

Miguel Á. Ferrer López

Cómo confeccionar **NÓMINAS y SEGUROS SOCIALES 2023**

35.^a EDICIÓN ACTUALIZADA

Encontrarás todos los formularios en:
www.casospracticosdeusto.com



DEUSTO

Cómo confeccionar nóminas y seguros sociales

SINOPSIS

La confección de los recibos de salarios, la subsiguiente liquidación de las cuotas a la Seguridad Social, así como la declaración e ingreso de retenciones por IRPF suponen un conjunto de operaciones laboriosas y fundamentales en cualquier departamento de gestión de personal.

Pero el objetivo de esta obra no es sólo proporcionar al empresario un instrumento de consulta que facilite la comprensión y aplicación práctica de la normativa que regula esta materia. También puede ser de gran utilidad para el estudiante, el trabajador y, en general, para el profesional del Derecho Laboral.

El planteamiento y desarrollo de una serie de supuestos prácticos –parte fundamental del libro– viene precedido de una exposición teórica cuyo conocimiento se considera imprescindible; y se complementa con una cuidada selección de los textos legales básicos, y de obligada consulta, para un mejor aprovechamiento de la obra.

Además, el lector encontrará en nuestra web todos los supuestos prácticos que han sido objeto de principal atención en el libro. Su consulta no es, en ningún caso, imprescindible para una debida comprensión de la obra. No obstante, sí puede servir de ayuda para que el lector pueda visualizar en pantalla los distintos ejemplos que se plantean. Su flexibilidad y facilidad de uso permiten, con un simple cambio de datos, adaptar los referidos supuestos a la particular situación del interesado.

Cómo confeccionar nóminas y seguros sociales

35.^a edición actualizada

Miguel Ángel Ferrer López
Abogado-Economista U.D.



EDICIONES DEUSTO

A Charo, Juncal y Eva

Prólogo

La presente edición se ha efectuado teniendo en cuenta no sólo los cambios habidos en el año 2022, sino también las disposiciones publicadas hasta el 28 de febrero de 2023.

A la fecha de cierre de esta actualización, edición 35.^a, queda pendiente la actualización de los datos de la Orden de cotización para el ejercicio 2023, con su especial incidencia en el contenido de este texto en lo relativo a las bases mínimas de cotización y a la cotización en los contratos de formación en alternancia.

Tal déficit ha sido suplido con la aplicación de la Ley de Presupuestos que señala que, en tales casos, se incrementen las cuantías del año anterior en el mismo porcentaje que se haya incrementado el salario mínimo interprofesional, esto es, 8%.

Ha primado el interés de nuestros lectores para la publicación de la obra, ya que consideramos que este libro perdería parte de su carácter didáctico con la publicación tardía de esta edición por quedar a la espera de la promulgación de la norma aplazada.

Índice

<i>Presentación</i>	23
Primera parte. Comentarios	25
<i>Capítulo I. El salario</i>	27
1. Normativa básica	27
2. Concepto legal	28
2.1. Trabajo efectivo	28
2.2. Períodos de descanso	28
2.3. Períodos de inactividad	29
3. Clases de salario	30
3.1. Salario a tiempo	30
3.2. Salario por obra: destajo	30
3.3. Salarios mixtos	30
3.3.1. Salario por tarea	31
3.4. Salarios proporcionales	31
3.4.1. Salario a comisión	31
3.4.2. Salario a la parte	31
3.4.3. Salario a porcentaje del servicio	32
4. Fijación de la cuantía del salario	32
4.1. Salario mínimo interprofesional	32
4.1.1. Cuantía	32
4.1.2. Salario mínimo interprofesional 2023 en normas no estatales y relaciones privadas	33
4.1.3. Indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM)	33
4.2. Salario mínimo profesional	33
4.2.1. Descuelgue salarial	34
4.3. Salario contractual	34
4.3.1. Absorción y compensación	34
4.4. Revisión salarial	35
4.5. Irrenunciabilidad de derechos	35
4.6. Registro salarial	36
5. Especialidades del salario	36
5.1. Salario y modalidades del contrato	36
5.1.1. Contrato de grupo	36
5.1.2. Contrato de formación en alternancia	36
5.1.3. Contrato para la obtención de práctica profesional	36
5.1.4. Contrato a tiempo parcial	36
5.1.5. Contrato de jubilación parcial y de relevo	37
5.1.6. Contrato de trabajo a distancia	37
5.1.7. Contrato de puesta a disposición	38

5.2.	Salario y vacaciones	38
5.3.	Salario y movilidad funcional	38
5.4.	Salario y suspensión del contrato	39
5.5.	Salario y reducción de jornada	39
5.6.	Salario e incapacidad permanente parcial	40
5.7.	Salarios de tramitación	40
5.8.	Salario y recibo de finiquito	41
5.9.	Salario y Seguridad Social	41
5.10.	Salario e IRPF	43
6.	Pago del salario	43
6.1.	Tiempo y lugar	43
6.2.	Modalidades	44
6.3.	Prohibición de discriminación	44
6.4.	Forma	45
7.	Reclamación del salario	45
7.1.	Procedimiento	45
7.1.1.	Conciliación previa	46
7.1.2.	Demanda	46
7.2.	Exhibición previa de documentos	46
7.3.	Embargo preventivo	46
7.4.	Sentencia	46
7.4.1.	Ejecución provisional	47
7.4.2.	Ejecución definitiva	47
7.5.	Proceso monitorio	47
8.	Protección del salario	47
8.1.	Garantías frente a los acreedores del trabajador	47
8.2.	Garantías frente a los demás acreedores del empresario	48
8.2.1.	Empresa no sometida a concurso	48
8.2.2.	Empresa sometida a concurso	49
8.3.	Garantías frente a la crisis de la empresa	49
8.3.1.	Salarios	50
8.3.2.	Indemnizaciones	50
8.3.3.	Transnacionalidad	51
8.4.	Otras garantías	51
9.	Casos prácticos	52
10.	Modelo de denuncia a la Inspección de Trabajo por impago de salarios	55
11.	Modelo de papeleta de conciliación por impago de salarios	57
12.	Modelo de demanda por impago de salarios	57
13.	Modelo de recibo de saldo y finiquito	59
14.	Modelo de solicitud de prestaciones al Fondo de Garantía Salarial	60
 <i>Capítulo II. El recibo de salarios</i>		 61
1.	Modelo oficial y modelo sustitutivo	61
2.	Contenido del recibo	61
3.	Período de liquidación	62
4.	Firma del trabajador	62
5.	Firma y sello de la empresa	63
6.	Valor probatorio	63
7.	Conservación de los recibos	63
8.	Modelo justificativo del pago de salarios	64

<i>Capítulo III. Estructura del recibo de salarios: el encabezamiento</i>	66
1. Empresa	66
2. Trabajador	67
3. Inscripción en la Seguridad Social	67
4. Afiliación de los trabajadores	68
4.1. Altas y bajas	69
4.2. Obligación de cotizar	70
5. Grupo profesional	70
5.1. Delimitación del grupo	70
5.2. Regulación por los convenios colectivos	71
5.3. Valoración de puestos de trabajo	71
5.4. Procedimiento	71
6. Antigüedad	71
7. Grupo de cotización	72
8. Número de identificación fiscal (NIF)	72
9. Documento de afiliación a la Seguridad Social	73
10. Tarjeta acreditativa del Número de Identificación Fiscal	73
 <i>Capítulo IV. Estructura del recibo de salarios. Devengos: percepciones salariales</i>	 74
1. Percepciones de carácter salarial	74
1.1. Estructura del salario	74
1.2. Salario base	74
1.2.1. Plus de convenio	75
1.2.2. Plus voluntario	75
1.3. Complementos salariales	75
1.3.1. Personales	75
a) Antigüedad	75
b) Conocimientos especiales: idiomas, títulos, etc.	75
1.3.2. De puesto de trabajo	76
a) Penosidad, toxicidad, peligrosidad	76
b) Turnicidad	76
c) Responsabilidad	76
d) Nocturnidad	77
e) Disponibilidad	77
1.3.3. Por calidad o cantidad	77
a) Incentivos	77
b) Asistencia y puntualidad	77
c) Horas extraordinarias	78
d) Horas complementarias	78
e) Prolongación de jornada	78
f) Comisiones	78
1.3.4. De vencimiento periódico superior al mes	78
a) Pagas extraordinarias	79
b) Participación en beneficios	79
c) Otras gratificaciones	80
1.3.5. En especie	80
1.3.6. De residencia	81
1.4. Cálculo de los complementos	81
1.5. Consolidación de los complementos	81

2. Otras percepciones salariales	81
2.1. Bonus	81
2.2. «Stock option»	82
3. Salario global	82
4. Casos prácticos	82
 <i>Capítulo V. Estructura del recibo de salarios. Devengos: percepciones no salariales</i>	 86
1. Indemnizaciones o suplidos por gastos relacionados con el trabajo	86
1.1. Quebranto de moneda	87
1.2. Desgaste de herramientas	87
1.3. Prendas de trabajo	87
1.4. Gastos de locomoción	87
1.5. Dietas de viaje	88
1.6. Plus de distancia, plus de transporte y equivalentes	88
1.7. Compensación por gastos de traslado	88
1.8. Otros suplidos	88
2. Indemnizaciones por fallecimiento	88
3. Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones, despidos o ceses	89
3.1. Indemnización por traslado	89
3.2. Indemnización por suspensión del contrato	89
3.3. Indemnización por despido o cese	90
4. Percepciones por matrimonio	91
5. Prestaciones de la Seguridad Social	91
5.1. Incapacidad temporal	91
a) Prestación económica	92
b) Base reguladora	92
c) Nacimiento del derecho	93
d) Duración del derecho	93
e) Beneficiarios	93
f) Pago del subsidio	94
g) Pago delegado	94
5.2. Riesgo durante el embarazo	94
a) Prestación económica	95
b) Base reguladora	95
c) Nacimiento del derecho	95
d) Duración de la prestación	95
e) Beneficiarias	95
f) Pago directo	95
5.3. Nacimiento y cuidado de menor	96
a) Prestación económica	96
b) Base reguladora	96
c) Nacimiento del derecho	96
d) Duración de la prestación	97
e) Beneficiarios	97
f) Pago directo	98
5.4. Ejercicio corresponsable del cuidado de lactante	98
a) Prestación económica	98
b) Base reguladora	98
c) Nacimiento del derecho	99
d) Duración del derecho	99
e) Beneficiarios	99
f) Pago directo	99

5.5. Riesgo durante la lactancia natural	99
a) Prestación económica	100
b) Base reguladora	100
c) Nacimiento del derecho	100
d) Duración de la prestación	100
e) Beneficiarias	100
f) Pago directo	100
5.6. Cuidado de menor con cáncer o enfermedad grave	101
a) Prestación económica	101
b) Base reguladora	101
c) Nacimiento del derecho	102
d) Duración del subsidio	102
e) Beneficiarios	102
f) Pago directo	102
5.7. Desempleo parcial	102
5.7.1. Prestación por desempleo	103
a) Requisitos para la prestación	103
b) Acreditación	103
c) Duración de la prestación	103
d) Cuantía de la prestación	103
e) Pago delegado o pago directo	104
5.7.2. Prestación del Mecanismo RED	104
5.8. Otras prestaciones	105
6. Indemnizaciones de la Seguridad Social	105
6.1. Lesiones permanentes no invalidantes	105
a) Prestación económica	105
b) Beneficiarios	106
c) Pago	106
6.2. Incapacidad permanente parcial	106
a) Prestación económica	106
b) Beneficiarios	106
c) Pago	106
6.3. Incapacidad permanente total del menor de 60 años	107
7. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	107
8. Productos en especie voluntariamente concedidos por las empresas	108
9. Asignaciones asistenciales concedidas por las empresas	108
10. Otras percepciones no salariales	109
10.1. Propinas	109
10.2. Indemnizaciones por lesiones	109
10.3. Indemnizaciones por violación de derechos fundamentales	109
10.4. Premio para incentivar la jubilación	110
10.5. Premio de fidelidad o vinculación	110
11. Casos prácticos	110
 <i>Capítulo VI. Estructura del recibo de salarios: deducciones</i>	 118
1. Deducción por cargas fiscales y de Seguridad Social	118
1.1. Cuotas de la Seguridad Social	118
1.2. Retenciones por IRPF	119
1.3. Ingreso a cuenta del IRPF	119
2. Deducción de cantidades anticipadas	119
2.1. Anticipos a cuenta	119
2.2. Anticipos estímulo	120

2.3. Anticipos reintegrables en ejecución de sentencia	120
2.4. Indemnizaciones por extinción de contrato por causas objetivas.....	120
2.5. Préstamos con garantía de salario	120
3. Deducción de cantidades percibidas de terceros	120
3.1. Mientras le esté impedido el trabajo	120
3.2. Como indemnización por cumplimiento de deber o cargo	121
3.3. Compensación de salarios de tramitación	121
4. Deducciones de carácter sindical	121
4.1. Cuota sindical	121
4.2. Canon por negociación	122
5. Deducción por razón de indemnización por daños	122
6. Deducción por razón de mandamientos judiciales de embargo.....	122
7. Deducción por pagos indebidos	123
8. Deducción del valor de los productos recibidos en especie	123
9. Deducción por ausencias no justificadas	123
10. Deducción por ausencia motivada por incapacidad temporal	123
11. Deducción por sanción disciplinaria	124
12. Deducción en caso de huelga o cierre patronal	124
13. Deducción por vacaciones disfrutadas en exceso.....	124
14. Casos prácticos.....	125
 <i>Capítulo VII. La base de cotización</i>	 129
1. Contingencias protegibles	129
1.1. Contingencias comunes.....	129
1.2. Contingencias profesionales (AT y EP).....	129
1.3. Desempleo.....	130
1.4. Fondo de Garantía Salarial	130
1.5. Formación profesional	130
1.6. Cotización adicional por horas extraordinarias	131
1.7. Cotización adicional por el mecanismo de equidad intergeneracional (MEI).....	131
2. La base de cotización	131
2.1. Conceptos computables.....	131
2.2. Conceptos no computables	133
2.3. Nulidad de pacto.....	134
3. Base de cotización para contingencias comunes	135
3.1. Trabajadores de retribución mensual	135
a) Cómputo de retribuciones.....	135
b) Prorratio	135
c) Base mínima y máxima.....	135
3.2. Trabajadores de retribución diaria.....	135
a) Cómputo de retribuciones.....	135
b) Prorratio	135
c) Base mínima y máxima.....	136
3.3. Tabla de bases mínimas y máximas 2023	136
4. Base de cotización para contingencias profesionales (AT y EP)	136
4.1. Cálculo	136
4.2. Tope mínimo y máximo	136
5. Base de cotización para desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional	137
6. Bases de cotización en situaciones especiales	137
6.1. En situación de incapacidad temporal, de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, de nacimiento y cuidado de menor, y ejercicio corresponsable del cuidado del lactante	137
a) Base para contingencias comunes.....	137

b) Base para contingencias profesionales (AT y EP)	138
c) Base para nacimiento y cuidado de menor a tiempo parcial	138
6.2. En situación de desempleo	139
a) Base para contingencias comunes	139
b) Base para contingencias profesionales (AT y EP)	139
6.3. En situación de alta sin retribución	139
6.4. En situación de pluriempleo	139
a) Base para contingencias comunes	139
b) Base para contingencias profesionales (AT y EP)	139
6.5. En el supuesto de realización de horas extraordinarias	140
6.5.1. Como integrantes de la base de cotización para las contingencias profesionales, desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional	140
6.5.2. Como base de cotización independiente	140
6.6. En el supuesto de abono de salarios con carácter retroactivo	140
6.7. En el supuesto de comisiones percibidas por períodos superiores al mensual	140
6.8. En el supuesto de abono de vacaciones no disfrutadas	141
6.9. En el supuesto de percepción de pagas extraordinarias	141
6.10. En el supuesto de contrato a tiempo parcial	141
a) Base para contingencias comunes	141
b) Base para contingencias profesionales (AT y EP)	142
c) Base en caso de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y nacimiento y cuidado de menor	142
d) Base en caso de pluriempleo	143
e) Base en caso de trabajo concentrado en períodos inferiores a los de alta	143
6.11. En el supuesto de contrato de relevo	143
6.12. En el supuesto de jornada reducida por guarda legal o cuidado directo de un familiar	143
6.13. En el supuesto de jornada reducida por violencia sexual, violencia de género o terrorismo	144
6.14. En el supuesto de reducción temporal de jornada o suspensión temporal del contrato en expediente de regulación temporal de empleo, procedimiento concursal o mecanismo RED	144
6.15. En el supuesto de contrato de formación en alternancia	144
6.16. En el supuesto de contrato para la obtención de práctica profesional	144
6.17. En el supuesto de huelga parcial	145
6.18. En el supuesto de abono de salarios de tramitación	145
6.19. En el supuesto de cumplimiento de deberes de carácter público o desempeño de representación sindical, siempre que no den lugar a la excedencia forzosa	145
6.20. En el supuesto de investigador en formación	145
7. Casos prácticos	145
8. Cuadro de conceptos incluidos en la base de cotización	151
9. Cuadro de conceptos excluidos en la base de cotización	152
 <i>Capítulo VIII. Tipos de cotización</i>	 153
1. Tipo para contingencias comunes	153
2. Tipo para desempleo	153
3. Tipo para el Fondo de Garantía Salarial	153
4. Tipo para formación profesional	154
5. Tipo para horas extraordinarias	154
6. Tipo para el mecanismo de equidad intergeneracional (MEI)	154
7. Tipo para contingencias profesionales (AT y EP)	154
7.1. Reglas de aplicación de la tarifa de primas	154
7.2. Tarifa de primas	155

8. Resumen de tipos de cotización vigentes durante el año 2023	159
9. Supuesto especial: mayor con edad para jubilarse.....	160
<i>Capítulo IX. La cuota.....</i>	<i>161</i>
1. Bonificaciones de la cuota	161
1.1. Fomento de empleo	162
1.1.1. Contratación de personas con discapacidad o de pensionistas por incapacidad ...	162
1.1.2. Contratación de víctimas de violencia de género o doméstica	163
1.1.3. Contratación de víctimas de terrorismo	163
1.1.4. Contratación de trabajadores en situación de exclusión social.....	163
1.1.5. Contratación de víctimas de trata de seres humanos	164
1.1.6. Contratación de personas con capacidad intelectual límite.....	164
1.1.7. Contrataciones a tiempo parcial.....	164
1.1.8. Exclusiones	164
1.2. Sustitución de trabajadores por nacimiento de hijo y cuidado de menor, guarda con fines de adopción, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural ..	165
1.3. Sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género	165
1.4. Sustitución de trabajadoras víctimas de violencia sexual	166
1.5. Contrato de sustitución de trabajadores con discapacidad de baja por incapacidad temporal	166
1.6. Contrato de formación en alternancia	166
1.7. Actividades en Ceuta y Melilla	166
1.8. Investigación y desarrollo	166
1.9. Empresas de inserción.....	167
1.10. Transformación de contratos en indefinidos	167
1.10.1. Contrato de formación en alternancia	167
1.10.2. Contrato para la obtención de práctica profesional, de relevo y de sustitución por jubilación anticipada	167
1.11. Apoyo a los sectores de turismo, comercio vinculado y hostelería.....	167
1.12. Contrato de formación en alternancia y Sistema nacional de garantía juvenil	168
1.13. Contratos formativos con trabajadores con discapacidad.....	168
1.13.1. Contrato de formación en alternancia	168
1.13.2. Contrato para la obtención de práctica profesional	168
1.14. Cambio de puesto o función por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural	168
1.15. Cambio de puesto o empresa por enfermedad profesional.....	168
1.16. Contratación de un familiar por el trabajador autónomo	169
1.17. Expedientes de regulación temporal de empleo y Mecanismo RED	169
2. Reducciones	170
2.1. Readmisión de trabajadores recuperados.....	170
2.2. Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de hijo, acogido o familiar	170
2.3. Personal excluido de algunas contingencias	170
2.4. Desempleo por reducción de jornada o suspensión del contrato	171
2.5. Trabajadores con 65 años o más que acrediten determinados años de cotización	171
2.6. Contrato de formación en alternancia	171
2.7. Contrato predoctoral	172
2.8. Trabajador de 62 años e incapacidad temporal.....	172
2.9. Contribución a plan de pensiones	172
3. Recargos	172
3.1. Contratación temporal de corta duración.....	172
3.2. Jubilación activa.....	173
3.3. Transcurso del plazo de ingreso de cuotas	173

4. Crédito para acciones de formación	173
4.1. Determinación del crédito	173
4.2. Módulos económicos máximos	174
4.3. Coste bonificable	174
4.4. Cofinanciación	174
4.5. Aplicación de las bonificaciones	175
4.6. Permiso individual de formación	175
4.7. Formación y expediente de regulación temporal de empleo	175
5. Cuotas en el contrato de formación en alternancia	176
5.1. Cotización mensual hasta la base mínima de cotización	176
5.2. Cotización mensual a partir de la base mínima de cotización	176
6. Recaudación de cuotas	176
6.1. Recaudación en período voluntario	177
6.2. Recaudación ejecutiva	177
7. Infracciones y sanciones	178
7.1. Infracciones leves	178
7.2. Infracciones graves	178
7.3. Infracciones muy graves	179
8. Delitos contra la Seguridad Social	180
9. Responsabilidad en orden a las prestaciones	181
9.1. Falta de alta y de cotización	181
9.2. Falta total de cotización	181
9.3. Cotización inferior a la debida	181
10. Prescripción en materia de cotizaciones	182
11. Contratos con derecho a bonificación/reducción	182
12. Contratos con derecho a reducción	186
13. Casos prácticos	186
14. Modelo de acta de liquidación de cuotas	191
15. Modelo de diligencia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	192

Capítulo X. Retenciones e ingresos a cuenta del IRPF 193

1. Rendimientos de trabajo	193
1.1. En general	193
1.2. En particular	193
1.3. Retribuciones en especie	196
1.3.1. En general	196
1.3.2. En particular	196
1.3.3. Exclusiones	197
1.3.4. Exenciones	197
2. Cálculo de la retención	198
2.1. Límites a la obligación de retener	198
2.1.1. Situación del contribuyente	199
2.1.2. Número de hijos y otros descendientes	199
2.2. Procedimiento para determinar el importe de la retención	199
2.2.1. Base de retención	199
2.2.2. Mínimo personal y familiar	201
2.2.3. Cuota de retención	203
2.2.4. Tipo de retención	204
2.2.5. Importe de retención	204
2.2.6. Regularización del tipo de retención	204

2.3. Comunicaciones del perceptor al pagador	206
2.3.1. Acreditación de la situación personal y familiar	206
2.3.2. Tiempo de la comunicación	207
2.3.3. Variación de las circunstancias personales y familiares	207
2.3.4. Solicitud de tipos de retención superiores	207
2.3.5. Forma	207
3. Cálculo de los ingresos a cuenta sobre las retribuciones en especie	207
4. Declaración de retenciones (modelo 111)	208
5. Resumen anual de retenciones (modelo 190)	208
6. Certificado de retenciones e ingresos a cuenta	209
7. Retenciones, ingresos a cuenta y autoliquidación del impuesto	209
8. Pactos prohibidos	209
9. Infracciones y sanciones	209
9.1. Por dejar de ingresar las cantidades retenidas	209
9.2. Por incumplir el deber de sigilo	210
9.3. Por incumplir la obligación de comunicar correctamente datos al pagador	210
9.4. Por incumplir la obligación de entregar el certificado de retenciones	210
10. Delitos contra la Hacienda Pública	210
11. Orden jurisdiccional	211
12. País Vasco y Navarra	211
12.1. Tabla de retenciones del País Vasco	212
12.2. Tabla de retenciones de Navarra	213
13. Casos prácticos	214
14. Modelo de comunicación de datos al pagador (IRPF)	226
15. Modelo de certificado de retenciones e ingresos a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas	227
16. Modelo 111 de autoliquidación de retenciones e ingresos a cuenta sobre rendimientos del trabajo	228
17. Modelo del resumen anual de retenciones sobre rendimientos del trabajo	229
 <i>Capítulo XI. La relación nominal de trabajadores (modelo TC-2)</i>	230
Relaciones nominales actuales	231
 <i>Capítulo XII. El boletín de cotización (modelo TC-1)</i>	232
Boletines de cotización actuales	233
 <i>Capítulo XIII. Contabilización de los gastos de personal</i>	234
1. Cuentas y subcuentas de gastos e ingresos de personal	234
1.1. Cuenta 640. «Sueldos y salarios»	235
1.2. Cuenta 641. «Indemnizaciones»	235
1.3. Cuenta 642. «Seguridad Social a cargo de la empresa»	236
1.4. Cuenta 643. «Retribuciones a largo plazo mediante sistemas de aportación definida»	236
1.5. Cuenta 644. «Retribuciones a largo plazo mediante sistemas de prestación definida»	237
1.6. Cuenta 645. «Retribuciones al personal mediante instrumentos de patrimonio»	238
1.7. Cuenta 649. «Otros gastos sociales»	238
2. Cuentas de créditos y deudas con el personal	239
2.1. Cuenta 460. «Anticipos de remuneraciones»	239

2.2. Cuenta 465. «Remuneraciones pendientes de pago»	240
2.3. Cuenta 466. «Remuneraciones mediante sistemas de aportación definida pendientes de pago»	240
3. Cuentas y subcuentas de créditos y deudas con organismos de la Seguridad Social o con la Hacienda Pública	241
3.1. Cuenta 471. «Organismos de la Seguridad Social, deudores»	241
3.2. Cuenta 475. «Hacienda Pública, acreedora por conceptos fiscales»	242
3.3. Cuenta 476. «Organismos de la Seguridad Social, acreedores»	242
4. Otras cuentas relacionadas con el personal de la empresa	243
4.1. Cuenta 140. «Provisión por retribuciones a largo plazo al personal»	243
4.2. Cuenta 254. «Créditos a largo plazo al personal»	245
4.3. Cuenta 257. «Derechos de reembolso derivados de contratos de seguro relativos a retribuciones a largo plazo al personal»	246
4.4. Cuenta 529. «Provisiones a corto plazo»	247
4.5. Cuenta 544. «Créditos a corto plazo al personal»	247
4.6. Cuenta 755. «Ingresos por servicios al personal»	248
4.7. Cuenta 795. «Exceso de provisiones»	248
5. Casos prácticos	250
Segunda parte. Supuestos prácticos	257
1. Trabajador con retribución mensual	259
2. Trabajador con retribución diaria	262
3. Realización de horas extraordinarias	267
4. Mes en que el trabajador es alta inicial en la empresa	272
5. Trabajador retribuido a razón de salario mínimo	276
6. Abono de una mensualidad ordinaria y de una gratificación extraordinaria en el doble supuesto de abono conjunto y separado de las mismas	280
7. Personal de alta dirección	287
8. Contrato de formación en alternancia	292
9. Contrato indefinido de trabajador de 65 o más años y con 40 años de cotización	296
10. Contrato indefinido de persona con discapacidad	301
11. Abono de salarios con carácter retroactivo	307
12. Jornada reducida por guarda legal	314
13. Contrato a tiempo parcial	318
14. Desempleo parcial por reducción de jornada	322
15. Pluriempleo	328
16. Permiso sin retribución, permaneciendo en alta	337
17. Sancionado con suspensión de empleo y sueldo	343
18. Huelga	348
19. Situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común	353
20. Situación de incapacidad temporal derivada de accidente no laboral	359
21. Situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo	366
22. Situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, de trabajador a tiempo parcial	373
23. Suspensión por nacimiento de hijo	378
24. Retribuciones en especie	384
25. Extinción del contrato por dimisión del trabajador	390
26. Extinción del contrato por despido disciplinario	399
27. Extinción del contrato por finalización de la sustitución	406

Tercera parte. Textos legales básicos	413
SALARIO	
1. Estatuto de los Trabajadores: texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre	415
2. Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023	424
3. Real Decreto-ley 3/2004, de 25 de junio, para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía	426
4. Orden de 27 de diciembre de 1994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios	429
COTIZACIÓN	
5. Ley General de la Seguridad Social: texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.....	431
6. Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007	451
7. Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023	456
8. Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.....	460
9. Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad	461
10. Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.....	462
11. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género	463
12. Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo	464
13. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral	469
14. Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia	471
15. Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas	474
16. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual	484
17. Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social	485
18. Real Decreto 1430/2009, de 11 de septiembre, por el que se desarrolla reglamentariamente la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, en relación con la prestación de incapacidad temporal	497
19. Orden PCM/74/2023, de 30 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2023	498
IRPF	
20. Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las Leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de No Residentes y sobre el Patrimonio	507
21. Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero	518

INFRACCIONES Y SANCIONES

- | | |
|---|-----|
| 22. Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social: texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto | 532 |
| 23. Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria | 540 |

CONTABILIDAD

- | | |
|--|-----|
| 24. Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad | 543 |
| 25. Real Decreto 1515/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad de pequeñas y medianas empresas y los criterios contables específicos para microempresas | 548 |

Presentación

Se ha estructurado la presente publicación en tres partes diferenciadas. La primera trata de ofrecer al lector —empresario, trabajador, estudiante o profesional del Derecho laboral— una breve exposición teórica de las materias cuyo conocimiento se considera imprescindible para poder comprender lo que, posteriormente, va a ser objeto de tratamiento fundamentalmente práctico.

La segunda parte estará así dedicada al planteamiento de una serie de supuestos —reflejo de la problemática más usual en la materia que se trata—, que viene acompañado de la propuesta de solución técnica que se considera más adecuada en cada caso.

La publicación se completa, en fin, con una tercera parte en la que se reproduce una selección de los textos legales que se consideran básicos, y de obligada consulta, para un mejor aprovechamiento de la obra.

Como complemento, se ofrece un programa informático que incorpora todos los supuestos prácticos que han sido objeto de principal atención en el libro. Su utilización no es, en ningún caso, imprescindible para una debida comprensión de la obra. No obstante, es de gran ayuda para que el lector, también usuario de productos informáticos, pueda contemplar en pantalla los distintos ejemplos que se plantean. Además, la flexibilidad y facilidad de uso del programa permite, con un simple cambio de datos, adaptar los referidos supuestos a la particular situación del interesado.

Primera parte

Comentarios

Capítulo I. El salario	27
Capítulo II. El recibo de salarios	61
Capítulo III. Estructura del recibo de salarios: el encabezamiento	66
Capítulo IV. Estructura del recibo de salarios. Devengos: percepciones salariales	74
Capítulo V. Estructura del recibo de salarios. Devengos: percepciones no salariales.	86
Capítulo VI. Estructura del recibo de salarios: deducciones	118
Capítulo VII. La base de cotización.	129
Capítulo VIII. Tipos de cotización.	153
Capítulo IX. La cuota.	161
Capítulo X. Retenciones e ingresos a cuenta del IRPF	193
Capítulo XI. La relación nominal de trabajadores (modelo TC-2)	230
Capítulo XII. El boletín de cotización (modelo TC-1)	232
Capítulo XIII. Contabilización de los gastos de personal	234

Capítulo I

El salario

Etimológicamente, la palabra «salario» viene de «salarium», de «sal», porque era costumbre antigua dar a los servidores domésticos una cantidad fija de ese producto. En cambio, «sueldo», denominación predominante hoy para referirse al pago o remuneración que el trabajador recibe por sus servicios, procede de la dicción «soldada», la paga que percibía por su actividad el hombre dedicado al servicio de las armas.

La equivalencia entre lo que produce y lo que precisa el hombre para cubrir sus necesidades constituye el «salario», que si es injusto o inferior origina una situación de desasosiego y de incertidumbre.

Por eso, es un principio recogido en la Constitución española que «todos los españoles tienen derecho a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo».

1. Normativa básica

Las normas básicas reguladoras del salario, de su cotización a la Seguridad Social y del pago del IRPF, aparecen contenidas en las siguientes disposiciones:

a) Salario:

- Estatuto de los Trabajadores: texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023.
- Orden de 27 de diciembre de 1994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios.

b) Cotización:

- Ley General de la Seguridad Social: texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.
- Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.
- Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social.
- Orden PCM/74/2023, de 30 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2023.

c) IRPF:

- Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las Leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de No Residentes y sobre el Patrimonio.
- Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.

Fuente reguladora del salario lo es también el convenio colectivo de aplicación en la empresa, resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios.

Asimismo, la autonomía individual de las partes contratantes, cuya expresión es el contrato individual de trabajo, puede fijar a través de éstas condiciones económicas más favorables para el trabajador que las contenidas en el convenio colectivo.

2. Concepto legal

Legalmente, se considera 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 períodos de descanso computables como de trabajo. También lo es la remuneración de determinados períodos de inactividad.

2.1. TRABAJO EFECTIVO

Trabajo efectivo es la prestación de servicios, que se lleva a cabo durante el período pactado en el contrato individual de trabajo o en el convenio colectivo de aplicación, con respeto, en uno y otro caso, de las normas legales reguladoras de la jornada de trabajo.

2.2. PERÍODOS DE DESCANSO

Se computan como de trabajo, y como tal son retribuidos, los períodos de descanso siguientes:

- El descanso semanal.
Los trabajadores tienen derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta 14 días, de día y medio ininterrumpido o, si se trata de un menor de 18 años, de 2 días ininterrumpidos.
- Los días festivos.
Las fiestas laborales, retribuidas y no recuperables, no pueden exceder de 14 al año.
- Las vacaciones anuales.
El período de vacaciones anuales retribuidas es el pactado, si bien su duración no puede ser inferior a 30 días naturales. El período de disfrute será proporcional al número de días trabajados, si el trabajador no hubiese completado el año de servicios.
- El descanso en jornada continuada, cuando así se ha acordado.
Si la duración de la jornada diaria continuada excede de 6 horas, debe establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a 15 minutos, o de 30 minutos si se trata de un menor de 18 años con jornada continuada superior a 4 horas y media.

2.3. PERÍODOS DE INACTIVIDAD

Se considera salario la remuneración correspondiente a las ausencias justificadas al trabajo por los motivos y durante el tiempo siguientes:

- Matrimonio: 15 días naturales.
- Accidente o enfermedad graves, intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario, hospitalización o fallecimiento de pariente hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad (abuelos, padres, hijos, nietos o hermanos del trabajador o de su cónyuge): 2 días o, si es preciso efectuar un desplazamiento, 4 días.
- Traslado del domicilio habitual: 1 día.
- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal: por el tiempo indispensable. La posible indemnización debe descontarse del salario.
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal: los representantes de los trabajadores disponen de un crédito de horas mensuales que en empresas de hasta 100 trabajadores es de 15 horas; de 101 a 250 trabajadores, 20 horas; de 251 a 500 trabajadores, 30 horas; de 500 a 750 trabajadores, 35 horas, y de 751 trabajadores en adelante, de 40 horas.
- Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo: por el tiempo indispensable.
- Lactancia de un menor de 9 meses: 1 hora de ausencia del trabajo, que puede dividirse en 2 fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada en media hora o acumularse en jornadas completas.
La reducción de jornada puede extenderse otros 3 meses, hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario, cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen.
- Hospitalización de recién nacido: 1 hora de ausencia del trabajo en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.
- Formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene del trabajador cuando se le contrata, cambia de puesto de trabajo o tiene que aplicar una nueva técnica que puede ocasionar riesgos graves: mientras dure esa formación.
- Desplazamiento temporal que exige residencia en población distinta de la del domicilio habitual: 4 días laborables en el domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento.
- Reconocimiento médico previo o periódico por la cobertura de un puesto de trabajo con riesgo de enfermedad profesional: por el tiempo de su realización.
- Comparecencia personal a los actos de conciliación y juicio, salvo cuando sea preceptivo otorgar representación y no se requiera la asistencia personal o cuando se haya declarado que obró de mala fe o con temeridad: los días de celebración.
- Curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional ofrecido por la empresa para la adaptación a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo: hasta un máximo de 3 meses.
- Búsqueda de empleo por la extinción del contrato por causas objetivas: 6 horas semanales durante el período de 15 días de preaviso.
- Formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, de trabajadores con al menos un año de antigüedad: 20 horas anuales, acumulables por un periodo de hasta 5 años.

También se consideran períodos de inactividad retribuidos los siguientes:

- La imposibilidad de prestar servicios cuando el empresario se retrasa en dar trabajo por impedimentos imputables a él mismo.
- El tiempo de presencia, que en determinadas actividades, como el transporte, supone la obligación de remunerar el período de inactividad en la que el trabajador se encuentra a disposición de la empresa.

3. Clases de salario

Según cuál sea el módulo de fijación del salario se distingue entre el salario a tiempo (por unidad de tiempo), el salario por unidad de obra (a rendimiento o destajo), salarios mixtos (con incentivos y por tarea) y salarios proporcionales.

3.1. SALARIO A TIEMPO

En la retribución del trabajo por unidad de tiempo se atiende a la duración del servicio, independientemente de la cantidad de obra realizada, salvo el contrato en que expresamente se estipule un mínimo de obra.

El salario a tiempo se suele llamar «jornal», cuando se paga por días o por semanas, o «suelo» cuando su pago es mensual. El jornal es el sistema de retribución de los trabajadores manuales; y el suelo el de los empleados y técnicos.

El salario en el trabajo medido por unidad de tiempo — año, mes, semana, día, incluso hora — corresponden a la jornada normal completa de trabajo y al rendimiento, fijado o habitual, exigible en la actividad de que se trate.

Aunque no se tome en cuenta el trabajo realizado para la determinación del salario en esta modalidad, debe tenerse en cuenta que uno de los deberes básicos del trabajador es el cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.

El salario base puede ser la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo.

Los salarios mínimos interprofesionales responden a esta modalidad de salario por unidad de tiempo.

3.2. SALARIO POR OBRA: DESTAJO

En la retribución del trabajo por unidad de obra se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajos realizados, pagándose por piezas, medidas, trozos o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido (15 euros por metro cuadrado de suelo embaldosado, por ejemplo).

Si se ha estipulado plazo para la conclusión del trabajo u obra, debe terminarse dentro de él, pero no se puede exigir un rendimiento mayor al normal de un trabajador.

Aunque no se tome en cuenta el tiempo invertido para la determinación del salario en esta modalidad, debe tenerse en cuenta que uno de los deberes básicos del trabajador es el cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.

El salario base puede ser la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de obra.

3.3. SALARIOS MIXTOS

El salario mixto se compone de salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra (prima o incentivo). Así, el salario por unidad de tiempo retribuye, en cuantía constante, un rendimiento normal, o mínimo, en un tiempo determinado y el salario por unidad de obra retribuye, en el mismo tiempo, un rendimiento mayor o extraordinario y, por lo tanto, eventual y variable.

Con el salario mixto se pretenden superar los inconvenientes de salarios por unidad de tiempo o de obra puros, incrementando racionalmente tanto la productividad como las percepciones del trabajador.

3.3.1. *Salario por tarea*

En el trabajo por tarea el trabajador tiene la obligación de realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada u otros períodos de tiempo al efecto establecidos, entendiéndose cumplida dicha jornada o período de tiempo en cuanto se haya ultimado el trabajo fijado en la tarea.

El salario por tarea es un salario mixto; se retribuye por la obra realizada, pero en función del tiempo acordado para su realización.

Aun cuando el salario esté establecido por tarea, el trabajador está obligado a aplicar, al objeto, su actividad profesional sin más interrupciones que las determinadas legal o convencionalmente. La obligación de diligencia es la misma que en los trabajos cuya remuneración esté fijada en función del tiempo.

3.4. SALARIOS PROPORCIONALES

Salarios proporcionales son aquellos que están establecidos en función de los ingresos o recaudaciones que se obtengan por la empresa.

Son característicos de determinadas ramas de actividad y su regulación específica es propia de convenios.

La denominación más generalizada es la de comisión, típica de los representantes de comercio. Otros nombres son: salario a la parte, en pesca y marina mercante; participación en las capturas, en buques congeladores; tronco, en hostelería; porcentaje de servicio, etc.

Para su cálculo se suele aplicar un porcentaje sobre los ingresos o recaudaciones de la empresa, con o sin previa deducción de unos gastos, y haya intervenido directamente o no el trabajador en su obtención.

En principio, la retribución establecida única y exclusivamente en función del resultado económico de la empresa (pérdidas o ganancias) no sería propiamente salario, sino más bien un contrato de sociedad. Incluso aunque no haya participación en pérdidas, como es el caso del socio industrial.

3.4.1. *Salario a comisión*

El salario a comisión es la retribución constituida, en todo o en parte, por una cantidad calculada sobre los negocios mediados por el trabajador, operaciones en las que ha intervenido por cuenta del empresario.

El derecho a la comisión nace en el momento de realizarse y pagarse el negocio, la colocación o venta en que hubiere intervenido el trabajador. Sin embargo, salvo que por pacto se haya establecido de otro modo, se liquida y paga al finalizar el año.

La cuantía de las comisiones es la que libremente han acordado las partes. De no haberse establecido, se determinará con arreglo a los usos y costumbres locales en la respectiva industria o comercio.

El salario mínimo interprofesional en cómputo anual es la garantía mínima de ingresos cuando el trabajador tiene establecido el salario a comisión como única percepción.

Las comisiones, en cuanto salario, deben ser computadas para determinar el que le corresponde al trabajador en vacaciones.

El trabajador y sus representantes legales pueden pedir en cualquier momento comunicaciones de la parte de los libros referentes a las comisiones.

3.4.2. *Salario a la parte*

El salario a la parte es aquel en que se asigna al trabajador una fracción determinada del producto, o del importe o valor obtenido del mismo.

Es un sistema de retribución típica de determinadas actividades: en marina mercante es una participación en el flete; en la pesca marítima en flotas de media altura y bajura es un porcentaje en el importe de la pesca, previa deducción de los gastos y la participación del armador.

3.4.3. *Salario a porcentaje del servicio*

En el salario a porcentaje del servicio se remunera al trabajador con una participación en la facturación realizada, garantizándosele un salario fijo, determinado a tiempo y que tiene la consideración de salario base.

Es un sistema de retribución contemplado en algunos convenios colectivos de los sectores de hostelería y peluquería.

4. **Fijación de la cuantía del salario**

El empresario y el trabajador son libres, en principio, para acordar la cuantía del salario con que ha de ser pagado el trabajo comprometido. No obstante, están obligados a respetar ciertos límites.

4.1. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

El salario mínimo interprofesional es aquella retribución, de fijación anual y establecida legalmente, por debajo de la cual no cabe retribuir la prestación de servicios por cuenta ajena en jornada ordinaria.

El salario mínimo interprofesional constituye una norma de carácter imperativo, por lo que es nulo todo convenio colectivo, pacto o contrato individual que no lo respete.

La percepción del salario mínimo, más los complementos salariales que procedan, en cómputo anual, debe ser respetado por las normas reglamentarias, convenios colectivos, laudos arbitrales, pactos o contratos individuales que determinen el salario del trabajador, pero no afectan a la estructura de dicho salario, salvo en la medida que deba modificarse para garantizar dicha percepción.

Por su carácter de mínimo supone una garantía de percepción para todo trabajador por la prestación de servicios por cuenta ajena, o situación equiparable, durante la jornada ordinaria de trabajo y cualquiera que sea la modalidad retributiva: en dinero, o en dinero y en especie.

El límite de percepción que supone este salario es de aplicación también en aquellas actividades retribuidas por obra o resultado.

Tan sólo cabe la reducción del salario mínimo interprofesional en los supuestos de reducción de jornada, en tal caso aquélla será proporcional a ésta.

La calificación del salario mínimo como interprofesional significa que es de aplicación a todos los sectores y ramas de actividad, ya sea en la agricultura, en la industria o en los servicios.

4.1.1. *Cuantía*

La cuantía del salario mínimo interprofesional para cualquier actividad en la agricultura, industria o servicios, sin distinción de sexo es, en el año 2023, de 36 euros al día, si el salario está fijado por días y en el que no se incluye la parte proporcional de los domingos y festivos, o 1.080,00 euros al mes, si el salario está fijado por meses.

Al salario mínimo se le deben adicionar los complementos salariales personales, por el trabajo realizado y por la situación o resultados de la empresa, sirviendo ese salario mínimo como módulo, en su caso, y conforme a lo establecido en el convenio colectivo y contrato de trabajo.

El salario mínimo por jornada legal de actividad del trabajador eventual o temporero cuyos servicios a una misma empresa no exceden de 120 días al año es, en el año 2023, de 51,15 euros, en el que se incluyen las partes proporcionales de los domingos y festivos y de las dos pagas extraordinarias, a razón de 30 días cada una de ellas.

Si este trabajador eventual o temporero no puede disfrutar de vacaciones por no coincidir éstas con la vigencia del contrato, junto con el salario mínimo debe percibir la parte proporcional de éste correspondiente a dichas vacaciones.

El salario mínimo de los empleados de hogar que trabajan por horas, para cuya determinación se toma como referencia el fijado para los trabajadores eventuales y temporeros, es de 8,45 euros por hora efectivamente trabajada.

4.1.2. *Salario mínimo interprofesional 2023 en normas no estatales y relaciones privadas*

El salario mínimo interprofesional no sólo ha sido tenido en cuenta como garantía salarial mínima de los trabajadores por cuenta ajena, sino también como referencia para obtener o calcular algún beneficio, servicio o prestación social (becas de estudios, acceso a la vivienda de protección oficial, revisión de alquileres, determinación de los mínimos fiscales exentos, etc., y, en el ámbito social, las prestaciones de la Seguridad Social). Son los denominados efectos múltiples del salario mínimo interprofesional.

Las cuantías del salario mínimo interprofesional, en vigor desde el 1 de enero de 2023, no son de aplicación a los contratos y pactos de naturaleza privada vigentes en dicha fecha que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia a cualquier efecto, salvo que las partes acuerden la aplicación de esas cuantías.

En cualquier caso, el salario no puede ser inferior en su conjunto y en cómputo anual a la cuantía del salario mínimo interprofesional vigente desde el 1 de enero de 2023, 15.120 euros por incluir dos pagas.

4.1.3. *Indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM)*

El indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) es un parámetro de referencia sustitutivo del salario mínimo interprofesional que es utilizado para el cálculo del importe de determinadas prestaciones de la Seguridad Social y ayudas sociales que, antes de la creación de este nuevo mecanismo, se encontraban, en su mayoría, referenciadas al salario mínimo interprofesional. Esto no significa que el salario mínimo interprofesional haya desaparecido como indicador, sino que se mantiene en lo que hace relación con la determinación del nivel de renta máximo para acceder y mantener dichas prestaciones.

También actúa este indicador como referencia para determinar la cuantía a la que queda limitada la exclusión de determinados conceptos retributivos de gravamen en el Impuesto sobre la Renta, así como para establecer el importe máximo de ingresos económicos brutos anuales que no cabe sobrepasar para el reconocimiento del derecho de asistencia jurídica gratuita.

El indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM), de cuantía inferior al salario mínimo interprofesional, pretende servir de instrumento de contención del gasto social.

La cuantía del IPREM durante 2023 es de 20 euros/día, 600 euros/mes, 7.200 euros/año y, cuando se utilice para sustituir al salario mínimo interprofesional en cómputo anual, sin expresa exclusión de las pagas extraordinarias, 8.400 euros/año.

4.2. SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL

La mayoría de los sectores de actividad tienen superadas, mediante negociación colectiva, las cuantías fijadas en el salario mínimo interprofesional. Por eso, son consideradas como mínimas las retribuciones que, diferenciadas según la categoría profesional de los trabajadores, aparecen recogidas en el convenio colectivo aplicable, sea de empresa o de sector. A ese salario establecido en convenio es a lo que se denomina salario profesional.

La cuantía del salario determinada por los convenios colectivos obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación de los mismos y durante todo el tiempo de su vigencia.

4.2.1. *Descuelgue salarial*

Previo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, cabe inaplicar el régimen salarial previsto en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Si no hay representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos pueden atribuir su representación a una comisión de hasta 3 miembros integrada por trabajadores de la propia empresa o a una comisión de hasta 3 miembros designada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estén legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo aplicable.

El acuerdo de inaplicación debe determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

El acuerdo de inaplicación, al que habrá precedido un periodo de consultas, no puede dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las previstas en el plan de igualdad aplicable en la empresa y debe ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

Las discrepancias durante el periodo de consultas pueden someterse a la comisión del convenio, y de no solicitarse su intervención o ésta no haber alcanzado un acuerdo, cabe recurrir a los procedimientos establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos.

Finalizado el periodo de consultas sin acuerdo, la discrepancia puede someterse a la Comisión consultiva nacional de convenios colectivos cuando la inaplicación afecta a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una Comunidad Autónoma, o al órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma en otro caso.

4.3. SALARIO CONTRACTUAL

También mediante contrato de trabajo o pacto individual se puede determinar la cuantía del salario, ya que el trabajador y el empresario pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral, ni al orden público.

En ningún caso pueden establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos. Lógicamente, pueden pactarse condiciones salariales superiores a las señaladas por el convenio colectivo de aplicación a la empresa. Esta situación de superior retribución salarial del trabajador es lo que se conoce con el nombre de «condición más beneficiosa», y las cantidades percibidas por el trabajador en este concepto reciben el nombre de complemento «ad personam».

A pesar de su origen voluntario, esta mejora salarial no puede ser suprimida por decisión unilateral del empresario ya que, una vez consolidada, pasa a constituir un derecho económico del trabajador. No obstante, su neutralización, su posible supresión, es factible por aplicación de la absorción y de la compensación.

4.3.1. *Absorción y compensación*

Nada impide que el empresario pague a sus trabajadores un salario superior al previsto como salario mínimo interprofesional o al fijado en convenio colectivo. Pero el hecho de disfrutar de esta condición más beneficiosa no quiere decir que su disfrute haya de ser indefinido.

El empresario tiene la posibilidad de neutralizar esas mejoras salariales a través del mecanismo de la absorción y compensación; que es de aplicación cuando los salarios realmente pagados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados por la «norma» o por el convenio colectivo.

Esto significa que los incrementos de salarios mínimos interprofesionales o profesionales que puedan tener lugar no repercuten o modifican el salario realmente percibido por el trabajador, salvo que éste, en conjunto y en cómputo anual, resulte inferior al nuevo salario mínimo, en cuyo caso se revisaría hasta alcanzar el nuevo mínimo profesional o interprofesional.

La absorción y compensación actúan respecto de partidas salariales. No lo hacen sobre los devengos extrasalariales que deben computarse por separado.

Su aplicación sólo puede realizarse en relación con conceptos salariales que sean homogéneos entre sí, en el sentido de que los conceptos retributivos que se pretenden compensar respondan a la misma o análoga causa. Así, por ejemplo, no existe homogeneidad en la retribución de la jornada ordinaria y en la correspondiente a horas extraordinarias debido al carácter excepcional del trabajo realizado fuera de la duración normal de la jornada.

La absorción y compensación no actúan de modo automático y necesario, por lo que cabe el pacto en contrario o la renuncia del empresario a aplicarlas, en cuyo caso el incremento del salario mínimo no quedaría compensado, sino que repercutiría sobre el salario percibido por el trabajador, a título de condición más beneficiosa.

4.4. REVISIÓN SALARIAL

Los convenios colectivos suelen establecer cláusulas de revisión salarial que tiene la finalidad de incrementar o actualizar las percepciones salariales que han de cobrar los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación. Los convenios colectivos suelen establecer cláusulas de revisión salarial que tienen la finalidad de incrementar o actualizar las percepciones salariales que han de cobrar los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación. En algunas ocasiones la cláusula de revisión salarial proyecta sus efectos en los 2 o 3 años siguientes a su aprobación.

A estos efectos ha solido tomarse como referencia el aumento que el Gobierno preveía que había de experimentar el Índice de Precios al Consumo (IPC) durante el año en curso. La subida salarial, coincidente con dicho indicador, se aplicaba sobre las tablas salariales del año anterior, una vez que se había procedido a la regularización del IPC correspondiente a ese año, y con efectos retroactivos a primero de enero de la anualidad correspondiente.

No obstante, los agentes sociales han venido renunciando a una revisión directa de los salarios conforme al IPC general con el fin de que la moderación de rentas salariales permitiera facilitar el crecimiento y la creación de empleo.

El Gobierno, siguiendo esas pautas acordadas por organizaciones empresariales y sindicales, ha establecido un régimen basado en que los valores monetarios no sean modificados en virtud de índices de precios o fórmulas que lo contengan, la desindexación de la economía española, si bien no es de aplicación a la negociación salarial colectiva en la que no intervenga el sector público.

4.5. IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

Durante la vigencia del contrato no es válida la renuncia que el trabajador pueda realizar de los derechos que tuviese reconocidos por disposiciones legales (las que establecen la cuantía del salario mínimo interprofesional o las cuantías mínimas de las indemnizaciones por extinción del contrato, por ejemplo) o por convenio colectivo (todas las cláusulas salariales, salvo aquellas sobre las que el propio convenio admita su disponibilidad).

También está prohibida la transacción o renuncia de los derechos salariales reconocidos por sentencia favorables al trabajador.

En cambio, sí son renunciables y disponibles para el trabajador las condiciones salariales más ventajosas pactadas individualmente en contrato de trabajo o concedidas graciosamente por el empresario.

Los recibos de finiquito firmados con posterioridad a la extinción del contrato también tienen eficacia liberatoria y no están afectados de nulidad.

4.6. REGISTRO SALARIAL

El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, separados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Si el promedio de las retribuciones de los trabajadores de un sexo es superior a los del otro en un 25% o más en una empresa de 50 o más trabajadores, el registro salarial debe incluir los motivos no relacionados con el sexo que justifiquen dicha diferencia.

La representación legal de los trabajadores en la empresa tiene derecho a acceder a ese registro salarial.

5. Especialidades del salario

5.1. SALARIO Y MODALIDADES DEL CONTRATO

Algunas de las modalidades de contratación presentan especialidades para la determinación del salario.

5.1.1. *Contrato de grupo*

En el contrato de grupo es el jefe del grupo quien ostenta la representación de los que lo integran, acuerda el salario común y lo distribuye cuando lo cobra.

5.1.2. *Contrato de formación en alternancia*

En el contrato de formación en alternancia, la retribución cuando no está establecida en el convenio colectivo, no puede ser inferior al 60% durante el primer año ni al 75% durante el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En ningún caso la retribución puede ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

5.1.3. *Contrato para la obtención de práctica profesional*

En el contrato para la obtención de práctica profesional, la retribución, cuando no está establecida en el convenio colectivo, no puede ser inferior a la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En ningún caso la retribución puede ser inferior a la establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

5.1.4. *Contrato a tiempo parcial*

El salario de los trabajadores contratados a tiempo parcial es proporcional a la duración de la jornada rendida, salvo condición más beneficiosa o fijación por objetivos.

Los trabajadores a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

No obstante, los trabajadores a tiempo parcial pueden realizar horas complementarias cuando la jornada ordinaria establecida en el contrato es de al menos 10 horas semanales en cómputo anual.

La realización de las horas complementarias es obligatoria para el trabajador cuando ha suscrito el correspondiente pacto específico, pacto en el que el número de horas acordado no puede exceder del 30%, si bien en convenio colectivo pueden ampliarse hasta el 60%, de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

El trabajador puede renunciar al pacto, mediante un preaviso de 15 días y una vez cumplido 1 año desde su celebración, para la atención de responsabilidades familiares —guarda legal de un menor o discapacitado, cuidado de un familiar—, por necesidades formativas o por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

La realización de las horas complementarias es voluntaria para el trabajador cuando, no habiendo suscrito el correspondiente pacto específico, el contrato es indefinido y la jornada en cómputo anual no es inferior a 10 horas semanales. En este caso, el número de horas complementarias voluntarias ofrecido por el empresario no puede exceder del 15%, si bien en convenio colectivo pueden ampliarse hasta el 30%, de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

La suma de las horas ordinarias y complementarias no puede exceder de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se deben retribuir como ordinarias. Se computan a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.

Por otra parte, el salario a considerar en los supuestos de disfrute de los períodos de descanso por maternidad o paternidad a tiempo parcial, a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas legalmente por traslado, suspensión o extinción del contrato o despido, es el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no haya transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

5.1.5. Contratos de jubilación parcial y de relevo

El contrato de jubilación parcial, que tiene por objeto la prestación de servicios por tiempo inferior (entre un 25% y un 50%, con carácter general; si bien, en determinadas condiciones, puede alcanzar un 75%) al que realizaba el trabajador con anterioridad a su jubilación, lleva consigo la reducción proporcional de su salario.

La retribución del trabajador que le releva en la parte dejada de trabajar también debe ser proporcional (entre un 25% y un 50%, con carácter general; si bien, en determinadas condiciones, puede alcanzar un 75%) a la fijada legal o convencionalmente para un trabajador de la misma categoría que el trabajador relevado, salvo que el contrato de relevo se hubiese celebrado a tiempo completo.

5.1.6. Contrato de trabajo a distancia

En el contrato de trabajo a distancia un mínimo del 30% de la prestación de servicios se lleva a cabo en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella. No obstante, la prestación de servicios presencial debe alcanzar el 50% en los contratos formativos, tanto en la modalidad de contrato de formación en alternancia como en la de contrato para la obtención de práctica profesional, y en los contratos con menores.

El teletrabajo es aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

La retribución total debe ser, como mínimo, la establecida conforme al grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos establecidos para las personas trabajadoras que solo prestan servicios de forma presencial, particularmente aquellos vinculados a las condiciones personales, los resultados de la empresa o las características del puesto de trabajo.

El trabajador no tiene que asumir los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

El acuerdo de trabajo a distancia debe garantizar un porcentaje mínimo del 50% de prestación de servicios presencial, tanto en los contratos de trabajo celebrados con menores como en los contratos de formación en alternancia y en los contratos para la obtención de práctica profesional.

5.1.7. *Contrato de puesta a disposición*

Al trabajador puesto a disposición por una empresa de trabajo temporal no se le aplica el sistema retributivo establecido en dicha empresa, sino que tiene derecho a percibir la retribución total establecida para el puesto de trabajo que desarrolla en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria.

Esa remuneración debe incluir, en su caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. La empresa usuaria debe consignar el salario en el contrato de puesta a disposición.

5.2. SALARIO Y VACACIONES

Las vacaciones, interrupción anual de la prestación de servicios del trabajador, por tiempo no inferior a 30 días, para proporcionarle descanso, deben ser retribuidas.

Las vacaciones se establecen en función del tiempo trabajado, por lo que si éste no tiene lugar, no nace el derecho a su disfrute.

El cómputo del período trabajado a efectos del cálculo de las vacaciones se inicia con el año natural (1 de enero), salvo que sea otro el criterio establecido en el convenio colectivo de aplicación en la empresa (por ejemplo, si se determinase que el cómputo ha de realizarse desde el momento en que termine la última vacación disfrutada).

El importe de la retribución de las vacaciones ha de ser la retribución normal o media que esté percibiendo el trabajador, y que incluye la totalidad de sus emolumentos en jornada ordinaria. Sin embargo, prevalece el criterio establecido en el convenio colectivo de aplicación, si es otro.

Las vacaciones son de obligado disfrute para el trabajador y no pueden sustituirse por compensación económica alguna. Sólo cabe la compensación económica de las vacaciones cuando se haya producido el cese del trabajador antes de haber agotado el período vacacional completo o antes de haber llegado a la época de su disfrute. En estos casos, el trabajador tiene derecho a cobrar la parte proporcional de vacaciones; es decir, la parte que, teniendo en cuenta el período de tiempo trabajado ese año, le correspondería disfrutar de descanso.

La compensación económica no se produce cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincide en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato por parto, guarda con fines de adopción, adopción o acogimiento, ya que en tal caso se tiene derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que aquéllas correspondían.

Por otra parte, en caso de que se disfrute el período completo de vacaciones y posteriormente, antes de terminar el año natural, se produzca la extinción del contrato de trabajo, cabe realizar un descuento por las vacaciones disfrutadas no devengadas.

Excepcionalmente, los trabajadores eventuales y temporeros pueden percibir, junto con su salario, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones cuando no haya coincidencia entre el período de su disfrute y la vigencia de su contrato.

5.3. SALARIO Y MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional, en cuanto cambio del trabajador a funciones distintas de las que habitualmente presta, requiere el mantenimiento, en el caso de encomienda de funciones inferiores, de la retribución de origen.

En los demás supuestos de movilidad funcional, el trabajador tiene derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realiza.

5.4. SALARIO Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

Son causas de suspensión del contrato de trabajo las siguientes:

- El mutuo acuerdo de las partes.
- Las consignadas válidamente en el contrato de trabajo.
- La incapacidad temporal.
- El riesgo durante el embarazo.
- El nacimiento de hijo, que comprende el parto y el cuidado de menor de 12 meses.
- El riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses.
- La adopción y la guarda con fines de adopción.
- El acogimiento familiar de duración no inferior a un año, de menores 18 años con discapacidad o con especiales dificultades de inserción social y familiar o de menores de 6 años.
- La adopción, y la guarda con ese fin, de menores de 6 años o, si se trata de personas con discapacidad o de quienes por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tienen especiales dificultades de inserción social y familiar, de menores de 18 años.
- El ejercicio de cargo público representativo.
- La privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- La suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- La fuerza mayor temporal.
- Las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- La excedencia.
- El ejercicio del derecho de huelga.
- El cierre legal de la empresa.
- La decisión de la trabajadora que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia sexual o de género.

La suspensión del contrato de trabajo por cualquiera de las mencionadas causas produce el efecto de exonerar de las obligaciones recíprocas de trabajar y de remunerar el trabajo.

5.5. SALARIO Y REDUCCIÓN DE JORNADA

Tienen derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario:

- Los progenitores, guardadores o acogedores pueden extender el periodo de disfrute hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses, cuando ejerzan ambos el derecho a la reducción de jornada en media hora para el cuidado del lactante con la misma duración y régimen.
- El padre o la madre cuyo hijo recién nacido precisa ser hospitalizado a continuación del parto. Tienen derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas.
- Quien por razones de guarda legal tiene a su cuidado directo un menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeña una actividad retribuida. La reducción debe estar comprendida entre un octavo y la mitad de la duración de la jornada.
- Quien precisa encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo, y que no desempeña actividad retribuida.

La reducción debe estar comprendida entre un octavo y la mitad de la duración de la jornada.

- El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor de un menor a su cargo afectado por cáncer o cualquier enfermedad grave, que implica un ingreso hospitalario de larga duración y requiere la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente.

El derecho a la reducción de la jornada es, como mínimo, del 50%.

La reducción de la jornada se extiende hasta los 23 años de quien fuera el menor, si se mantiene su necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

- La trabajadora víctima de violencia sexual, de género o terrorismo que la precisa para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

5.6. SALARIO E INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL

Los trabajadores que han sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial tienen derecho a su reincorporación en la empresa en las condiciones siguientes:

- Si la incapacidad permanente parcial no afecta al rendimiento normal del trabajador en el puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse debe el empresario reincorporarlo al mismo puesto o, en caso de imposibilidad, mantenerle el nivel retributivo correspondiente.
- En el supuesto de que el empresario acredite la disminución en el rendimiento, deberá ocupar al trabajador en un puesto de trabajo adecuado a su capacidad residual y, si no existiera, podrá reducir proporcionalmente el salario, sin que en ningún caso la disminución pueda ser superior al 25%, ni que los ingresos sean inferiores al salario mínimo interprofesional cuando se realice jornada completa.

5.7. SALARIOS DE TRAMITACIÓN

Se conoce como salarios de tramitación aquella cantidad objeto de condena en los juicios por despido consistente en una suma igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que se notifique la sentencia, o hasta que haya encontrado otro empleo si tal colocación es anterior a dicha sentencia y se pruebe por el empresario lo percibido para su descuento de los salarios de tramitación. A pesar de su propia denominación, tienen naturaleza indemnizatoria, no salarial, dado que no corresponden a trabajo efectivo ni a descanso retribuido.

El trabajador tiene derecho a los salarios de tramitación cuando un despido ha sido declarado improcedente:

- Si el empresario opta por la readmisión de un trabajador que no es un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical.
Esta opción expresa debe ejercitarse mediante escrito o comparecencia ante la oficina del Juzgado de lo Social, dentro del plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia que declara el despido improcedente.
Se entiende que procede la readmisión, opción presunta, cuando el empresario no opta por la readmisión o la indemnización.
- Si el trabajador despedido es un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical.

El salario a tener en cuenta para el cálculo de la indemnización y de los salarios de tramitación, en su caso, es el que legalmente corresponda al trabajador en el momento del despido.

El Estado debe abonar los salarios de tramitación que se devenguen cuando la sentencia de la jurisdicción competente que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de

90 días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda. Esta responsabilidad del Estado sólo se da en los despidos improcedentes, no en los nulos.

5.8. SALARIO Y RECIBO DE FINIQUITO

El término finiquito hace referencia a aquel documento en que empresario y trabajador expresan su conformidad con la terminación de la relación laboral, cualquiera que haya sido la causa que la haya motivado (mutuo acuerdo, despido, dimisión, expiración del tiempo pactado, jubilación, etc.).

Pero el finiquito suele contener además la liquidación de las cantidades devengadas durante la relación laboral, ya sean de carácter salarial (salario base, plusés, partes proporcionales de vacaciones y pagas extraordinarias) o de carácter extrasalarial (indemnizaciones, dietas, retenciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas o cuotas de la Seguridad Social).

El finiquito puede incluir también la declaración de que la cantidad adeudada ha sido recibida por el trabajador, actuando así el documento como recibo del pago realizado. Asimismo, el finiquito suele incluir una declaración en que las partes expresan que, a partir de la firma del documento, nada se deben ya entre sí.

La liquidación que representa el finiquito, ha de hacerse constar en el correspondiente recibo de salarios.

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de uno de sus representantes (delegado de personal o miembro del comité de empresa) en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia del representante, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

El incumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de tramitación de los recibos de finiquito constituye una infracción grave sancionable con multa entre 751 y 7.500 euros.

No ha de confundirse el finiquito, en el que consta la inequívoca voluntad del trabajador de extinguir el contrato de trabajo, con la mera liquidación de cuentas que supone una voluntad de clarificar la situación económica entre el empresario y el trabajador por un determinado período de tiempo.

5.9. SALARIO Y SEGURIDAD SOCIAL

Las prestaciones o medidas reparadoras de la situación de necesidad causada por un riesgo o contingencia, que integran la acción protectora de la Seguridad Social, son las siguientes:

- Asistencia sanitaria en los casos de maternidad, de enfermedad común o profesional y de accidentes, sean o no de trabajo.
- Recuperación profesional.
- Incapacidad temporal.
- Riesgo durante el embarazo.
- Nacimiento y cuidado de menor.
- Ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.
- Riesgo durante la lactancia natural.
- Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- Incapacidad permanente, que puede implicar un complemento para la reducción de la brecha de género si ha sido causada a partir del 4 de febrero de 2021.

- Desempleo.
- Jubilación, que puede implicar un complemento para la reducción de la brecha de género si ha sido causada a partir del 4 de febrero de 2021.
- Muerte y supervivencia, que comprende:
 - Auxilio por defunción.
 - Viudedad, ya sea pensión, que puede implicar un complemento para la reducción de la brecha de género si ha sido causada a partir del 4 de febrero de 2021, o prestación temporal.
 - Orfandad, ya sea pensión o prestación.
 - En favor de familiares, ya sea pensión o subsidio.
 - Indemnización en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Las prestaciones familiares, que consisten:
 - En su modalidad contributiva y a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor:
 - De la consideración como cotizados de los periodos de excedencia legal por cuidado de hijo o menor en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción o de otros familiares que no pueden valerse por sí mismos.
Si la excedencia ha sido precedida de una reducción de jornada, las cotizaciones durante la misma se computan como si no hubiera habido tal reducción.
 - Del incremento hasta el 100% de las cotizaciones que hubieran correspondido sin la reducción de las realizadas durante las reducciones legales de jornada por cuidado de menor, durante 2 años, por la prórroga de 9 a 12 meses por cuidado de lactante, o por el cuidado de una persona con discapacidad o un familiar, hasta un año.
 - En su modalidad no contributiva:
 - Asignación económica por cada hijo o menor a cargo en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción, si es menor de 18 años con un grado de discapacidad no inferior al 33% o mayor de 18 años con un grado de discapacidad no inferior al 65%.
También pueden ser beneficiarios de esta asignación los huérfanos de padre y madre, según su edad y grado de discapacidad, los abandonados por sus padres y, en razón de la que correspondería a sus padres por ellos, los mayores de 18 años.
 - Prestación económica de pago único por nacimiento o adopción de hijo en familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres o padres con discapacidad.
 - Prestación económica de pago único por parto o adopción múltiples.
- Ingreso mínimo vital, prestación dirigida a prevenir el riesgo de pobreza y exclusión social de quienes se encuentran en una situación de vulnerabilidad por carecer de recursos económicos suficientes para la cobertura de sus necesidades básicas.
- Prestaciones de servicios sociales, en materia de rehabilitación de inválidos y de asistencia a la tercera edad.
- Beneficios de asistencia social.

Esta función aseguradora o de protección, que al sistema de Seguridad Social corresponde garantizar, exige una financiación en la que han de ser partícipes, además del Estado, sus beneficiarios. Es por ello que se obliga a cotizar a la Seguridad Social a los trabajadores y a los empresarios por cuya cuenta trabajen.

La cotización comprende, por tanto, una doble aportación: de los empresarios, o cuota patronal, y de los trabajadores, o cuota obrera; aunque en el régimen de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, y en lo que se refiere al Fondo de Garantía Salarial, la cotización completa debe correr exclusivamente a cargo de los empresarios.

Con todo, el empresario es sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar, debiendo ingresar las aportaciones propias y las de sus trabajadores, en su totalidad. A tal fin, de-

berá descontar a sus trabajadores, en el momento de hacerles efectivas sus retribuciones, la aportación que corresponde a cada uno de ellos. Siendo nulo el pacto en virtud del cual el empresario asume el pago de la cuota del trabajador.

La determinación de la cuota se obtiene mediante la aplicación de un tipo, porcentaje o gravamen, a la base de cotización. Consistiendo ésta en la remuneración total que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador, o que efectivamente perciba de ser ésta superior, por razón del trabajo que realice; siempre dentro de los límites o topes máximos y mínimos que, según categoría profesional, correspondan. No integran la base de cotización aquellas otras retribuciones que no remuneran directamente el trabajo desarrollado y que, por ende, reciben la calificación de extrasalariales.

La cuota debida es susceptible de importantes bonificaciones o reducciones como medida de fomento de empleo, en los términos y cuantías establecidos en cada caso.

La efectividad de la obligación de cotizar queda asegurada por medio de la gestión recaudatoria, que comprende una recaudación en período voluntario y una recaudación en vía ejecutiva; y cuya competencia corresponde a la Tesorería General de la Seguridad Social.

5.10. SALARIO E IRPF

Como consecuencia de que las retribuciones del trabajo por cuenta ajena se hallan sujetas al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, el empresario tiene la obligación de practicar sobre aquéllas la correspondiente retención a cuenta, debiendo ingresar su importe en el Tesoro.

La retención a practicar sobre la retribución es el resultado de aplicar a ésta un porcentaje que se determina, con carácter general, en función de la cuantía de aquélla y de las circunstancias familiares del trabajador.

Las cargas fiscales a cargo del trabajador deben ser satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

6. Pago del salario

La obligación del empresario de satisfacer al trabajador su retribución es consecuencia de la prestación por éste del trabajo o servicio remunerado, lo que no obsta a que se admitan supuestos en los que el empresario esté obligado a pagarlos, aun sin prestación de trabajo, como ocurre en el disfrute de vacaciones, en las licencias retribuidas y en la paralización del trabajo por causas imputables al empresario.

En todo caso, es al empresario a quien corresponde acreditar el pago del salario en caso de que éste le sea reclamado, ya que incumbe la prueba de las obligaciones al que reclama su cumplimiento, y la de su extinción por pago al que la opone.

6.1. TIEMPO Y LUGAR

La liquidación y el pago del salario ha de hacerse puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no puede exceder de 1 mes.

No obstante, el derecho al salario a comisión nace en el momento de realizarse y pagarse el negocio, la colocación o venta en que hubiera intervenido el trabajador, liquidándose y pagándose, salvo que se hubiese pactado otra cosa, al finalizar el año.

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales tienen derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

La impuntualidad en el pago hace incurrir al empresario en mora, por lo cual deberá abonar un interés anual del 10% de lo adeudado. Sin embargo, el recargo por mora sólo es procedente

cuando la realidad y la cuantía de los salarios a percibir constan de un modo pacífico e incontrovertido, es decir, cuando se trate de exigir el cumplimiento de una obligación salarial por cantidad exigible, vencida y líquida, sin que su fijación penda de un litigio.

El impago del salario en tiempo oportuno faculta al trabajador para exigirlo judicialmente con el recargo de mora correspondiente.

Los recibos de finiquito firmados por el trabajador una vez extinguida la relación laboral tienen plena eficacia liberatoria, de modo que después de firmados tales recibos se han de entender extinguidas todas las obligaciones económicas que pudiera tener pendientes la empresa con el trabajador, sin que puedan estimarse desde entonces las reclamaciones salariales que éste pudiera dirigir a aquélla.

La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado constituye causa justa para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato con derecho a una indemnización como si fuera un despido improcedente.

Por otra parte, el impago y los retrasos reiterados en el pago del salario debido constituyen infracciones muy graves sancionables con multa entre 7.501 y 225.018 euros.

6.2. MODALIDADES

El salario, contraprestación del trabajo realizado, puede ser satisfecho en dinero solamente, o en dinero y en especie.

La forma más frecuente de abonar el salario suele ser mediante el dinero o moneda de curso legal, si bien el empresario puede sustituirlo por cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal. En cualquier caso, la opción entre las distintas modalidades de pago corresponde al empresario y no al trabajador.

El abono del salario por parte de las empresas mediante la modalidad de cheque no comporta la obligación de conceder a los trabajadores ningún período de tiempo dentro de la jornada laboral para hacerlo efectivo.

El trabajador puede exigir que el cheque sea nominativo y no al portador.

La entrega de pagarés a la orden, o letras de cambio u otros documentos mercantiles, sólo produce los efectos del pago cuando han sido cobrados o, cuando por culpa del trabajador, se han perjudicado. Entretanto, la acción derivada del derecho a reclamar el salario queda en suspenso.

El salario en especie se caracteriza por ser aquella parte de la contraprestación del trabajo que se hace efectiva en bienes no dinerarios, o documento que lo represente; esto es, materias y objetos, incluso derechos que concedan beneficios o ventajas, en cuantía determinada y con indudable valor económico, que no son dinero de curso legal o su representación.

Solamente puede establecerse esta modalidad de retribución en los casos en que lo admitan expresamente las normas laborales, sean de origen estatal o convenios colectivos. En consecuencia, no puede el empresario imponer al trabajador el cobro del salario en especie si no está previamente establecida esta modalidad.

En todo caso, las percepciones en especie no pueden exceder del 30% de las percepciones salariales del trabajador, ni suponer una percepción en dinero inferior al salario mínimo interprofesional.

El salario también puede entenderse liquidado por compensación, respecto de las cantidades que, en su caso, adeude el trabajador a su empresario y estén vencidas y sean líquidas, exigibles y no controvertidas, como, por ejemplo, anticipos y préstamos.

6.3. PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, sa-

larial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

La discriminación salarial por razón de sexo no puede resolverse mediante la privación del beneficio a quien lo tiene reconocido, sino otorgándolo también al que está discriminado.

El trabajador tiene derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor en caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo.

Igualmente, está prohibida la discriminación salarial por circunstancias de origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

El principio de igualdad no prohíbe dar un tratamiento distinto a situaciones razonablemente desiguales, ya que no toda desigualdad constituye discriminación. Así, no se atenta contra el principio de igualdad al fijar salarios desiguales a trabajadores en circunstancias diferentes, con funciones laborales distintas o con distinta valoración del puesto de trabajo.

Las decisiones unilaterales del empresario en materia de retribuciones, que impliquen discriminaciones desfavorables por las razones antes mencionadas, constituyen infracciones muy graves sancionables con multa entre 7.501 y 225.018 euros.

Serán igualmente nulas, y susceptibles de ser sancionadas como faltas muy graves, con multa de 7.501 a 225.018 euros, las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

6.4. FORMA

La liquidación y el pago del salario han de hacerse documentalmente por medio del recibo de salarios. Documento éste que, en modelo oficial o en el modelo acordado con los representantes de los trabajadores, recoge los diversos conceptos de pago y descuento: salario base, complementos salariales, percepciones extrasalariales, deducciones de Seguridad Social, retenciones por IRPF, etc.

La firma del «recibí» del trabajador sirve al empresario para acreditar, en caso de reclamación posterior, el pago de la cantidad recibida por éste; y sin que el hecho de la firma suponga necesariamente la conformidad del trabajador con la cantidad que se le liquida y cobra.

7. Reclamación del salario

Cuando el empresario incumple, en todo o en parte, la obligación de pagar puntualmente al trabajador la remuneración pactada o legalmente establecida éste puede iniciar las acciones conducentes a su reclamación.

La acción para exigir el pago de percepciones económicas (salariales y extrasalariales) ha de ejercitarse en el plazo de 1 año contado a partir de la fecha convenida para el pago. El transcurso del referido plazo de prescripción haría ineficaz una posterior reclamación del trabajador.

En la reclamación de salarios es el trabajador el que tiene que probar la prestación de servicios cuyo pago reclama; siendo el empresario el que, para quedar liberado, debe probar la realidad del pago.

7.1. PROCEDIMIENTO

Son dos las fases a través de las cuales se articulan las reclamaciones de cantidad.

7.1.1. Conciliación previa

La conciliación previa, en sede extrajudicial (ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Comunidad Autónoma u órgano creado por acuerdo interprofesional o convenio colectivo), tiene por objetivo la evitación del proceso judicial y constituye un requisito previo para su tramitación. Con el acto de conciliación se pretende que las partes en conflicto, empresario y trabajador demandante, alcancen un acuerdo en relación con la reclamación de cantidad planteada.

Lo acordado en el acto de conciliación tiene fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes, sin necesidad de ratificación ante el juez.

7.1.2. Demanda

Las reclamaciones de cantidad se tramitan a través del llamado proceso ordinario y se formulan mediante la presentación de una demanda escrita, por medio de la cual el trabajador demandante solicita del órgano judicial que se condene al empresario demandado al pago de una determinada cantidad.

La demanda ha de contener los siguientes requisitos generales:

- Designación del órgano ante quien se presente.
- Designación del demandante.
- Enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que versa la pretensión y de todos aquellos que resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas.
- La súplica correspondiente, es decir, la cantidad cuyo pago se reclama, que puede corresponder tanto a conceptos salariales como a conceptos extrasalariales.
- Designación de un domicilio en la localidad donde resida el Juzgado o Tribunal, si el demandante litiga por sí mismo.
- Fecha y firma.

También suelen incluirse:

- Los fundamentos de derecho en que el demandante basa su pretensión.
- Los medios de prueba cuya práctica propone el demandante.

7.2. EXHIBICIÓN PREVIA DE DOCUMENTOS

El trabajador que pretenda plantear una reclamación salarial puede solicitar del juez, antes de presentar la demanda, el examen de libros y cuentas del empresario, siempre que demuestre que es imprescindible su examen para presentarla.

El solicitante puede efectuar el examen asesorado de un experto contable, si se trata de esta clase de documentos, en cuyo caso son a su cargo las costas originadas por dicho asesoramiento.

7.3. EMBARGO PREVENTIVO

El embargo preventivo de bienes del empresario, en cuantía suficiente para cubrir lo reclamado en la demanda y lo que se calcula para costas de la ejecución, puede ser decretado por el juez si por aquél se realizan actos de los que pueda presumirse que pretende situarse en estado de insolvencia o impedir la efectividad de la sentencia.

La solicitud debe efectuarse en cualquier momento anterior a la sentencia sin que por ello se suspenda el curso de los autos y al trabajador puede requerírsele para que acredite la situación alegada.

7.4. SENTENCIA

El empresario que, tras el correspondiente juicio, resulte condenado al pago de la cantidad demandada está obligado, una vez sea firme la sentencia, a abonar también al trabajador, que perso-