**DERECHO DEL TRABAJO**

**TEMA 8**

**EL SALARIO: CONCEPTO, ESTRUCTURA Y MODALIDADES. EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN DE SALARIOS. GARANTÍAS DEL CRÉDITO SALARIAL. EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.**

**EL SALARIO: CONCEPTO, ESTRUCTURA Y MODALIDADES.**

Dispone al artículo 35.1 de la Constitución Española de 27 de diciembre de 1978 que “todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo (…) y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia”.

Conforme a su artículo 1.1, el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores de 23 de octubre de 2015 es aplicable a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios *retribuidos* por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del empresario.

La retribución al trabajador está regulada por los artículos 26 a 33 del Estatuto de los Trabajadores, cuyas reglas esenciales son las siguientes:

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el treinta por ciento de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.
2. No tendrán la consideración de salario los suplidos, las prestaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos.
3. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender:
4. El salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra.
5. En su caso, 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, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, de forma que cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, el empresario deberá justificar que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de los trabajadores.
2. Las retribuciones periódicas deberán pagarse como máximo mensualmente.
3. La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo.
4. El interés por mora en el pago del salario será el diez por ciento de lo adeudado.
5. El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año cuya cuantía se fijará por convenio colectivo, en el cual podrá acordarse el prorrateo de tales gratificaciones en doce mensualidades.

**EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL.**

El salario mínimo interprofesional está regulado por el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, cuyas reglas esenciales son las siguientes:

1. El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:
2. El índice de precios de consumo.
3. La productividad media nacional alcanzada.
4. El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.
5. La coyuntura económica general.

Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.

1. La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel.
2. El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es inembargable, y en lo que supere tal cuantía es embargable parcialmente, conforme a la escala prevista en el artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil de 7 de enero de 2000.

Además, debe tenerse presente el Real Decreto-ley 2004 de racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional de 25 de junio de 2004.

**ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN DE SALARIOS.**

Como aplicación al salario del principio de condición más beneficiosa, estudiado en el tema 3 de esta parte del programa, dispone el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores que “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”.

**GARANTÍAS DEL CRÉDITO SALARIAL.**

Las garantías del crédito salarial están reguladas por el artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores, cuyas reglas esenciales son las siguientes:

1. Los créditos salariales por los últimos treinta días de trabajo 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.
2. Los créditos salariales gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito respecto de los objetos elaborados por los trabajadores mientras sean propiedad o estén en posesión del empresario.
3. Los créditos salariales distintos de los anteriores tendrán la condición de singularmente privilegiados en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional por el número de días del salario pendientes de pago, gozando de preferencia sobre cualquier otro crédito, excepto los créditos con derecho real, en los supuestos en los que estos, con arreglo a la ley, sean preferentes.

La misma consideración tendrán las indemnizaciones por despido en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el triple del salario mínimo.

1. El plazo para ejercitar los derechos de preferencia del crédito salarial es de un año, a contar desde el momento en que debió percibirse el salario, transcurrido el cual prescribirán tales derechos.
2. Las preferencias anteriores serán de aplicación en todos los supuestos en los que, no hallándose el empresario declarado en concurso, los correspondientes créditos concurran con otros sobre bienes de aquel.

En caso de concurso, serán de aplicación las disposiciones del texto refundido de la Ley Concursal de 5 de mayo de 2020, la cual:

1. En su artículo 242 califica como créditos contra la masa a:

* Los créditos por salarios correspondientes a los últimos treinta días de trabajo efectivo realizado antes de la declaración de concurso en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional.
* Los créditos laborales generados por el ejercicio de la actividad profesional o empresarial del concursado tras la declaración del concurso, incluidas las indemnizaciones por despido o extinción de los contratos de trabajo que se hubiesen producido con posterioridad a la declaración de concurso, hasta que el juez acuerde el cese de la actividad profesional o empresarial, o declare la conclusión del concurso.

1. En su artículo 270 califica como créditos con privilegio especial a los créditos refaccionarios, sobre los bienes refaccionados, incluidos los de los trabajadores sobre los objetos por ellos elaborados mientras sean propiedad o estén en posesión del concursado.
2. En su artículo 280 califica como créditos con privilegio general a los créditos por salarios que no tengan reconocido privilegio especial, en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional por el número de días de salario pendientes de pago, y las indemnizaciones derivadas de la extinción de los contratos, en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el triple del salario mínimo interprofesional.

**EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.**

El Fondo de Garantía Salarial está regulado por el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores, cuyas reglas esenciales son las siguientes:

1. Es un organismo autónomo que abonará a los trabajadores, en caso de insolvencia o concurso del empresario:
2. El importe de los salarios pendientes de pago, hasta un máximo de la cantidad resultante de multiplicar el doble del salario mínimo interprofesional diario por el número de días de salario pendiente de pago, con un máximo de ciento veinte días.
3. Las indemnizaciones debidas a despido o extinción de los contratos por causas objetivas o modificación sustancial de las condiciones de trabajo o acordados por el juez del concurso con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo.
4. Para el reembolso de las cantidades pagadas, el Fondo se subrogará en los derechos y acciones de los trabajadores, conservando el carácter de créditos privilegiados que les confiere el artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores. Si dichos créditos concurriesen con los que puedan conservar los trabajadores por la parte no satisfecha por el Fondo, unos y otros se abonarán a prorrata.
5. El derecho a solicitar del Fondo el pago de las prestaciones prescribirá al año del acto o resolución que reconozca la deuda salarial o fije la indemnización.
6. El Fondo procederá a la instrucción de un expediente para la comprobación de la procedencia de los salarios e indemnizaciones reclamados, resolviendo en el plazo de tres meses, siendo los efectos del silencio positivos.

Contra la resolución denegando la solicitud podrá interponerse demanda ante el orden jurisdiccional social en el plazo de dos meses.

José Marí Olano

2 de septiembre de 2022