

MEMENTO PRÁCTICO
FRANCIS LEFEBVRE

Salario

2007-2008

Actualizado a 25 de abril de 2007

**Esta obra ha sido realizada por la Redacción de Ediciones Francis Lefebvre
con la colaboración de**

Mercedes Álvarez de Abajo

Cuerpo Superior Técnico de la Administración de la Seguridad Social

José Luis Asenjo Pinilla

Magistrado de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco

Baker & McKenzie

Abogados

Susana Bravo Santamaría

Abogada

Juan Luis Cabal Alonso

Técnico de Seguridad Social

Dolores Calderón Rubio

Cuerpo Superior de la Administración de la Seguridad Social

Florentino Egúaras Mendi

Magistrado de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco

Ricardo Escudero Rodríguez

Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Alcalá de Henares

Elena Figueroa Velasco

Abogada

Adrián González Martín

Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Rafael López Parada

Inspector de Trabajo y Seguridad Social en excedencia. Magistrado de la Sala de lo Social del TSJ de Castilla y León

José Antonio Martínez Lucas

Ltrado de la Administración de la Seguridad Social. Doctor en Derecho

Jesús Mercader Uguina

Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad Carlos III de Madrid

Nicolás Martín Antolín

Despacho de Abogados Lovells

Manuel de Miguel Monterrubio

Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales

Magdalena Nogueira Guastavino

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad Autónoma de Madrid
Letrada del Tribunal Constitucional

Ana de la Puebla Pinilla

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad Autónoma de Madrid

Francisca Vegas Vegas

Asesora Técnica de la Subdirección General de la Seguridad Social. Abogada

ISBN: 978-84-96535-43-5

ISSN: 1579-2854

Depósito Legal: M-18815-2007

www.efl.es

Imprime: Printing'94, S. L. C/ Puerto Rico, 3 - 28016 Madrid

© Ediciones Francis Lefebvre

C/ Santiago de Compostela, 100. 28035 MADRID

Tfno.: 91 210 80 00

Fax: 91 210 80 01

Plan general de la obra

n ^{os}	
	Abreviaturas (pág. 5)
	<u>PARTE 1ª</u>
100	Concepto y regulación del salario
500	Tiempo retribuido
1000	Estructura y composición del salario
2000	Determinación del salario
2800	Modificación del salario
3000	Suspensiones del contrato y permisos
3400	Efectos económicos de la extinción del contrato
4000	Liquidación y pago del salario
	<u>PARTE 2ª</u>
4300	Cotización
	<u>PARTE 3ª</u>
5300	Trabajadores con especialidades retributivas o de cotización
	<u>PARTE 4ª</u>
7100	IRPF: Retenciones e ingresos a cuenta de los rendimientos de trabajo
7600	Rendimientos del trabajo en el IRPF. Liquidación y gestión
7800	Gastos de personal en el IS. Contabilidad y provisiones
	<u>PARTE 5ª</u>
8000	Garantías del salario
9110	Anexos
9350	Tabla de disposiciones
	Tabla alfabética
	Índice analítico

Principales abreviaturas

AEAT:	Agencia Estatal de la Administración Tributaria
AN:	Audiencia Nacional
Ar:	Aranzadi (Repertorio de Jurisprudencia del Tribunal Central de Trabajo)
art:	artículo/s
AS:	Aranzadi Social
BISS:	Boletín Informativo de la Seguridad Social
BOICAC:	Boletín del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas
BOE:	Boletín Oficial del Estado
CC:	Código Civil
CC.AA	Comunidades Autónomas
CE:	Comunidad Europea
CEE:	Comunidad Económica Europea
Circ:	Circular
CCol:	Convenio Colectivo
CCom:	Código de Comercio
Const:	Constitución Española
cont-adm:	contencioso-administrativo
CP:	Código Penal
CTA:	Cooperativa de Trabajo Asociado
CV:	Consulta vinculante
D:	Decreto
DGITSS:	Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
DGOAS:	Dirección General de Ordenación y Asistencia Sanitaria
DGOJEC:	Dirección General de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras
DGOSS:	Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social
DGRESS:	Dirección General de Régimen Económico de la Seguridad Social
DGRJ:	Dirección General de Régimen Jurídico
DGT:	Dirección General de Tributos
DGTr:	Dirección General de Trabajo
Dir:	Directiva
disp.adic.:	disposición adicional
disp.derog.:	disposición derogatoria
disp.final:	disposición final
disp.trans.:	disposición transitoria
DL:	Decreto Ley
DOCE:	Diario Oficial de las Comunidades Europeas
DOUE:	Diario Oficial de la Unión Europea
ET:	Estatuto de los Trabajadores (RDLeg 1/1995)
ETT:	Empresas de Trabajo Temporal
FOGASA:	Fondo de Garantía Salarial
FSE:	Fondo Social Europeo
ICAC:	Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas
IMERSO:	Instituto de Migraciones y Servicios Sociales
INEM:	Instituto Nacional de Empleo
INGESA:	Instituto Nacional de Gestión Sanitaria
INSS:	Instituto Nacional de la Seguridad Social
IPC:	Índice de Precios al Consumo
IRPF:	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
IS:	Impuesto de Sociedades
ISM:	Instituto Social de la Marina
IT:	Incapacidad Temporal
JS:	Juzgado Social
JT:	Jurisprudencia Tributaria
JUR:	Jurisprudencia. Base de datos Aranzadi

L:	Ley
LCon:	Ley Concursal (L 22/2003)
LEC:	Ley de Enjuiciamiento Civil (L 1/2000)
LETT:	Ley de Empresas de Trabajo Temporal (L 14/1994)
LGP:	Ley General Presupuestaria (L 47/2003)
LGSS:	Ley General de la Seguridad Social (RDLeg 1/1994)
LGT:	Ley General Tributaria (L 58/2003)
LIRNR:	Ley del Impuesto sobre la Renta de No Residentes (RDLeg 5/2004)
LIRPF/04:	Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (L 35/2006)
LIS:	Ley del Impuesto sobre Sociedades (RDLeg 4/2004)
LJCA:	Ley de Jurisdicción Contencioso-administrativa (L 29/1998)
LO:	Ley Orgánica
LOLS:	Ley Orgánica de Libertad Sindical (LO 11/1985)
LOPJ:	Ley Orgánica del Poder Judicial (LO 6/1985)
LPG:	Ley de Presupuestos Generales del Estado
LPL:	Ley de Procedimiento Laboral (RDLeg 2/1995)
LPRL:	Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L 31/1995)
LRJPAC:	Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (L 30/1992)
LSS:	Ley de Bases de la Seguridad Social (L 21-4-1966)
modif:	modificado/a
MTAS:	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
MUFACE:	Mutualidad de Funcionarios Civiles del Estado
MUNPAL:	Mutualidad Nacional de Previsión de Administración Local
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
OM:	Orden Ministerial
PGC:	Plan General de Contabilidad (RD 1643/1990)
RD:	Real Decreto
RDL:	Real Decreto Ley
RDLeg:	Real Decreto Legislativo
redacc:	redacción
Resol:	Resolución
RETT:	Reglamento de Empresas de Trabajo Temporal (RD 4/1995)
Rgto:	Reglamento
RIRNR:	Reglamento del Impuesto sobre la Renta de No Residentes (RD 1776/2004)
RIRPF:	Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (RD 439/2007)
RIS:	Reglamento del Impuesto sobre Sociedades (RD 1777/2004)
RJ:	Aranzadi (Repertorio de Jurisprudencia del Tribunal Supremo)
RJCA:	Aranzadi (Base de datos de Jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia contencioso-administrativo)
SPEE-INEM:	Servicio Público de Empleo Estatal (antes INEM)
SS:	Seguridad Social
TCo:	Tribunal Constitucional
TCT:	Tribunal Central de Trabajo
TEAC:	Tribunal Económico-Administrativo Central
TEAR:	Tribunal Económico-Administrativo Regional
TGSS:	Tesorería General de la Seguridad Social
TJCE:	Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
TR:	Texto refundido
TS:	Tribunal Supremo
TSJ:	Tribunal Superior de Justicia
UE:	Unión Europea

PARTE PRIMERA

ÍNDICE	
Concepto y regulación del salario	100
Tiempo retribuido	500
Estructura y composición del salario	1000
Determinación del salario	2000
Modificación del salario	2800
Suspensiones del contrato y permisos	3000
Efectos económicos de la extinción del contrato	3400
Liquidación y pago del salario	4000

CAPÍTULO I

Concepto y regulación del salario

ÍNDICE	
A. Concepto de salario	110
Concepto laboral del salario	119
Salario y Seguridad Social	122
Salario e IRPF	124
B. Regulación legal del salario	130
1. Regulación central del salario en el ET	135
Regulación de la fijación del salario	137
2. Cuestiones salariales en otros preceptos del ET	140
3. Cuestiones salariales en otras disposiciones legales	145
4. Importancia de la negociación colectiva	150
5. Importancia de la autonomía individual	160
6. SMI e IPREM	165

100

El salario ocupa un lugar esencial en la noción legal de **trabajador por cuenta ajena** y, por derivación, en la propia existencia del contrato de trabajo al ser uno de los elementos que lo caracterizan de modo consustancial. Lo demuestra el hecho de que uno de los cuatro rasgos del concepto de trabajador por cuenta ajena es, precisamente, que sus servicios sean retribuidos por el empresario (ET art.1.1 y 8.1).

105

El resultado es el indiscutible lugar central del salario en el contrato de trabajo. Por ello, hoy en día, la regulación legal del salario es, en el conjunto de los ordenamientos jurídicos, un tanto compleja, por lo que requiere de múltiples perspectivas de análisis para identificar con claridad su tratamiento sustantivo y la finalidad de cada una de las normas que los conforman.

En esta obra no sólo se recoge el estudio del salario en el sentido de cantidades abonadas por el empresario al trabajador consecuencia de su relación laboral, sino también el coste derivado de Seguridad Social, así como todos aquellos desembolsos que el empresario debe efectuar en beneficio del trabajador derivados, por ejemplo, de la extinción de la misma. Es decir, todas las cuestiones económicas que supone la existencia de un contrato de trabajo, desde el nacimiento hasta su finalización.

A. Concepto de salario

La complejidad de la regulación del salario se hace más patente cuando las retribuciones de los trabajadores se prestan a una **triple consideración**:

110

- **laboral**, como remuneración por el trabajo efectuado por cuenta ajena (ET art.26.1);
- **Seguridad Social**, como base de cotización a la Seguridad Social (LGSS art.109; RD 2064/1995 art.23.1, OM TAS/31/2007 art.1 y concordantes);
- **fiscal**, como base impositiva de determinados tributos.

En consecuencia, se impone una visión tridimensional del salario que conviene tratar unitariamente para hacerse una idea global de su régimen jurídico.

A la cuantía que se determine como retribución del trabajo, **salario bruto**, han de aplicársele los descuentos y retenciones de las obligaciones que el trabajador tiene con la Seguridad Social y con Hacienda en las que el pagador es el empresario, para así determinar el **salario neto** que efectivamente ha de percibir el trabajador. El salario mínimo interprofesional se fija en términos brutos y no netos. Asimismo, los salarios establecidos en los convenios colectivos se determinan, como regla general, con arreglo al mismo criterio.

Tales obligaciones del trabajador deben ser satisfechas por él mismo, siendo **nulo** todo **pacto** en contrario (ET art.26.4). En sentido inverso, también es nulo el pacto que prevea que el trabajador asuma, total o parcialmente, el pago de la prima o parte de cuota del empresario (LGSS art.105). Es decir, empresario y trabajador han de pagar la parte de la cotización que corresponda a cada

uno, sin que quepa su desplazamiento al otro (RD 2064/1995 art.7.3). Para ello, el empresario ha de efectuar los citados **descuentos** en el momento de hacer efectivas las retribuciones, si no lo hace en dicho momento:

- si se trata de la aportación del trabajador a la **Seguridad Social**, el empresario ya no puede realizar el descuento con posterioridad, quedando obligado a ingresar la totalidad de la cuota a su exclusivo cargo (LGSS art.104.2; RD 2064/1995 art.22.4); pero sí procede el descuento respecto de abono de salarios con carácter retroactivo (OM TAS/31/2007 art.27), incluso si la sentencia que así lo reconoce no dice nada al respecto (TCT 26-1-87, Ar 1382);
- si se trata de la retención a cuenta del **IRPF** ver nº 7450.

117

PRECISIONES 1) Si la empresa incumple la obligación impuesta de **descontar** la cuota del trabajador y luego pretende descontarlo **en retribuciones posteriores**, puede suponer merma en los salarios devengados, acumulando indebidamente los descuentos, lo que podría dar lugar a graves perjuicios (TS 7-7-99, RJ 6799), por lo que es prohibido por la ley.

2) Si se pacta el abono del **salario neto**, supone que el empresario debe contar la carga fiscal para incrementar correlativamente el salario del trabajador, y así el importe bruto de la póliza que debe suscribir con la aseguradora. De esta forma se cumplen tanto los compromisos pactados con la representación de los trabajadores como con la normativa fiscal y laboral (TSJ País Vasco 9-12-98, AS 7506Rec 2423/98).

3) La determinación de si han de realizarse o no retenciones a cuenta del impuesto, es un tema que está sujeto a las leyes de naturaleza fiscal y no laboral, y en cuanto a las deducciones por cuotas de la Seguridad Social, en el sentido de que por tratarse de un pago que se enmarca en el ámbito propio de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social, igualmente es un tema cuya interpretación y aplicación corresponde a los tribunales del Orden **Jurisdiccional Contencioso-Administrativo** (TS 4-5-00, RJ 4262).

119

Concepto laboral del salario (Const art.35.1; ET art.26.1 y 2; RD 1632/2006) El salario está destinado a retribuir el trabajo o prestación de servicios de un trabajador, cuya actividad laboral es personal y, además el salario atiende a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia. En este ámbito, de singular protección, se está en presencia de un área donde opera intensamente el orden público laboral, en la medida que la percepción del salario está tutelada especialmente. El carácter bilateral y sinalagmático que reviste la relación laboral hace que el salario sea la **contraprestación** a que queda obligado el empleador a cambio de beneficiarse de la prestación de servicios del trabajador. De ahí que, en principio y como regla general, se incluya en el concepto de salario **todo** aquello que percibe el trabajador de la empresa a cambio de su trabajo, sea **en dinero o en especie**.

El salario retribuye la prestación laboral del trabajador, salvo supuestos legalmente admitidos, en los que ésta no se da por concurrir determinadas causas. Así, p.e., imposibilidad de la prestación por causas empresariales (ET art.30), derecho a salarios de tramitación (ET art.55.6 y 56.1.b y 2), incumplimiento de la obligación de readmitir al trabajador o de hacerlo en forma regular, cuando el despido hubiera sido declarado improcedente y el representante de los trabajadores hubiere optado por la readmisión o el despido se hubiera declarado nulo (LPL art.282) o readmisión del trabajador pero sin realización de servicios por su parte (LPL art.295).

PRECISIONES 1) Si se firma un contrato de trabajo y no se llega a desempeñar de forma efectiva la prestación laboral no se pueden reclamar los salarios, pues la percepción de los mismos por parte de los trabajadores está subordinada a la **efectiva prestación de servicios** (TSJ Valladolid 29-3-99, AS 1284).

2) Se concibe el salario como una contraprestación por los servicios profesionales del trabajador, ya retribuya directamente el tiempo efectivo de trabajo o los períodos de descanso a éste asimilados. Esta reciprocidad en las prestaciones básicas del contrato de trabajo determina que, como regla general, no haya derecho al salario sin prestación de servicios, aplicándose la excepción prevista para el supuesto de **retraso del empleador** en proporcionar al trabajador ocupación efectiva en el que el trabajador conserva el derecho al salario, sólo en aquellos supuestos en los que además de imputarse la mora al empleador concurre la plena vigencia del vínculo contractual y la consiguiente puesta a disposición del trabajador (TSJ Cataluña 13-5-98, AS 2763) Lo que se relaciona, directamente, con lo previsto en caso de imposibilidad de la prestación por causas empresariales (ET art.30).

3) Cuando la prestación del trabajo no puede llevarse a cabo por **imposibilidad sobrevenida**, puede entenderse que la obligación de la empresa de remunerar el tiempo no trabajado sólo puede tener lugar si se recupera el tiempo perdido. Se plantea, pues, la cuestión relativa a quién –trabajadores o empresario– corresponde el peligro, obligaciones o riesgo de la contraprestación salarial en los supuestos de imposibilidad sobrevenida de una prestación de servicios ofrecida por el trabajador. Sólo se produce la **exoneración de la obligación empresarial** de remunerar al trabajador si se da un cierre patronal, que reúna los requisitos legales exigidos, o bien una fuerza mayor temporal constatada por la autoridad laboral en expediente de regulación de empleo, o una causa de suspensión de las recogidas legalmente (TSJ Valladolid 15-7-97, AS 2490).

4) Ver concepto de salario a efectos de la cobertura del FOGASA en el nº 8090.

Queda excluido del concepto legal de salario todo aquello que **no** constituya **contraprestación directa** de la prestación de servicios por el trabajador (nº 1780 s.). Así, **no** tienen la consideración legal de **salario** las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de:

- indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral;
- prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social (que exceden del objeto de estudio de esta obra, salvo que el obligado al pago sea el empresario en régimen de pago delegado, nº 5090 s.);
- indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Las cantidades consideradas **extrasalariales** no se computan en el cálculo de las indemnizaciones por extinción del contrato y pueden no tenerse en cuenta para la remuneración de los períodos de descanso, además de no formar parte de la base de cotización (nº 122).

Salario y Seguridad Social (LGSS art.109) El empresario debe cotizar a la Seguridad Social en la cuantía que viene determinada por el salario abonado a los trabajadores, siempre dentro de unos límites máximos y mínimos (bases de cotización) que, según las categorías profesionales, se establecen anualmente en las leyes de presupuestos generales del Estado, sobre la que se aplican unos porcentajes (tipos de cotización) que igualmente son fijados anualmente (nº 4640 s.). Y ello, salvo en aquellos supuestos excepcionales en los que la cotización consiste en el pago de una cuota fija mensual independientemente del salario percibido por el trabajador: trabajadores por cuenta ajena al régimen especial agrario, empleados de hogar o contratos en formación (OM TAS/31/2007 art.14, 16 y 42).

Así pues, para calcular la **cuota** a la Seguridad Social, tanto la aportación del empresario como del trabajador, hay que tener en cuenta que la base de cotización, para todas las contingencias, está constituida por la **remuneración** total que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador, o la que realmente perciba de ser superior, **por razón del trabajo** que realice por cuenta ajena, incluyéndose prorrateadas a lo largo de los 12 meses del año las percepciones de vencimiento superior al mes.

De ello se deriva la importancia de la calificación como de **extrasalariales** de las retribuciones que el trabajador percibe y que no remuneran directamente el trabajo desarrollado, ya que no forman parte de la base de cotización (ver nº 1780 s.).

Salario y respeto al principio de no discriminación (Const art.14; ET art.17.1; LO 3/2007 art.5, 46.2 y 51.f) La regulación, legal o convencional, la autonomía individual o la decisión unilateral del empresario tienen prohibido conculcar el principio de no discriminación tanto de modo general) como, específicamente, por razón de sexo. Al respecto, se refuerza la igualdad de trato y de oportunidades en materia retributiva, se incluyen las retribuciones entre el contenido posible de los planes de igualdad y se establecen medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva en el empleo público. Ver nº 2100 s. siguientes.

Salario e IRPF (L 35/2006 art.17) Los sueldos y salarios se consideran rendimientos del trabajo en el IRPF. Son **rendimientos del trabajo** todas las contraprestaciones o utilidades, cualesquiera que sea su denominación o naturaleza, dinerarias o en especie, fijas o variables, que deriven, directa o indirectamente, del trabajo personal o de una relación laboral o estatutaria y no tengan el carácter de rendimientos de actividades económicas. Además, por expresa decisión legal se consideran como tal una serie de prestaciones diversas aunque no respondan íntegramente a todas las características que definen su naturaleza (ver nº 7610 s.).

B. Regulación legal del salario

Se pueden distinguir diversas fases: la primera (anterior al ET/1980), se caracterizó por un fuerte **intervencionismo estatal** en la fijación de las condiciones de trabajo que se tradujo en la existencia de una larguísima serie de normas legales y reglamentarias sobre el salario y un intensísimo **intervencionismo administrativo** que supuso la atribución de importantes competencias a la Administración laboral. La segunda (desde 1980 a 1994) llevó a cabo una **nueva regulación legal** sobre el salario, si bien se conservaron muchas de las normas del período anterior que impidieron una ruptura neta con el mismo. Por último, la etapa actual (posterior a 1994) se caracteriza por la búsqueda de una **mayor flexibilidad** en diferentes aspectos de la regulación del salario concretada a

través del repliegue de la regulación legal de carácter imperativo y por el aumento del protagonismo de la negociación colectiva y de la individual.

1. Regulación central del salario en el ET

135

La regulación legal sobre el salario, actualmente vigente, está **contenida**, de modo básico que no exclusivo, en el ET art.26 a 33, y atiende a muy variadas **finalidades**, algunos artículos responden a motivaciones conceptuales que se dirigen a establecer, con mayor o menor claridad, cual es el alcance, positivo y negativo, del concepto del salario (ET art.26.1 y 2); otros preceptos tienen una finalidad claramente ordenadora, esto es, dan pautas, bastante genéricas, para configurar internamente la estructura del salario, distinguiendo entre salario base y complementos salariales (nº 1330); y otros quieren garantizar ciertos extremos del régimen salarial, fijando reglas que buscan diversos fines, tales como imponer topes a la percepción del salario en especie (nº 1606) o garantizar la percepción de ciertas cantidades por parte del trabajador como sucede, claramente, con la figura del salario mínimo interprofesional (nº 2290), etc.

El carácter de **normas imperativas o dispositivas** varía, extraordinariamente, según el bloque de finalidades. Así en el primero de los tres bloques –el conceptual–, se encuentran normas legales que son **inderogables** por los sujetos colectivos e individuales, ya que éstos no pueden alterar el alcance del concepto de salario, dada la importancia que éste tiene en sí mismo y cara a la cotización a la Seguridad Social y al IRPF. En el segundo –el relativo a la ordenación del salario–, la **negociación colectiva** –y, en menor medida, la individual– ocupa un lugar determinante, siendo tales fuentes reguladoras las que establecen la cuantía y forma de determinación del salario base y el número y la forma de cálculo de los complementos salariales a percibir por los trabajadores en cada caso. Y, en fin, en el tercero –el de los preceptos que tienden a garantizar ciertos extremos del régimen del salario–, la mencionada negociación tiene un espacio muy limitado, pues, en conjunto, se trata de **normas de carácter imperativo** que no dejan margen a la autonomía colectiva y a la individual. Con todo, hay algunas excepciones a dicha regla, como son la liquidación, documentación del salario, donde hay cierto espacio para el acuerdo individual y colectivo.

137

Regulación de la fijación del salario Por otra parte, en la fijación de las concretas cuantías de las retribuciones, el ordenamiento jurídico español deja un amplísimo margen a la **autonomía de las partes**. Así, aquél se limita a establecer, anualmente, un salario mínimo interprofesional garantizado a todos los trabajadores por cuenta ajena. Y, por encima de él, se reconoce un extensísimo margen a la negociación colectiva y, también, a la autonomía individual. No hay, pues, mínimos sectoriales establecidos por los poderes públicos, como sucedía, en el pasado, con las denominadas Reglamentaciones de Trabajo u Ordenanzas Laborales.

En consecuencia, siempre que no se incurra en discriminación (nº 2020 s.), no se contravengan las normas de Derecho necesario antes señaladas y no se disponga de derechos reconocidos por normas de derecho necesario (nº 2190 s.), los **convenios y acuerdos colectivos** pueden establecer libremente las cantidades a percibir por los trabajadores que estén dentro de su ámbito de aplicación. E, igualmente, las organizaciones sindicales y empresariales establecen en los denominados Acuerdos sobre Negociación Colectiva suscritos con vigencia anual en el ámbito interconfederal, criterios en materia retributiva, que incluyen pautas para la determinación de los incrementos salariales, sobre la cláusula de revisión salarial, inaplicación salarial y previsión social complementaria (nº 9150).

Y, por su parte, siempre que se salvaguarde el obligado respeto a la no discriminación y los derechos reconocidos como indisponibles por el convenio colectivo, el **pacto individual** entre empresario y trabajador y la decisión unilateral del primero de ellos pueden mejorar las retribuciones fijadas en la negociación colectiva.

Y, en fin, la ley no impone obligatoriamente una **revisión salarial** transcurrido cierto tiempo desde la vigencia del acuerdo, ya sea colectivo o individual. Por el contrario, si los salarios profesionales son, en conjunto y en cómputo anual, superiores, la elevación de la cuantía del salario mínimo interprofesional no implica, de modo automático, un incremento retributivo (nº 2298). Y, asimismo, si los salarios realmente abonados al trabajador son, en conjunto y en cómputo anual, más favorables para los trabajadores que los contenidos en el orden normativo o convencional de referencia, opera la **compensación y absorción** (nº 2260 s.). En suma, no se garantiza la repercusión inmediata y directa de las subidas salariales si las retribuciones han sido mejoradas respecto de las previstas legal y convencionalmente, pues se trata de una cuestión que la ley deja, deliberadamente, a la voluntad de las partes.

Por último, el ordenamiento legal no predetermina la concreta **fórmula de incremento** de las retribuciones, esto es, si ha de llevarse a cabo por medio del criterio de las tablas salariales o de la masa salarial bruta, lo que también queda a la libre decisión de los negociadores de los convenios colectivos.

2. Cuestiones salariales en otros preceptos del ET

Hay múltiples preceptos en dicha norma legal que se refieren a cuestiones que inciden, directa o indirectamente, en la materia retributiva. Así, dejando fuera lo previsto en tales preceptos del ET y las múltiples referencias implícitas a materias retributivas contenidas en dicha disposición legal (como, p.e., las relativas a las los derechos y obligaciones del trabajador en los supuestos de período de prueba, contratos temporales, de cesión ilegal de trabajadores y en la sucesión de empresa –ET art.14.2, 15.6, 43.2 y 44.1 y 3–) se encuentran en esta norma las siguientes **referencias a materias salariales**:

140

Concepto	ET
– Carácter de retribuidos de los servicios prestados por los trabajadores por cuenta ajena que han de considerarse incluidos en el ámbito de aplicación del ET.....	art.1.1
– Garantía de que los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero recibirá, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español.....	art.1.4
– Aplicación en los casos de conflictos de concurrencia de normas de la más favorable respecto de los conceptos cuantificables en cómputo anual.....	art.3.3
– Derecho de los trabajadores en la relación de trabajo a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.....	art.4.2.f
– Presunción de existencia de contrato de trabajo cuando se presta un servicio por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otro que lo recibe a cambio de una retribución.....	art.8.1
– Declaración de la subsistencia o de la supresión en todo o en parte de las condiciones o retribuciones especiales del trabajador establecidas como contraprestaciones en la parte no válida del contrato de trabajo, en el supuesto de que la jurisdicción competente, a instancia de parte, declarara la nulidad.....	art.9.1
– Derecho del trabajador a reclamar la remuneración correspondiente a un contrato válido por el trabajo que ya hubiera prestado, en el caso de que el contrato resultase nulo ..	art.9.2
– Retribución de los trabajadores con contratos formativos, ya sean en prácticas o para la formación, que, a salvo de lo que pueda establecer el convenio colectivo, se minorará respecto de las de los trabajadores que no tienen tal tipo de contratos, siendo el resultado el reconocimiento de auténticos salarios de ingreso.....	art.11.1.e y 11.2.h
– Incremento proporcional de la retribución del trabajador contratado para la formación en el caso de que éste haya cumplido ya el requisito de la formación teórica.....	art.11.2.e, in fine
– Retribución de las horas complementarias realizadas al amparo de los contratos a tiempo parcial.....	art.12.5.f
– Reducción salarial en los contratos de relevo.....	art.12.6
– Retribución de los trabajadores con un contrato a domicilio.....	art.13.3
– Retribución y la financiación de los costes salariales en el contrato de inserción.....	art.15.1.d
– Prohibición de discriminación en materia retributiva por distintas causas.....	art.17.1
– Suspensión del pago de los derechos económicos a cargo del empresario en caso de negativa del trabajador a realizar reconocimientos médicos en supuestos de falta de asistencia al trabajo.....	art.20.4
– Posibilidad de acordar ciertas compensaciones económicas en los casos de pactos de no concurrencia, durante la vigencia del contrato o con posterioridad al mismo, y de plena dedicación.....	art.21.1, 2 y 3
– Equiparación a niveles retributivos del contenido de la prestación laboral.....	art.22.5
– Complemento de antigüedad, que, después de 1994, ya no deriva directamente de la Ley, pues sólo se tiene derecho a él si se ha admitido por convenio colectivo o por contrato de trabajo.....	art.25
– Salarios y garantías salariales.....	art.26 a 32
– Compensación económica por realización de horas extraordinarias, a la que no se fija ningún porcentaje de incremento mínimo, como sucedía con anterioridad, siendo suficiente, tras 1994, que su valor no sea inferior al de la hora ordinaria.....	art.35.1
– Remuneración específica del trabajo nocturno, que ya no consiste, al menos, en un 25% del salario base, como antes de 1994, sino en una retribución específica a determinar por la negociación colectiva.....	art.36.2

Concepto	ET
– Carácter retribuido de las fiestas laborales	art.37.2
– Derecho a remuneración en los supuestos de ausencias al trabajo por determinados motivos	art.37.3
– Posible reducción proporcional del salario en los supuestos de realización de una menor jornada por causa de cuidado de ciertos familiares	art.37.4 bis y 37.5
– Derecho a las vacaciones anuales retribuidas, desarrollando la expresa previsión contenida en la Const art.40.2	art.38.1
– Correspondencia entre el salario y las funciones que efectivamente realice el trabajador, la garantía de mantenimiento de la retribución de origen en los casos de movilidad funcional y el derecho a reclamar la diferencia salarial si se han efectuado funciones superiores	art.39.3 y 4
– Consideración como modificación sustancial de las que afecten al sistema de remuneración, que requiere, necesariamente un acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores si aquél está contenido en un convenio colectivo estatutario	art.41.1.d y 2
– Responsabilidad solidaria respecto de las obligaciones de naturaleza salarial en los casos de subcontratación de obras y servicios de la propia actividad	art.42.2
– Exoneración de la obligación de remunerar el trabajo en los supuestos de suspensión del contrato	art.45.2
– Imposición de determinados requisitos cara a la liquidación de las cantidades adeudadas en los casos de extinción del contrato	art.49.2
– Consideración como causa de resolución causal justificada por parte del trabajador de los supuestos de falta de pago o retrasos continuados en el pago del salario	art.50.1.b
– Derecho a percibir el salario medio en los casos de asistencia del trabajador a los cursos de reconversión o perfeccionamiento profesional para evitar la falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo	art.52.b
– Derecho de los trabajadores a una licencia de seis horas semanales, que serán retribuidas, para buscar un nuevo empleo durante el período de preaviso de un despido objetivo	art.53.2
– Derecho del trabajador que sea objeto de un nuevo despido que subsane el anteriormente producido de modo defectuoso a recibir los salarios devengados en los días intermedios entre ambos despidos	art.55.2
– Derecho del trabajador cuyo despido haya sido declarado nulo al abono de los salarios dejados de percibir	art.55.6
– No derecho a los salarios de tramitación en los casos de despido procedente	ET art.55.7
– Utilización del salario como módulo para determinar la cuantía de la indemnización por extinción del contrato de trabajo por diferentes causas	art.40.1, 41.3, 49.1.c y g, 51.8, 53.1.b y 56.1.a
– Empleo del concepto de salarios de tramitación	art.56.1.b y 2 y 57
– Prohibición de imponer multas de haber	art.58.3
– Establecimiento de un plazo de un año para ejercitar acciones dirigidas a exigir percepciones económicas	art.59.2
– Emisión por parte de los comités de empresa y delegados de personal de un informe previo en los casos de establecimiento de sistemas de primas o incentivos	art.64.1.4º e
– Prohibición de discriminar en su promoción económica a los miembros de los comités de empresa y a los delegados de personal por el desempeño de su actividad representativa y el derecho de los mismos a un crédito de horas mensuales retribuidas	art.68.c y e
– Cláusulas de descuelgue salarial, que, a diferencia de lo que sucedía antes de 1994, ha de incluirse, necesariamente, como contenido de los convenios colectivos superiores a la empresa y que permiten inaplicar el régimen salarial previsto en ellos cuando la estabilidad económica de una empresa pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación	art.82.3 y 85.2.c
– Posibilidad de que los convenios colectivos regulen materias de índole económica ..	art.85.1

3. Cuestiones salariales en otras disposiciones legales

145

Fuera del ET se encuentran otras muchas disposiciones legales que contienen regulaciones referentes al salario y que completan el ya de por sí complejo régimen legal establecido en aquella norma. Por poner sólo algunos ejemplos, ello sucede en:

- Salario mínimo interprofesional	RDL 3/2004 y Reales Decretos anuales
- Organización y funcionamiento del FOGASA	RD 505/1985
- Ley de Procedimiento Laboral	Diversos artículos del RDL 2/1995
- Empresas de trabajo temporal	L 14/1994 art.2.1.d, 3.2, 3.5, 11, 12.1, 12.2 y 16.3; RD 4/1995 art.7, 8, 9, 10, 15.2.h y 17.b
- Igualdad efectiva de mujeres y hombres	LO 3/2007 art.5, 46.2 y 51.f
- Regulación sobre jornadas especiales de trabajo, que contiene diversas menciones al salario, aunque su finalidad primordial sea la de regular las peculiaridades de la ordenación y distribución del tiempo de trabajo	RD 1561/1995
- Regulación sobre información al trabajador de los elementos esenciales del contrato	RD 1659/1998 art.2.2.e y 3.1.c

Innumerables preceptos de disposiciones, legales y reglamentarias, sobre **Seguridad Social**. Por poner sólo algunos ejemplos:

- Delimitación del campo de aplicación del sistema	LGSS art.7.1.a
- Régimen de la cotización, que está plagado de menciones al salario al constituir la remuneración total, cualquiera que sea su forma y denominación, la base de cotización	LGSS art.109 y 16.2
- Compatibilidad entre el salario y el disfrute de determinadas prestaciones	LGSS art.141

Respecto de **infracciones y sanciones** ver nº 8550 s.

Asimismo, las normas que regulan las **relaciones laborales de carácter especial** contienen, en ocasiones, importantes excepciones al régimen previsto en el ET. La finalidad de las mismas es adaptar las pautas generales a las peculiaridades de las diferentes relaciones jurídicas que merecen la calificación de especiales (nº 5300 s.).

Por último, múltiples **disposiciones ajenas al ordenamiento jurídico-laboral** contienen referencias a cuestiones salariales a determinados efectos, como, por ejemplo, en la cuestión de prelación de créditos y cuantías inembargables el CC art.1924, sobre preferencia de los salarios en la prelación de créditos, la LEC art.592 y 607, relativos al orden en los embargos y al embargo de sueldos y pensiones o la L 22/2003 art.90.13º, sobre créditos refaccionarios, incluidos los de los trabajadores o bien art.91.1º, sobre créditos por salarios con privilegio general.

Y, por lo que concierne al personal laboral al servicio de las **Administraciones Públicas**, hay que tener en cuenta para la determinación de sus retribuciones lo establecido en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, en concreto sobre límites a sus incrementos, masa salarial y aportación al plan de pensiones y requisitos para la determinación o modificación de retribuciones (así, para 2007, L 42/2006 art.21, 24 y 36, respectivamente), así como que se han de determinar de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo aplicable y el contrato de trabajo (L 7/2007 art.14.d, 20.3, 21, 27 y 29).

147

4. Importancia de la negociación colectiva

Existe un espacio determinante de la negociación colectiva, en particular, en la ordenación de la estructura salarial y de los diferentes conceptos y, también, en la determinación de la cuantía de las retribuciones, siempre que se respeten las normas legales de carácter imperativo.

En efecto, el mayor margen dado a la negociación colectiva se manifiesta en la regulación de diferentes **extremos del régimen salarial**:

- en la estructura del salario (ET art.26.3);
- en la regulación del complemento de antigüedad, recogido sin llamarlo por su nombre, que ha pasado a ser puramente potestativo, por lo que cabe su admisión o no por el convenio colectivo o por el contrato de trabajo (ET art.25);
- en la opción entre la retribución o el descanso alternativo por la realización de horas extraordinarias (ET art.35.1);
- en la remuneración específica del trabajo nocturno (ET art.36.2);
- en la regulación del mecanismo de descuelgue salarial (ET art.82.3).

En conjunto, es en materia de **estructura del salario** donde la opción legal a favor de la negociación colectiva tiene una mayor potencialidad, aunque, de manera subsidiaria, se deje cierto espacio a la autonomía individual. En consecuencia, dicha negociación tiene una importancia estra-

150

técnica al afectar a la global ordenación interna del salario y no sólo a un extremo concreto del mismo.

El resultado es que la negociación colectiva puede fijar las variables básicas de la regulación del salario que se proyectan sobre el conjunto del mismo y que condicionan el juego de la autonomía individual. En particular, dicha negociación puede establecer el **salario base**, concretando su alcance y el modo de determinarlo –bien por unidad de tiempo o de obra– y los **complementos salariales**, definiendo cuáles se admiten y el respectivo perfil de cada uno de ellos, denominándolos de una u otra manera y fijando el modo de cálculo de los mismos.

En cualquier caso, es claro que tales sujetos han de respetar los respectivos **límites**, sin duda muy difusos, de cada uno de los tres bloques de complementos salariales (ET art.26.3): así, p.e., no puede calificarse como de trabajo realizado el relativo a la antigüedad del trabajador, pues éste ha de ser personal y tampoco se puede conceptuar como personal el que retribuya una aptitud requerida necesariamente para el desempeño del trabajo. Pero, con todo, la parquedad legal deja un amplísimo margen a la actuación de los convenios y acuerdos colectivos, que recogen una enorme variedad de complementos (p.e., entre otros muchos, pluses de antigüedad, asistencia, puntualidad, turnicidad, nocturnidad, peligrosidad, penosidad, toxicidad, disponibilidad, polivalencia, especial dedicación, conocimientos o responsabilidad...), ver nº 1360 s.

Otra muestra del amplio margen concedido a la negociación entre las partes es la posibilidad que ellas tienen a la hora de pactar o no la **consolidación de los referidos complementos**. Ahora bien, salvo acuerdo en contrario, no tienen tal carácter los vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa (ET art.26.3, in fine).

PRECISIONES 1) Si bien la **estructura del salario** está remitida a la negociación colectiva y a la individual, ello siempre ha de tener lugar dentro del **respeto** a la Ley y a la Constitución, actuando las normas del Estatuto de los Trabajadores como **límite** mínimo de esa posible regulación colectiva o individual (TSJ Galicia 23-1-01, AS 13).

2) Respecto a la obligación de mantener la estructura salarial de un convenio colectivo en el supuesto de **sucesión de empresas** ver nº 8205.

152

Como se ha señalado brevemente, pese al extenso margen de maniobra en la configuración de los **complementos salariales**, algunos preceptos legales del propio ET se refieren, en concreto, a algunos de ellos. Así:

a) Se alude, implícitamente, al **complemento de antigüedad**, al referirse a la promoción económica, que, como hemos visto, ya no se percibe automáticamente sino que está sujeto a un reconocimiento expreso por el convenio colectivo o por el contrato de trabajo (ET art.25).

b) Además, se prevé una retribución específica por razón de **trabajo nocturno**, lo que supone la admisión de un complemento salarial por tal motivo, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su naturaleza o se haya acordado la compensación del mismo por descansos (ET art.36.2).

No obstante, se trata de **previsiones muy relativas**, pues, en el primer caso, el complemento es dispositivo y, en el segundo, el mismo puede diluirse o compensarse por otros conceptos. Esto es, son menciones legales efectuadas a determinados efectos, sin que exista una enumeración legal de los complementos salariales que pueden admitirse ni criterios generales a respetar por la negociación colectiva o, en su defecto, por la autonomía individual. La única salvedad es atenerse a la genérica clasificación contenida en el ET art.26.3 (nº 150).

En fin, los Reales Decretos sobre salario mínimo interprofesional se refieren, de modo expreso, al salario a tiempo en la **remuneración a prima o con incentivo a la producción** como cantidades a añadir a las cuantías garantizadas por dicho salario (RD 1632/2006 art.2). Ahora bien, se trata de complementos que implican una determinada forma de retribución y que son plenamente encuadrables en los relativos al trabajo realizado a que se refiere, de modo deliberadamente genérico, el ET art.26.3.

5. Importancia de la autonomía individual

160

La autonomía individual, tanto si se manifiesta por medio de un acuerdo entre las dos partes del contrato de trabajo como si proviene de la unilateral voluntad empresarial, tiene un fuerte protagonismo en la regulación de las **cuantías de las retribuciones** y de otros aspectos de las mismas. Con todo, el **límite** es, de un lado, el respeto a las cantidades garantizadas por el RD de salario mínimo interprofesional y a aquellas previstas por el convenio colectivo que resulte de aplicación en cada caso (ET art.3.1 y 5) y el ya aludido principio de igualdad de trato y de no discriminación en materia retributiva. Ahora bien, salvados estos importantes condicionamientos, las par-

tes del contrato de trabajo gozan de un **margen de actuación** a la hora de fijar cuantías más elevadas a las previstas legal y convencionalmente (TCo 34/1984).

Sobre la **estructura del salario** se da una clara **primacía a la negociación colectiva** sobre el contrato de trabajo, ya que dispone, expresamente, que éste sólo actúa en el caso de que aquélla no haya regulado dicha estructura (ET art.26.3). Y lo mismo sucede con la opción entre el pago o la compensación por descanso cuando se han realizado **horas extraordinarias** (ET art.35.1). Por tanto, en ambos supuestos, el referido contrato ocupa un lugar subordinado respecto de dicha negociación, lo cual implica la preferencia de los sujetos colectivos frente a los individuales en cuestiones tan decisivas para la ordenación de los salarios y para el canje de las horas extraordinarias.

Sin embargo, en algún otro caso, el ET admite en pie de **igualdad** al convenio colectivo y al contrato individual como fuentes reguladoras: por ejemplo, cuando reconoce, como puramente positivo, el derecho a la promoción económica –es decir, al **complemento de antigüedad**– (ET art.25.1).

El empresario ve aseguradas importantes parcelas de actuación unilateral en materia de **modificación sustancial de condiciones de trabajo** (ET art.41), que, entre otras, puede afectar a las retribuciones: muy en particular, respecto de las **individuales**, en las que no ha de negociar con los representantes de los trabajadores, sino, simplemente, notificar su decisión al trabajador afectado y a tales representantes. Pero también respecto de las modificaciones **colectivas**, en las que, si no hay acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empresario en el denominado período de consultas, el segundo podrá llevar a cabo tal modificación. Todo ello, sin perjuicio, claro es, de las eventuales reclamaciones judiciales de los trabajadores o de sus representantes.

Con todo, hay una significativa **excepción** que juega en favor de la autonomía colectiva: así, si la alteración sustancial tiene carácter colectivo y se refiere al sistema de remuneración o al de trabajo y rendimiento y estas materias están reguladas en un convenio colectivo estatutario, es preciso, siempre, un acuerdo entre el empresario y tales representantes, pues, de otro modo, no es posible la modificación (ET art.41.2.parr.3º). Queda bloqueada, por tanto, la decisión empresarial de proceder a la modificación sustancial; el motivo de tal opción legislativa es el deseo de privilegiar el contenido de los convenios de eficacia general, evitando su vaciamiento por la vía de una actuación unilateral del empresario.

162

6. SMI e IPREM

Hay un salario mínimo interprofesional fijado anualmente por el Gobierno (ver nº 2290 s.). Su cuantía para **2007** en trabajos a tiempo completo es: 19,02 € al día, 570,60 € a la semana y 7.988,40 al año (RD 1632/2006).

Hasta la aprobación del RDL 3/2004, de 25 de junio, muchas normas legales utilizaban el módulo de la cuantía del salario mínimo interprofesional (SMI) para determinados fines (así, p.e., para la concesión de becas, de ciertos préstamos bonificados o de viviendas de protección oficial). Ahora bien, tal norma legal llevó a cabo una desvinculación de dicha cuantía respecto de otros efectos o finalidades distintas de la función de garantía mínima de retribución suficiente y concreta, anualmente, en los RD de desarrollo del mismo.

De ahí que ahora se diferencien, de un lado, los **efectos directos o estrictamente laborales** que mantienen vinculación con el mencionado salario mínimo; y, de otro, aquellos supuestos que sirven para determinar la cuantía de ciertas prestaciones o para acceder a **prestaciones, beneficios o servicios públicos** que sólo de manera muy indirecta tienen que ver con dicho salario. Estos supuestos pasan a tener como referencia exclusiva un denominado Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) cuya cuantía es fijada cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

165

166

a. Vinculación con el SMI

(RDL 3/2004 art.1, 3.1 y 3.4)

Supuestos	Norma de referencia
Garantía salarial mínima de los trabajadores por cuenta ajena	ET art.27
Garantía salarial mínima relaciones laborales especiales	ET art.2
Retribución de trabajadores en formación	ET art.11.2
Garantías, privilegios y preferencias del salario	ET art.32; L 22/2003
Límites de la responsabilidad del FOGASA	ET art.33
Salario correspondiente a una colocación adecuada a los efectos de la protección por desempleo	LGSS art.231.3
Cuantía máxima del anticipo para el trabajador que haya obtenido a su favor sentencia condenatoria del empresario al pago de una cantidad y contra la que se haya interpuesto recurso	LPL art.287.3
Garantía financiera de las ETT	L 14/1994 art.3
Límites de referencia de las compensaciones mínimas de socios de trabajo y socios de las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra	L 27/1999 art.13.4 y 97.5
Retribución de los trabajadores con incapacidad permanente parcial reincorporados a la empresa	RD 1451/1983 art.1
Cuantía de la subvención de los costes salariales de trabajadores con discapacidad que presten servicios en los centros especiales de empleo	OM 16-10-1998
Cuantía de la subvención de los costes salariales de alumnos trabajadores de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo	OM 14-11-2001; OM 14-11-2001
Bases mínimas de cotización en los regímenes de la Seguridad Social	LGSS art.16; L 42/2006 art.115, uno, 2, y dos. a
Requisitos de acceso y mantenimiento de las pensiones de viudedad, orfandad, prestaciones en favor de familiares, prestaciones familiares y por nacimiento o adopción del tercer o sucesivos hijos	LGSS art.171 s.
Importe de la prestación económica por parto o adopción múltiples	LGSS art.188
Requisitos para el acceso y mantenimiento de las prestaciones por desempleo: – cómputo de las rentas de los hijos para fijar las cuantías máxima y mínima de la citada prestación, así como en relación con la estimación de responsabilidades familiares; – subsidio por desempleo; – renta activa de inserción; – subsidio de desempleo agrario; – renta agraria de Andalucía y Extremadura	LGSS art.206.1.1.a y 212.1.b y c LGSS art.206.1.2.a LGSS disp.final.5ª.4 RD 5/1997 RD 426/2003
Cuantía de las percepciones de los trabajos de colaboración social	LGSS art.213.3; RD 1445/1982 art.38.4

b. Vinculación con el IPREM

(RDL 3/2004 art.2, 3.2 y disp.final.1ª.3)

167

Salvo los supuestos recogidos en el cuadro anterior como vinculados al SMI, a partir del 1-7-2004 las referencias al salario mínimo interprofesional contenidas en normas vigentes del Estado, cualquiera que sea su rango, se han de entender referidas al IPREM.

En concreto, se recogen los siguientes supuestos:

Supuestos	Norma de referencia
Cuantías máxima y mínima de la prestación por desempleo del nivel contributivo	LGSS art.211.3 –modif RDL 3/2004 disp.final 1ª.1-
Cuánta del subsidio de desempleo	LGSS art.217.1 y 2 –modif RDL 3/2004 disp.final 1ª.2-
Cuánta de la renta activa de inserción	LGSS disp.final.5ª.4
Cuánta del subsidio de desempleo agrario	RD 5/1997
Cuánta de la renta agraria de Andalucía y Extremadura	RD 426/2003
Cuánta de la IT iniciada durante la prestación de desempleo que continúa después de finalizado el desempleo	LGSS art.222.3; RDL 3/2004 disp.final 1ª.3

Hay otros muchos supuestos legales de utilización del IPREM como parámetro: así, por ejemplo, la exclusión de la base de cotización de ciertas cantidades percibidas en concepto de pluses de transporte urbano y de distancia, quebranto de moneda e indemnizaciones por desgaste de útiles o herramientas y adquisición y mantenimiento de prendas de trabajo y productos en especie, siempre que no excedan del 20% del IPREM mensual (RD 2064/1995 art.23.2)

Cuántía (L 2/2004 disp.adic.16ª –modif L 42/2006 disp.adic.31ª–) Su cuantía para **2007** es de:

Diario	16,64 €
Mensual	499,20 €
Anual:	
– general	5.990,40 €
– en los supuestos en que la referencia al SMI haya sido sustituida por la mención al IPREM, si las correspondientes normas se refieren al SMI en cómputo anual	6.988,80 €
– por sustitución del SMI por el IPREM en cómputo anual con exclusión expresa de las pagas extraordinarias	5.990,40 €