o separadamente, un importe superior a la cantidad resultante de multiplicar el duplo del S.M.I. diario por el número de días de salario pendiente de pago, con un máximo de 120 días.
- **Indemnizaciones (Art.33.2 del E.T.):** El FOGASA abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia o resoluciones administrativas a favor de los trabajadores a causa de extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador por causa justa (Art.50 del E.T.), un importe no superior a la cantidad resultante de multiplicar el duplo del S.M.I. diario por 25 días de salario por año trabajado(prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año), con un máximo de una anualidad. En caso de despido colectivo (Art.51 del E.T. Despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y por fuerza mayor) y también la extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción pero no llega a ser despido colectivo (artículo 52.c del E.T.); un importe no superior a la cantidad resultante de multiplicar el duplo del S.M.I. diario por 20 días de salario por año trabajado(prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año), con un máximo de una anualidad.

En empresas de menos de 25 trabajadores FOGASA abonará el 40% de la indemnización legal que le corresponda a los trabajadores cuya relación se haya extinguido como consecuencia de despido colectivo (Art.51 del E.T. Despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y por fuerza mayor) y también la extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción pero no llega a ser despido colectivo (artículo 52.c del E.T.), sin necesidad de acreditar situación de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores del empresario; el citado 40% se calcula sobre las indemnizaciones ajustadas a los límites anteriormente previstos para estos casos, es decir, el límite máximo de una anualidad, y sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del duplo del S.M.I. (Art.33.8 del E.T.).

FOGASA tendrá la consideración de parte en la tramitación de los procedimientos arbitrales, a efectos de asumir estas obligaciones (Art.33.9 del E.T.).

e) Trámites:

En los procedimientos concursales, desde el momento en que se tenga conocimiento de la existencia de créditos laborales o se presuma la posibilidad de su existencia, el Juez, de oficio o a instancia de parte, citará al Fondo de Garantía Salarial, sin cuyo requisito no asumirá FOGASA las obligaciones señaladas en los apartados anteriores (Art.33.3 del E.T.).

La solicitud de prestaciones podrá iniciarse de oficio por acuerdo de la secretaría general o de la unidad administrativa periférica correspondiente, o a instancia de los interesados o sus apoderados. La solicitud se hará en impreso oficial emitido por FOGASA.

Junto a la solicitud deberá adjuntarse los siguientes documentos:

- En todo caso:
 - ✓ Fotocopia del DNI de cada uno de los interesados.
 - ✓ Fotocopia del documento de afiliación de la Seguridad Social.
 - ✓ Certificado de la Tesorería de la Seguridad Social.
- Prestación por salarios: acta de conciliación o sentencia del Juzgado de lo Social en que se reconozca la deuda.
- Prestaciones por indemnizaciones:
 - ✓ Sentencia o resolución administrativa en la que se declare o autorice la extinción del contrato de trabajo (en ambos casos con diligencia de firmeza), acompañada esta última del acta de conciliación o resolución judicial donde se cuantifiquen las mismas.
 - ✓ Carta de despido objetivo y resolución judicial donde se cuantifiquen la indemnización derivada del Art.52.c del E.T.
 - ✓ Además, en caso de insolvencia del empresario:
 - En el supuesto de ejecución en vía laboral: auto en que se acredite la situación de insolvencia del empresario.
 - En el supuesto de procedimiento concursal: testimonio de la resolución judicial por la que se tiene solicitada la declaración del estado de suspensión, quiebra o concurso de acreedores, acompañado de certificación de inclusión de los créditos en la lista de acreedores o su reconocimiento como deuda de la masa.
- En caso de insolvencia del empresario:
 - ✓ En el supuesto de ejecución en vía laboral: auto en que se acredite la situación de insolvencia del empresario. A estos efectos se entiende que existe insolvencia del empresario cuando, instada la ejecución en la forma establecida por la Ley de Procedimiento Laboral, no se consiga satisfacción de los créditos laborales. Auto o la resolución en que conste la declaración de insolvencia será dictada previa audiencia del Fondo de Garantía Salarial.

✓ En el supuesto de procedimiento concursal: testimonio de la resolución judicial por la que se tiene solicitada la declaración del estado de suspensión, quiebra o concurso de acreedores, acompañado de certificación de inclusión de los créditos en la lista de acreedores o su reconocimiento como deuda de la masa.

f) Plazo y lugar de presentación:

Plazo: El derecho a solicitar de FOGASA el pago de las prestaciones indicadas anteriormente prescribirá al año de la fecha del acto de conciliación, sentencia o resolución de la autoridad laboral en que se reconozca la deuda por salarios o se fijen las indemnizaciones.

Lugar: El la sede de FOGASA (Avda. 1º de Mayo,12-1º Planta); Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social; en cualquier órgano de la Administración General del Estado o de las Comunidades Autónomas, así como a través de las Oficinas de Correos en sobre abierto dirigido a la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de la provincia donde estuviese situada el centro de trabajo. En caso de trabajadores que la cursaran en el extranjero, podrán hacerlo en la representación diplomática o consular.

g) Órgano que resuelve el procedimiento: La Secretaría General de FOGASA en el plazo de 3 meses, contados a partir de la presentación en forma de la solicitud..

h) Efectos de la falta de resolución: Si se inicia a solicitud del interesado el efecto es estimatorio; sí se inicia de oficio el efecto es desestimatorio.

i) Recursos: contra la resolución de la Secretaria General de FOGASA podrán se objeto de recurso de alzada, en el plazo de 15 días desde la notificación, ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Actualmente Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), la resolución dictada en alzada por el Ministerio agotará la vía administrativa y podrá ser objeto de recurso ante la jurisdicción contencioso-administrativo. Asimismo, se puede interponer demanda ante el Juzgado de lo Social, en el plazo de un año, a tenor del Art.70 de la Ley de Procedimiento Laboral.

----- 000000 -----