

DOSSIER PRÁCTICO ELEMENTAL

EL SALARIO

1. Concepto.

Se considera salario la totalidad de percepciones económicas de los trabajadores por cuenta ajena en dinero o en especie por la prestación profesional de los servicios laborales a un empresario o empleador, ya retribuyan el trabajo efectivo, como los periodos de descanso computables como de trabajo

Las percepciones salariales pueden ser abonadas en dinero o en especie, entendiéndose por tales las consistentes en vehículo de empresa, la manutención o el alojamiento. En todo caso, el salario en especie no puede superar nunca el 30% de las percepciones salariales del trabajador, o el 45% en caso de los empleados domésticos.

El importe del salario viene determinado por Convenio Colectivo, aunque puede ser pactado libremente entre empresario y trabajador, en cuyo caso, la cantidad pactada no podrá ser inferior a lo establecido por el Convenio Colectivo de aplicación.

Por otro lado, no tienen consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnización o como compensación de los gastos que haya realizado como consecuencia de su actividad laboral. Estaríamos hablando de las dietas o de las indemnizaciones por traslados o despidos.

2. Estructura salarial.

La estructura salarial debe fijarse por Convenio Colectivo, pero en todo caso debe comprender el *salario base*, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra.

2.1. Salario base:

Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o de obra, sin atender a las circunstancias que motivan la percepción de los complementos.

Normalmente, los Convenios Colectivos fijan el salario base por unidad de tiempo: diario, mensual o anual.

No obstante, en los trabajos por unidad de obra sólo se atiende a la cantidad o calidad de la obra o trabajos realizados, pagándose por piezas, medidas, trozos o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido.

Esta modalidad de retribución es la conocida, normalmente como trabajo a destajo.

2.2. Complementos salariales:

Los complementos salariales son las cantidades que se adicionan al salario base por la concurrencia de una causa específica y determinada que está presente en la prestación del trabajo, y que unida al salario base determinan la cifra total del salario del trabajador.

La fijación, así como el modo de determinación de los complementos salariales se realiza a través del Convenio Colectivo que debe sujetarse a los tres grupos de circunstancias siguientes:

- a) A las condiciones personales del trabajador.
- b) Al trabajo realizado.
- c) A la situación y resultados de la empresa.

Respecto al carácter consolidable de los mismos, es el Convenio Colectivo quien lo establece, rigiendo en su defecto la regla de no consolidación de los complementos vinculados al puesto de trabajo y a la situación de la empresa.

Mención especial merece el denominado Plus Convenio, que es uno de los complementos de aparición más frecuente en los diferentes Convenios Colectivos. En la mayor parte de supuestos no está condicionado a la concurrencia de un factor causal específico del puesto de trabajo, por lo que no tiene propiamente la consideración de complemento salarial, sino de percepción económica directamente inserta en el salario base según categoría profesional.

2.2.1. Complementos en atención a las condiciones personales del trabajador:

La causa específica que concurre en estos complementos es una cualificación personal o profesional del trabajador. Se vienen considerando como tales el conocimiento de idiomas, la antigüedad en la empresa, la posesión de una determinada titulación o cualquier otro de naturaleza análoga.

También se considera como complemento personal el plus o retribución voluntaria, concedido por la empresa a un determinado trabajador, en consideración a su persona, no a la categoría profesional.

2.2.2. Complementos en atención al trabajo realizado:

La causa que en estos complementos se tienen en cuenta viene referida al aspecto material del trabajo realizado, como penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, trabajo a turnos, trabajo nocturno o cualquier otro similar.

El plus de nocturnidad viene a retribuir el trabajo realizado en horario nocturno (de 22.00 a 06.00 horas). Su fijación debe realizarse en Convenio Colectivo consistiendo normalmente en un 25% o más del salario ordinario. No se devengará dicho plus cuando el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya pactado la compensación de este trabajo por descansos.

También encontramos dentro de este tipo de complementos la prima por responsabilidad, que se abona según convenio colectivo o pacto individual en razón a la mayor carga que puede suponer su ejercicio en un determinado puesto de trabajo.

También encontramos dentro de esta tipología los complementos salariales que retribuyen la flexibilidad en la utilización de mano de obra (plus de disponibilidad horaria, plus de disponibilidad funcional o plus de prolongación de jornada).

Por razón de la calidad o cantidad de trabajo realizado, se pueden abonar al trabajador: primas e incentivos, pluses de actividad, asistencia y asiduidad. Siendo la finalidad de las primas de asistencia y puntualidad el combatir el absentismo laboral.

3. Devengos extrasalariales.

Son cantidades percibidas por el trabajador en el marco de la relación laboral o como consecuencia de ella, que no tienen la consideración de salario, al faltarles el carácter de contraprestación por los servicios realizados.

El Estatuto de los Trabajadores enumera tres tipos de percepciones extrasalariales:

- a) Las cantidades que compensan o indemnizan al trabajador por los gastos ocasionados con motivo de la actividad laboral.
- b) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- c) Las indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos.

Existe la presunción de que toda cantidad abonada por el empresario al trabajador constituye salario, por lo que la carga de la prueba del carácter extrasalarial de una percepción corresponde al empresario.

3.1. Compensación por gastos:

Entre los devengos extrasalariales destinados a compensar al trabajador por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, encontramos los siguientes:

- **Gastos de locomoción y dietas de viaje:** se trata de retribuciones de carácter irregular que responden a los gastos que genera en el trabajador la orden empresarial de desplazamiento provisional o temporal a un lugar distinto a aquel donde habitualmente presta sus servicios o donde radica el centro de trabajo, para efectuar tareas o realizar funciones que le son propias, de manera que el trabajador no pueda realizar sus comidas principales o pernoctar en su domicilio habitual.

El abono de los gastos producidos por tales desplazamientos está excluido de la base de cotización y exento de tributación, siempre que no exceda de unas determinadas cantidades.

La comida solo tendrá la consideración de dieta cuando tenga su origen en un desplazamiento en las condiciones expuestas. Cuando no sea así, tendrá la consideración de salario en especie (comidas en el comedor de la empresa, tickets restaurant, etc.).

- **Plus de distancia y transporte urbanos:** no tienen carácter salarial, al ser su finalidad la de compensar al trabajador por los gastos que le ocasiona el desplazamiento habitual desde su domicilio al lugar de trabajo.

Estos pluses están excluidos de la base de cotización, siempre que no excedan en su conjunto del 20% del IPREM, incluyéndose el exceso en la base de cotización.

Se considera por la jurisprudencia que tienen naturaleza salarial cuando se devengan de manera fija, periódica y lineal e idéntica cada vez, no acreditándose que se perciba por situaciones que dieron lugar a su gasto.

Aspectos fiscales de las dietas, gastos de locomoción y manutención o estancia:

Las dietas y asignaciones para gastos de viaje, como cualquier otra contraprestación pagada por la empresa, constituyen a priori rentas del trabajo, aunque cuando pretendan compensar los gastos que se producen por motivos laborales, se exceptúan de tributación, en las cuantías y con las condiciones que se determinen reglamentariamente. Sólo el exceso sobre dichas cuantías estará sujeto a tributación por IRPF.

Así, no están sujetas al impuesto:

- a) Las cantidades destinadas por la empresa a compensar los **gastos de locomoción** que se produzcan fuera del centro de trabajo donde se realiza habitualmente el trabajo, en los siguientes importes:
 - a. Cuando el trabajador utilice transporte público: el importe del gasto que se justifique mediante factura o documento equivalente (billete de avión, tren, etc.)
 - b. Cuando el trabajador utilice transporte privado: la cantidad que resulte de computar 0,19 € por kilómetro recorrido, más gastos de peaje y aparcamiento.
- b) Las cantidades destinadas a compensar gastos normales de manutención y estancia en restaurantes, hoteles y demás establecimientos de hostelería, que se produzcan en municipio distinto al del centro de trabajo y residencia del trabajador:
 - a. Cuando el trabajador pernocte fuera: 53,34 euros diarios si pernocta en España y 91,35 euros si pernocta en el extranjero.
 - b. Cuando el trabajador no haya pernoctado fuera: 26,67 euros diarios si el desplazamiento se realiza en municipio español y 48,08 si el desplazamiento se realiza al extranjero.

3.2. Prestaciones de Seguridad Social:

Las cantidades previstas en la legislación vigente por estos conceptos, abonadas por las entidades gestoras, mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, o directamente por el empresario, se consideran retribuciones extrasalariales.

Asimismo, se consideran mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social y, por tanto, extrasalariales, las contribuciones de la empresa en los planes de pensiones, así como las primas de seguros de vida o accidentes.

3.3. Indemnizaciones por traslados, suspensión o extinción del contrato

Se trata de indemnizaciones compensatorias por los gastos o perjuicios que ocasiona al trabajador una decisión empresarial de traslado, suspensión del contrato o despido.

No tienen consideración de salario, por lo que no integran la base de cotización

Seguridad Social, por lo que no cabe descuento alguno sobre estos.

4. Las pagas extraordinarias.

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de las cuales debe pagarse con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por Convenio Colectivo, por acuerdo entre el empresario y los

representantes legales de los trabajadores, o por acuerdo privado entre empresario y trabajador.

Asimismo, el Convenio Colectivo, así como los acuerdos entre las partes, podrán establecer la percepción de un número mayor de pagas extras.

La cuantía de dichas gratificaciones debe ser fijada por Convenio Colectivo, que podrá prever que se paguen de forma prorrateada en las doce mensualidades.

La disposición reguladora del Salario Mínimo Interprofesional establece una garantía de salario anual que incluye la cuantía de 2 pagas extraordinarias.

Asimismo, las pagas extraordinarias se van devengando día a día, por lo que en caso de extinción de contrato de trabajo, puede exigirse la liquidación de la parte proporcional de las mismas.

Salvo pacto en contrario, para su cálculo no se ha de computar el tiempo en que el trabajador se encuentra en incapacidad temporal, ni los días en que se está ejerciendo el derecho de huelga.

5. Horas Extraordinarias.

Tienen la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Mediante Convenio Colectivo o, en su caso, mediante contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias deberán ser compensadas por tiempo de descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

La cuantía de la retribución de las horas extras deberá fijarse mediante Convenio Colectivo o contrato individual de trabajo, y, en ningún caso, podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria.

El número de horas extras no podrá ser superior a 80 horas al año. Para los trabajadores eventuales, este límite se reduce proporcionalmente al número de horas que realizarán durante ese año. Por ejemplo, un trabajador que tiene un contrato eventual por 6 meses, podrá realizar un máximo de 40 horas extras al año.

No obstante, a efectos del límite anual de horas no se tendrán en cuenta las horas extras que hayan sido compensadas mediante descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

La realización de horas extraordinarias es voluntaria por parte del trabajador, salvo que por Convenio Colectivo o contrato individual se pacte lo contrario.

6. Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

Es la retribución mínima a la que tienen derecho todos los trabajadores por la prestación de sus servicios, por lo que, en todo caso, el salario fijado en Convenio Colectivo o el pactado entre empresario y trabajador debe ser superior al SMI marcado por el Gobierno.

El SMI es fijado anualmente por el Gobierno, que a estos efectos, deberá consultar previamente con los agentes sociales (patronal y sindicatos). La ley establece que para fijar el SMI, el Gobierno deberá tener en cuenta los siguientes parámetros:

- a) Índice de precios al consumo.
- b) Productividad media nacional alcanzada.
- c) Incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.
- d) La coyuntura económica general.

La revisión del SMI no afecta a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando éstos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel.

Para calcular el SMI anual debe multiplicarse el SMI mensual por catorce pagas, que son a las que tiene derecho el trabajador, en virtud de lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores.

El SMI fijado por el Gobierno para el año 2.009 es de 20,80 euros diarios, 624 euros mensuales o 8.736 euros anuales.

Asimismo, para los trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios en una empresa no excedan de 120 días será de 29,56 euros por jornada.

Por último, para los empleados de hogar se establece un SMI de 4,89 euros por hora trabajada.

El SMI goza además de una protección especial al ser inembargable por deudas, salvo que éstas deriven de la obligación del trabajador de prestar alimentos a parientes.

7. Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM).

El 1 de julio de 2.004 entró en vigor el Real Decreto Ley 3/2004, de 25 de junio, mediante el cual se creaba el IPREM.

Este indicador se utiliza como referencia del nivel de renta para la determinación de prestaciones o acceso a beneficios, prestaciones y/o servicios públicos. Este indicador es de uso obligatorio en las normas que dicte el Estado y potestativo para las Comunidades Autónomas y las entidades de la Administración Local.

En dichos supuestos el SMI ha sido sustituido por el IPREM.

Este indicador será fijado anualmente por la Ley de Presupuestos del Estado, tras la consulta del Gobierno con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Para el año **2009** las cuantías serán las siguientes:

- IPREM diario: **17,57 euros**
- IPREM mensual: **527,24 euros**
- IPREM anual: **6.326,86 euros**

Por lo tanto, en los supuestos en que la referencia al salario mínimo interprofesional ha sido sustituida por la referencia al IPREM, la cuantía anual del IPREM será de **7.381,33 euros** cuando las correspondientes normas se refieran al salario mínimo interprofesional en cómputo anual, salvo que expresamente excluyeran las pagas extraordinarias; en este caso, la cuantía será de **6.326,86 euros**.

8. Salario establecido por Convenio Colectivo.

La mayoría de sectores de actividad tienen, mediante negociación colectiva superadas las cuantías fijadas por el SMI. Son, por tanto, consideradas como mínimas las retribuciones recogidas, por categorías profesionales, en el Convenio Colectivo aplicable.

En los Convenios Colectivos, respecto del salario, se han de reflejar una serie de cuestiones:

- En los convenios se recogen las cuantías mínimas retributivas por categorías profesionales, diferentes complementos y la cuantía o módulo para su cuantificación, así como su forma de revisión, en caso de ámbito temporal superior al año o de prórroga del mismo.
- Es habitual el establecimiento de una cláusula de revisión dentro del período de vigencia del convenio, en el supuesto de superar el IPC un incremento determinado.
- La retribución fijada en convenio se considera como mínima salvo para los contrato en prácticas y para la formación.
- Existe la posibilidad de no aplicar las condiciones establecidas en un convenio a una empresa que tenga una difícil situación económica, mediante la previsión en dicho convenio de una cláusula de descuelgue salarial.
- Los Convenio Colectivos se prorrogan automáticamente una vez vencidos y no denunciados. Ello supone la continuación del convenio en

su totalidad, pero no la obligación de revisión o incremento salarial para después de su vigencia, sino estuviera pactada.

9. Condición más beneficiosa.

El empresario en ejercicio de sus poderes de organización de la empresa, puede disponer libremente la retribución del trabajador respetando los límites establecidos por la Ley y por Convenio Colectivo, salvo cuando la diferencia de trato en materia salarial tenga un significado discriminatorio por incidir en alguna de las causas prohibidas por la Constitución o por el Estatuto de los Trabajadores.

Puede ocurrir que el empresario entregue al trabajador retribuciones no recogidas en norma legal, convenio colectivo o contrato individual.

Tales cantidades, pueden consistir en una condición más beneficiosa, establecida voluntariamente por la empresa, que se incorpore al nexo del contrato y que deba ser respetada como derecho adquirido, lo que ocurre si se repite de manera uniforme la entrega de dichas retribuciones.

No obstante, para que se cree esa condición más beneficiosa, la persistencia en el pago de dicha contraprestación debe ser indicativa de la voluntad de la empresa de conceder un beneficio que sobrepase las exigencias de las normas legales o colectivas aplicables.

Sin embargo, la condición más beneficiosa de origen contractual no queda afectada por posibles regulaciones posteriores más restrictivas.

Por el contrario, dependiendo de las circunstancias concretas de cada caso, el pago de una percepción salarial por encima de lo establecido en convenio colectivo puede tratarse de una mera liberalidad, esporádica y ocasional del empresario y, por tanto, no exigible.

En todo caso, la concesión de condición más beneficiosa es compensable con las condiciones establecidas en Convenio Colectivo.

10. Descuentos en el salario.

El empresario está obligado a descontar al trabajador las cantidades que éste debe satisfacer en concepto de aportación a la Seguridad Social.

Estas detracciones resultan de la aplicación de unos porcentajes (tipos de cotización) sobre la base de cotización del trabajador, que se compone por el salario bruto que recibe el trabajador y la prorrata de las percepciones salariales superiores al año (pagas extraordinarias, bonus por resultados, etc.).

Actualmente los tipos de cotización aplicables a la cuota obrera son los siguientes:

- Contingencias Comunes: 4,70 %
- Desempleo:
 - o General: 1,55 %
 - o Contrato de duración determinada: 1,60 %
- Formación Profesional: 0,10 %

Asimismo, el empresario también viene obligado a retener al trabajador la cantidad correspondiente en concepto de pago a cuenta del IRPF, a fin de ingresarlo a favor de la Agencia Tributaria.

Debe tenerse en cuenta que, tal y como establece el Estatuto de los Trabajadores, todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador deben ser satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

Además de las deducciones anteriores, el empresario podrá retener al trabajador las cantidades que éste haya percibido en concepto de anticipo.

11. Liquidación y pago.

La liquidación y el pago del salario de realizarse puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres.

El periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas no podrá exceder un mes. Es decir, el pago del salario podrá realizarse diariamente, semanalmente o mensualmente, pero no bimensualmente, trimestralmente, etc.

Si se trata de comisiones el derecho a su percibo nace en el momento de realizarse y pagarse el negocio, colocación o venta en que haya intervenido el trabajador, y se liquida y paga, salvo pacto en contrario, al finalizar el año.

Lo normal es que el salario se abone de forma mensual, a finales del mes al que se refiere o principios del mes siguiente. No obstante, el trabajador tiene derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado. Por ello, en una empresa que paga el día 30 de cada mes, si a día 15 el trabajador pide un anticipo del salario correspondiente a 10 días de salario, la empresa estaría obligada a abonárselos, pero si solicitase un anticipo de 20 días de salario, la empresa no estaría obligada a abonarle más que los 15 que ya ha trabajado.

Si el empresario se retrasa en el abono de los salarios, el trabajador puede exigirle intereses de mora, que ascienden al 10% anual de la cantidad adeudada. Igualmente, el retraso continuado en el abono de los salarios

permite al trabajador solicitar la extinción del contrato de trabajo con derecho a percibir una indemnización de 45 días de salario por año trabajado.

El empresario deberá abonar el salario al trabajador en la forma que se haya convenido: en efectivo, mediante cheque o talón, ingreso o domiciliación bancaria, etc.

La documentación del salario se realizará mediante la nómina, que es un recibo individual y justificativo del pago del mismo.

La nómina debe ajustarse al modelo oficial aprobado por el Ministerio de Trabajo, aunque por convenio o acuerdo puede establecerse otro modelo. En todo caso, la nómina deberá contener con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.

Por ello, la nómina debe incluir, al menos los siguientes datos:

- Los de la Empresa y el trabajador.
- El periodo a que corresponden las cantidades que se detallan en la misma.
- El salario base y, en su caso, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales.
- La base de cotización a la Seguridad Social.
- Las deducciones que se practican por el IRPF a cargo del trabajador.
- La cantidad a percibir una vez se hayan realizado las deducciones por cotización a la Seguridad Social y retención a cuenta del IRPF.
- Lugar y fecha.
- Sello y firma autorizada de la Empresa.
- Firma del trabajador, al menos que se realice el pago de la nómina mediante transferencia bancaria.

La acción para reclamar el abono de los salarios impagados prescribe al año desde que debió pagarse.

12. Finiquito y liquidación de percepciones salariales anuales.

Existen unas percepciones salariales que se devengan con carácter anual, tales como las gratificaciones extraordinarias, excepto si se encuentran prorrateadas, o las vacaciones devengadas y no disfrutadas.

Cuando la relación laboral se extingue, debe procederse a la liquidación de dichas percepciones. Dicha liquidación se documenta mediante lo que se llama finiquito.

El finiquito es el recibo que se expide para que sea firmado por el trabajador, en el cual se contiene su declaración de conformidad con las cantidades que se le abonan al término de la relación laboral y, por lo general, su renuncia a ejercer acciones judiciales contra la empresa.

Así, el finiquito cumple diversas funciones:

- a) Función liquidatoria de cuentas.
- b) Función probatoria del pago.
- c) Función extintiva de la relación laboral.
- d) Función transaccional.

Con la carta de despido o con el preaviso de finalización del contrato, la empresa debe acompañar una propuesta de liquidación de cantidades adeudadas, teniendo derecho a ser asesorado por un abogado o por un representante de los trabajadores.

Con la finalidad de permitir al trabajador el debido asesoramiento, todo trabajador tiene el derecho de solicitar en el momento de la firma del finiquito la presencia de un representante de los trabajadores. Si la empresa se negase, el trabajador tiene derecho a hacer constar esta circunstancia en el finiquito.

El incumplimiento empresarial en materia de tramitación de recibos de finiquitos constituye una infracción administrativa grave, a la que corresponde una sanción de 300,52 a 3.005,06 euros, pero la jurisprudencia mayoritaria considera que no implica la falta de validez de los finiquitos suscritos. No obstante, la ausencia de propuesta de liquidación y de representante, tratándose de un documento con otras anomalías puede llevar al Juez a denegar el efecto liberatorio de dicho finiquito.

Tradicionalmente, se ha considerado que la suscripción de un finiquito en el que se procede a la liquidación de las deudas existentes hasta ese momento, sin que se realice reserva alguna, tiene la virtualidad de liberar a la empresa de todas las obligaciones económicas que esta pudiera tener pendientes con el trabajador.

El finiquito tiene la consideración de negocio jurídico transaccional, que tiene plena eficacia liberatoria, por lo que es válida la renuncia del trabajador mediante la firma del finiquito, dado que una vez extinguido el contrato de trabajo los derechos que nacen como consecuencia de la celebración de aquél son renunciables.

No obstante, actualmente, el valor liberatorio del finiquito ha sido matizado, dado que no puede concederse valor alguno a los finiquitos que contengan renuncia a derechos irrenunciables, entre los que se encuentran los derechos económicos reconocidos legalmente, por convenio colectivo o por sentencia. Por ello carecen de eficacia liberatoria:

- a) Los finiquitos que reflejan cantidades inferiores a las establecidas legalmente.
- b) Las indemnizaciones por despido.
- c) Las indemnizaciones otorgadas por convenio para situaciones de incapacidad, o derivadas de accidente de trabajo.

También carecen de eficacia liberatoria los finiquitos en los que se contiene renuncia a priori de derechos potenciales. Por ejemplo, el valor liberatorio del finiquito no alcanza a los incrementos de salario realizados por convenio colectivo, con eficacia a periodos anteriores a la suscripción de dicho finiquito.

No obstante, si que se puede renunciar a las cantidades establecidas en pacto individual entre trabajador y empresario que superen las cantidades establecidas por convenio colectivo.

El finiquito debe contener los conceptos económicos saldados, de modo que en él se expresarán cantidades por las que se declara no tener nada más que reclamar. Para que se produzcan efectos liberatorios absolutos debe deducirse de los términos en los que se expresan las partes, por lo que la empresa suele incluir en los finiquitos una cláusula mediante la cual el trabajador renuncia a ejercer acciones judiciales contra la empresa por cualquier concepto.

Los conceptos económicos que encontramos más frecuentemente en el finiquito son:

- a) Las partes proporcionales de las pagas extras, siempre y cuando no se hallen prorrateadas.
- b) Las vacaciones devengadas y no disfrutadas.
- c) Las indemnizaciones que legalmente correspondan al trabajador.

En el finiquito también podrán descontarse al trabajador las cantidades que éste adeude a la empresa (exceso de vacaciones, anticipos, etc.).

13. El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

Es un organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo que tiene por objeto abonar a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso por parte del empresario.

A estos efectos, se considerará salario la cantidad reconocida como tal en acto de conciliación o en resolución judicial por todos los conceptos que componen el salario, así como los salarios de tramitación en los supuestos que legalmente procedan.

No obstante, en ningún caso, el FOGASA podrá abonar por estos conceptos, conjunta o separadamente, un importe superior al triple del SMI diario (incluyendo la prorrata de pagas) por el número de días de salario pendiente de pago, con un máximo de 150 días.

Asimismo, el FOGASA abonará indemnizaciones reconocidas mediante:

- a) Resolución judicial.
- b) Acto de conciliación judicial.
- c) Resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido objetivo o de la extinción de contratos conforme al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Resolución del Juez de lo Mercantil que declare la extinción de contratos de trabajo en procedimiento concursal.
- e) Indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada.

En todos los casos el FOGASA abonará dicha indemnización, con el límite de una anualidad de salario, sin que el salario diario que sirve de base para el cálculo de la indemnización pueda exceder del triple del SMI (con prorrata de pagas extraordinarias).

Asimismo, cuando nos encontremos ante una extinción contractual por voluntad del trabajador por incumplimiento del empresario, a efectos del abono de la indemnización por el FOGASA, deberemos calcular dicha indemnización sobre las base de 30 días por año trabajado.

Por otro lado, en las empresas de menos de 25 trabajadores, el FOGASA pagará el 40% de la indemnización legal que corresponda a los trabajadores que hayan sido despedidos mediante un despido colectivo o un despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. A estos efectos, la empresa puede pagar la totalidad de la indemnización y recuperar el 40% del FOGASA o pagar el 60% y comunicar al trabajador que para el abono del restante 40% deberá dirigirse al FOGASA.

El FOGASA asumirá dichas obligaciones, previa instrucción de expediente para la comprobación de su procedencia.

A estos efectos, se entiende que existe insolvencia del empresario cuando instada la ejecución de una sentencia que condene a la empresa al abono al trabajador de alguna cantidad por los conceptos mencionados (salarios, salarios de trámite o indemnizaciones por extinción contractual), no se consiga la satisfacción de la misma.

Una vez haya procedido al pago de las cantidades especificadas, el FOGASA se subrogará en los derechos del trabajador, a fin de instar al reembolso de las cantidades satisfechas a aquél.

El FOGASA se financia con las aportaciones efectuadas por todos los empresarios con trabajadores a su cargo.

El plazo para reclamar el pago de las indemnizaciones o salarios pendientes, prescribirá al año de la fecha del acto de conciliación, sentencia o resolución administrativa que reconozca la deuda por salarios o fije las indemnizaciones. Este plazo se interrumpirá por el ejercicio de acciones ejecutivas o de reconocimiento del crédito en el procedimiento concursal.

14. Inembargabilidad del salario.

La inembargabilidad del salario constituye un mecanismo de protección frente a las acciones ejecutivas de naturaleza patrimonial desarrolladas por los acreedores del trabajador.

Existen dos niveles de inembargabilidad:

- a) Inembargabilidad absoluta: con carácter general, el SMI es inembargable frente a los acreedores ordinarios del trabajador.
- b) Inembargabilidad relativa: los salarios superiores al SMI pueden ser ejecutados conforme a las siguientes reglas:
 - Si el acreedor y deudor no hubieren pactado otra cosa, el tribunal embarga los bienes conforme a su mayor facilidad de enajenación y menor onerosidad para el ejecutado
 - Si lo anterior no resulta posible, los bienes se embargarán por el siguiente orden:
 1. Dinero o cuentas corrientes.
 2. Créditos y derechos realizables en el acto o a corto plazo, y título, valores u otros instrumentos financieros admitidos a negociación en un mercado secundario oficial de valores.
 3. Joyas y objetos de arte.
 4. Rentas en dinero.
 5. Intereses, rentas y frutos de toda especie.
 6. Bienes muebles, acciones, títulos o valores no admitidos a cotización oficial y participaciones sociales.
 7. Bienes inmuebles.
 8. Sueldos, salarios, pensiones e ingresos procedentes de actividades profesionales y mercantiles autónomas.
 9. Créditos, derechos y valores realizables a medio y largo plazo.

Las retenciones de salarios superiores al SMI se efectúan de forma escalonada conforme a los porcentajes que se señalan a continuación:

Hasta 1 vez el SMI	--- %
De 1 a 2 veces el SMI	30 %
De 2 a 3 veces el SMI	50 %
De 3 a 4 veces el SMI	60 %
De 4 a 5 veces el SMI	75 %
Exceso de 5 veces el SMI	90 %

En atención a las cargas familiares del ejecutado, el tribunal puede aplicar una rebaja de 10% a un 15% en los porcentajes establecidos.

