

Miguel Á. Ferrer López

Cómo confeccionar
**NÓMINAS y
SEGUROS
SOCIALES 2016**

29.^a EDICIÓN ACTUALIZADA

Encontrará todos los formularios en:
www.casospracticosdeusto.com



DEUSTO

Cómo confeccionar nóminas y seguros sociales

29.^a edición actualizada

Miguel Ángel Ferrer López
Abogado-Economista U.D.



EDICIONES DEUSTO

No se permite la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea éste electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y siguientes del Código Penal).

Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con CEDRO, a través de la web, en www.conlicencia.com o, por teléfono, en el 91 702 19 70 / 93 272 04 47

Diseño de la cubierta: Microbio Gentleman

© 2016 Miguel Á. Ferrer López

© Centro Libros PAPP, S.L.U., 2016

Deusto es un sello editorial de Centro Libros PAPP, S.L.U.

Grupo Planeta

Avda. Diagonal, 662-664

08034 Barcelona

www.planetadelibros.com

ISBN: 978-84-234-2523-5

Depósito legal: B - 7.811-2016

Primera edición: marzo de 2016

Composición: Fotocomposición Ipar, S. Coop. (Bilbao)

Impresión: Book Print Digital

Impreso en España - Printed in Spain

Índice

<i>Presentación</i>	19
Primera parte. Comentarios	21
<i>Capítulo I. El salario</i>	23
1. Normativa básica	23
2. Concepto legal	24
2.1. Trabajo efectivo	24
2.2. Períodos de descanso	24
2.3. Períodos de inactividad	25
3. Clases de salario	26
3.1. Salario a tiempo	26
3.2. Salario por obra: destajo	26
3.3. Salarios mixtos	26
3.3.1. Salario por tarea	27
3.4. Salarios proporcionales	27
3.4.1. Salario a comisión	27
3.4.2. Salario a la parte	27
3.4.3. Salario a porcentaje del servicio	28
4. Fijación de la cuantía del salario	28
4.1. Salario mínimo interprofesional	28
4.1.1. Cuantía	28
4.1.2. Indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM)	29
4.2. Salario mínimo profesional	29
4.2.1. Descuelgue salarial	29
4.3. Salario contractual	30
4.3.1. Absorción y compensación	30
4.4. Revisión salarial	31
4.5. Irrenunciabilidad de derechos	31
5. Especialidades del salario	31
5.1. Salario y modalidades del contrato	31
5.1.1. Contrato de grupo	32
5.1.2. Contrato en prácticas	32
5.1.3. Contrato para la formación y el aprendizaje	32
5.1.4. Contrato a tiempo parcial	32
5.1.5. Contrato de jubilación parcial y de relevo	33
5.1.6. Contrato de trabajo a distancia	33
5.1.7. Contrato de puesta a disposición	33
5.2. Salario y vacaciones	33
5.3. Salario y movilidad funcional	34
5.4. Salario y suspensión del contrato	34
5.5. Salario y reducción de jornada	34
5.6. Salario e incapacidad permanente parcial	35
5.7. Salarios de tramitación	35

5.8. Salario y recibo de finiquito	36
5.9. Salario y Seguridad Social	36
5.10. Salario e IRPF	37
6. Pago del salario	37
6.1. Tiempo y lugar	38
6.2. Modalidades	38
6.3. Prohibición de discriminación	39
6.4. Forma	39
7. Reclamación del salario	39
7.1. Procedimiento	40
7.1.1. Conciliación previa	40
7.1.2. Demanda	40
7.2. Exhibición previa de documentos	40
7.3. Embargo preventivo	41
7.4. Sentencia	41
7.4.1. Ejecución provisional	41
7.4.2. Ejecución definitiva	41
7.5. Proceso monitorio	41
8. Protección del salario	42
8.1. Garantías frente a los acreedores del trabajador	42
8.2. Garantías frente a los demás acreedores del empresario	42
8.2.1. Empresa no sometida a concurso	43
8.2.2. Empresa sometida a concurso	43
8.3. Garantías frente a la crisis de la empresa	43
8.3.1. Salarios	44
8.3.2. Indemnizaciones	44
8.3.3. Transnacionalidad	45
8.4. Otras garantías	45
9. Casos prácticos	46
10. Modelo de denuncia a la Inspección de Trabajo por impago de salarios	50
11. Modelo de papeleta de conciliación por impago de salarios	52
12. Modelo de demanda por impago de salarios	52
13. Modelo de recibo de saldo y finiquito	54
14. Modelo de solicitud de prestaciones al Fondo de Garantía Salarial	55
<i>Capítulo II. El recibo de salarios</i>	56
1. Modelo oficial y modelo sustitutivo	56
2. Contenido del recibo	56
3. Período de liquidación	57
4. Firma del trabajador	57
5. Firma y sello de la empresa	58
6. Valor probatorio	58
7. Conservación de los recibos	58
8. Modelo justificativo del pago de salarios	59
<i>Capítulo III. Estructura del recibo de salarios: el encabezamiento</i>	61
1. Empresa	61
2. Trabajador	62
3. Inscripción en la Seguridad Social	62
4. Afiliación de los trabajadores	63
4.1. Altas y bajas	64
4.2. Obligación de cotizar	65
5. Grupo profesional	65
5.1. Delimitación del grupo	65
5.2. Regulación por los convenios colectivos	66
5.3. Valoración de puestos de trabajo	66
5.4. Procedimiento	66

6. Antigüedad	66
7. Grupo de cotización	67
8. Número de identificación fiscal (NIF)	67
9. Documento de afiliación a la Seguridad Social	68
10. Tarjeta acreditativa del Número de Identificación Fiscal	68
<i>Capítulo IV. Estructura del recibo de salarios. Devengos: percepciones salariales</i>	<i>69</i>
1. Percepciones de carácter salarial	69
1.1. Estructura del salario	69
1.2. Salario base	69
1.2.1. Plus de convenio	70
1.2.2. Plus voluntario	70
1.3. Complementos salariales	70
1.3.1. Personales	70
a) Antigüedad	70
b) Conocimientos especiales: idiomas, títulos, etc.	70
1.3.2. De puesto de trabajo	71
a) Penosidad, toxicidad, peligrosidad	71
b) Turnicidad	71
c) Responsabilidad	71
d) Nocturnidad	71
e) Disponibilidad	72
1.3.3. Por calidad o cantidad	72
a) Incentivos	72
b) Asistencia y puntualidad	72
c) Horas extraordinarias	72
d) Horas complementarias	73
e) Prolongación de jornada	73
f) Comisiones	73
1.3.4. De vencimiento periódico superior al mes	73
a) Pagas extraordinarias	73
b) Participación en beneficios	74
c) Otras gratificaciones	74
1.3.5. En especie	75
1.3.6. De residencia	75
1.4. Cálculo de los complementos	75
1.5. Consolidación de los complementos	76
2. Otras percepciones salariales	76
2.1. Bonus	76
2.2. «Stock option»	76
3. Salario global	77
4. Casos prácticos	77
<i>Capítulo V. Estructura del recibo de salarios. Devengos: percepciones no salariales</i>	<i>81</i>
1. Indemnizaciones o suplidos por gastos relacionados con el trabajo	81
1.1. Quebranto de moneda	82
1.2. Desgaste de herramientas	82
1.3. Prendas de trabajo	82
1.4. Gastos de locomoción	82
1.5. Dietas de viaje	83
1.6. Plus de distancia, plus de transporte y equivalentes	83
1.7. Compensación por gastos de traslado	83
1.8. Otros suplidos	83
2. Indemnizaciones por fallecimiento	83
3. Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones, despidos o ceses	84
3.1. Indemnización por traslado	84
3.2. Indemnización por suspensión del contrato	84
3.3. Indemnización por despido o cese	85

4. Percepciones por matrimonio	86
5. Prestaciones de la Seguridad Social	86
5.1. Incapacidad temporal	86
a) Prestación económica	87
b) Base reguladora	87
c) Nacimiento del derecho	88
d) Duración del derecho	88
e) Beneficiarios	88
f) Pago del subsidio	89
g) Pago delegado	89
5.2. Riesgo durante el embarazo	89
a) Prestación económica	90
b) Base reguladora	90
c) Nacimiento del derecho	90
d) Duración de la prestación	90
e) Beneficiarias	90
f) Pago directo	90
5.3. Maternidad	91
a) Prestación económica	91
b) Base reguladora	91
c) Nacimiento del derecho	91
d) Duración de la prestación	91
e) Beneficiarias	92
f) Pago directo	93
5.4. Paternidad	93
a) Prestación económica	93
b) Base reguladora	93
c) Nacimiento del derecho	94
d) Duración de la prestación	94
e) Beneficiarios	94
f) Pago directo	94
5.5. Riesgo durante la lactancia natural	95
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	96
5.6. Cuidado de menor con cáncer o enfermedad grave	96
a) Prestación económica	96
b) Base reguladora	96
c) Nacimiento del derecho	97
d) Duración del subsidio	97
e) Beneficiarios	97
f) Pago directo	97
5.7. Desempleo parcial	97
a) Requisitos para la prestación	98
b) Acreditación	98
c) Duración de la prestación	98
d) Cuantía de la prestación	98
e) Pago delegado o pago directo	99
5.8. Otras prestaciones	99
6. Indemnizaciones de la Seguridad Social	100
6.1. Lesiones permanentes no invalidantes	100
a) Prestación económica	100
b) Beneficiarios	100
c) Pago	100
6.2. Incapacidad permanente parcial	100
a) Prestación económica	100

b) Beneficiarios.....	100
c) Pago.....	101
6.3. Incapacidad permanente total del menor de 60 años.....	101
7. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.....	101
8. Productos en especie voluntariamente concedidos por las empresas.....	102
9. Asignaciones asistenciales concedidas por las empresas.....	103
10. Otras percepciones no salariales.....	103
10.1. Propinas.....	104
10.2. Indemnizaciones por lesiones.....	104
10.3. Indemnizaciones por violación de derechos fundamentales.....	104
10.4. Premio para incentivar la jubilación.....	104
10.5. Premio de fidelidad o vinculación.....	104
11. Casos prácticos.....	105
<i>Capítulo VI. Estructura del recibo de salarios: deducciones</i>	113
1. Deducción por cargas fiscales y de Seguridad Social.....	113
1.1. Cuotas de la Seguridad Social.....	113
1.2. Retenciones por IRPF.....	114
1.3. Ingreso a cuenta del IRPF.....	114
2. Deducción de cantidades anticipadas.....	114
2.1. Anticipos a cuenta.....	114
2.2. Anticipos estímulo.....	115
2.3. Anticipos reintegrables en ejecución de sentencia.....	115
2.4. Indemnizaciones por extinción de contrato por causas objetivas.....	115
2.5. Préstamos con garantía de salario.....	115
3. Deducción de cantidades percibidas de terceros.....	115
3.1. Mientras le esté impedido el trabajo.....	115
3.2. Como indemnización por cumplimiento de deber o cargo.....	116
3.3. Compensación de salarios de tramitación.....	116
4. Deducciones de carácter sindical.....	116
4.1. Cuota sindical.....	116
4.2. Canon por negociación.....	117
5. Deducción por razón de indemnización por daños.....	117
6. Deducción por razón de mandamientos judiciales de embargo.....	117
7. Deducción por pagos indebidos.....	118
8. Deducción del valor de los productos recibidos en especie.....	118
9. Deducción por ausencias no justificadas.....	118
10. Deducción por ausencia motivada por incapacidad temporal.....	118
11. Deducción por sanción disciplinaria.....	119
12. Deducción en caso de huelga o cierre patronal.....	119
13. Deducción por vacaciones disfrutadas en exceso.....	119
14. Casos prácticos.....	120
<i>Capítulo VII. La base de cotización</i>	124
1. Contingencias protegibles.....	124
1.1. Contingencias comunes.....	124
1.2. Contingencias profesionales (AT y EP).....	124
1.3. Desempleo.....	125
1.4. Fondo de Garantía Salarial.....	125
1.5. Formación profesional.....	125
1.6. Cotización adicional por horas extraordinarias.....	125
2. La base de cotización.....	126
2.1. Conceptos computables.....	126
2.2. Conceptos no computables.....	128
2.3. Nulidad de pacto.....	129
3. Base de cotización para contingencias comunes.....	129
3.1. Trabajadores de retribución mensual.....	129
a) Cómputo de retribuciones.....	129
b) Prorrateo.....	129
c) Base mínima y máxima.....	129

3.2. Trabajadores de retribución diaria.....	130
a) Cómputo de retribuciones.....	130
b) Prorrateo.....	130
c) Base mínima y máxima.....	130
3.3. Tabla de bases mínimas y máximas 2016.....	130
4. Base de cotización para contingencias profesionales (AT y EP).....	131
4.1. Cálculo.....	131
4.2. Tope mínimo y máximo.....	131
5. Base de cotización para desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional.....	131
6. Bases de cotización en situaciones especiales.....	131
6.1. En situación de incapacidad temporal, de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, de maternidad y de paternidad.....	131
a) Base para contingencias comunes.....	131
b) Base para contingencias profesionales (AT y EP).....	132
c) Base para maternidad y paternidad a tiempo parcial.....	133
6.2. En situación de desempleo.....	133
a) Base para contingencias comunes.....	133
b) Base para contingencias profesionales (AT y EP).....	133
6.3. En situación de alta sin retribución.....	133
6.4. En situación de pluriempleo.....	133
a) Base para contingencias comunes.....	133
b) Base para contingencias profesionales (AT y EP).....	134
6.5. En el supuesto de realización de horas extraordinarias.....	134
6.5.1. Como integrantes de la base de cotización para las contingencias profesionales, desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional.....	134
6.5.2. Como base de cotización independiente.....	134
6.6. En el supuesto de abono de salarios con carácter retroactivo.....	134
6.7. En el supuesto de comisiones percibidas por períodos superiores al mensual.....	135
6.8. En el supuesto de abono de vacaciones no disfrutadas.....	135
6.9. En el supuesto de percepción de pagas extraordinarias.....	135
6.10. En el supuesto de contrato a tiempo parcial.....	135
a) Base para contingencias comunes.....	136
b) Base para contingencias profesionales (AT y EP).....	136
c) Base en caso de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y maternidad o paternidad.....	137
d) Base en caso de pluriempleo.....	137
e) Base en caso de trabajo concentrado en períodos inferiores a los de alta.....	137
6.11. En el supuesto de contrato de relevo.....	138
6.12. En el supuesto de jornada reducida por guarda legal, cuidado directo de un familiar o víctima de violencia de género.....	138
6.13. En el supuesto de contrato en prácticas.....	138
6.14. En el supuesto de contrato de formación.....	138
6.15. En el supuesto de huelga parcial.....	138
6.16. En el supuesto de abono de salarios de tramitación.....	139
6.17. En el supuesto de cumplimiento de deberes de carácter público o desempeño de representación sindical, siempre que no den lugar a la excedencia forzosa.....	139
6.18. En el supuesto de investigador en formación.....	139
7. Casos prácticos.....	139
8. Cuadro de conceptos incluidos en la base de cotización.....	145
9. Cuadro de conceptos excluidos en la base de cotización.....	146
 <i>Capítulo VIII. Tipos de cotización.....</i>	 147
1. Tipo para contingencias comunes.....	147

2. Tipo para desempleo	147
3. Tipo para el Fondo de Garantía Salarial	148
4. Tipo para formación profesional	148
5. Tipo para horas extraordinarias	148
6. Tipo para contingencias profesionales (AT y EP)	148
6.1. Reglas de aplicación de la tarifa de primas	148
6.2. Tarifa de primas	149
7. Resumen de tipos de cotización vigentes durante el año 2016	153
8. Supuestos especiales	153
8.1. Mayores de 65 años	153
8.2. Bomberos	154
8.3. Ertzaintza	154
<i>Capítulo IX. La cuota</i>	155
1. Bonificaciones de la cuota	155
1.1. Fomento de empleo	155
1.1.1. Contratación de personas con discapacidad o de pensionistas por incapacidad	155
1.1.2. Contratación de víctimas de violencia de género o doméstica	156
1.1.3. Contratación de víctimas de terrorismo	157
1.1.4. Contratación de trabajadores en situación de exclusión social	157
1.1.5. Contratación de víctimas de trata de seres humanos	157
1.1.6. Contrataciones a tiempo parcial	158
1.1.7. Exclusiones	158
1.2. Sustitución de trabajadores por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural	159
1.3. Sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género	159
1.4. Contratos de interinidad con los que se sustituyan bajas por incapacidad temporal de discapacitados	159
1.5. Contratos para la formación y el aprendizaje	160
1.6. Actividades en Ceuta y Melilla	160
1.7. Investigación y desarrollo	160
1.8. Empresas de inserción	160
1.9. Apoyo a los emprendedores	161
1.10. Transformación de contratos en indefinidos	161
1.11. Apoyo a los sectores de turismo, comercio vinculado y hostelería	162
1.12. Transformación en indefinido de contrato primer empleo joven	162
1.13. Incorporación de jóvenes a entidades de la economía social	162
1.14. Contratos en prácticas	162
1.15. Contratos de beneficiarios del Sistema nacional de garantía juvenil	163
1.15.1. Contratos de fomento del empleo indefinido	163
2. Reducciones	165
2.1. Readmisión de trabajadores recuperados	165
2.2. Contratos formativos con trabajadores con discapacidad	165
2.3. Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de hijo, acogido o familiar	165
2.4. Cambio de puesto por riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o por enfermedad profesional	166
2.5. Personal excluido de algunas contingencias	166
2.6. Empresas colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social	166
2.7. Desempleo por reducción de jornada o suspensión del contrato	166
2.8. Trabajadores de 65 años o más que acrediten determinados años de cotización	166
2.9. Bomberos	167
2.10. Contratos para la formación y el aprendizaje	167

2.11. Contrato predoctoral	168
2.12. Contratación a tiempo parcial con vinculación formativa	168
2.13. Contratación indefinida de un joven por microempresas y autónomos	169
2.14. Contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven	169
2.15. Contratos en prácticas	170
2.16. Contratos de fomento del empleo indefinido	170
3. Recargos	171
3.1. Contratación temporal de corta duración	171
3.2. Jubilación activa	172
3.3. Transcurso del plazo de ingreso de cuotas	172
4. Crédito para acciones de formación	172
4.1. Determinación del crédito	172
4.2. Módulos económicos máximos	173
4.3. Coste bonificable	173
4.4. Cofinanciación	173
4.5. Aplicación de las bonificaciones	174
4.6. Permiso individual de formación	174
5. Cuotas en el contrato para la formación y el aprendizaje	174
6. Recaudación de cuotas	175
6.1. Recaudación en período voluntario	175
6.2. Recaudación ejecutiva	176
7. Infracciones y sanciones	177
7.1. Infracciones leves	177
7.2. Infracciones graves	177
7.3. Infracciones muy graves	178
8. Delitos contra la Seguridad Social	179
9. Responsabilidad en orden a las prestaciones	180
9.1. Falta de alta y de cotización	180
9.2. Falta total de cotización	180
9.3. Cotización inferior a la debida	180
10. Prescripción en materia de cotizaciones	181
11. Contratos con derecho a bonificación/reducción	182
12. Contratos con derecho a reducción	186
13. Casos prácticos	187
14. Modelo de acta de liquidación de cuotas	192
<i>Capítulo X. Retenciones e ingresos a cuenta del IRPF</i>	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	203
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	206
2.3.3. Variación de las circunstancias personales y familiares	206
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)	207
5. Resumen anual de retenciones (modelo 190)	208
6. Certificado de retenciones e ingresos a cuenta	208
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	209
9.3. Por incumplir la obligación de comunicar correctamente datos al pagador	209
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	211
12.2. Tabla de retenciones de Navarra	213
13. Casos prácticos	214
14. Modelo de declaración de circunstancias familiares a efectos de retenciones	226
15. Modelo de certificado de retenciones e ingresos a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas	227
 <i>Capítulo XI. La relación nominal de trabajadores (modelo TC-2)</i>	 228
Relaciones nominales actuales	229
 <i>Capítulo XII. El boletín de cotización (modelo TC-1)</i>	 230
Boletines de cotización actuales	231
 <i>Capítulo XIII. Contabilización de los gastos de personal</i>	 232
1. Cuentas y subcuentas de gastos e ingresos de personal	232
1.1. Cuenta 640. «Sueldos y salarios»	233
1.2. Cuenta 641. «Indemnizaciones»	233
1.3. Cuenta 642. «Seguridad Social a cargo de la empresa»	234
1.4. Cuenta 643. «Retribuciones a largo plazo mediante sistemas de aportación definida»	234
1.5. Cuenta 644. «Retribuciones a largo plazo mediante sistemas de prestación definida»	235
1.6. Cuenta 645. «Retribuciones al personal mediante instrumentos de patrimonio»	236
1.7. Cuenta 649. «Otros gastos sociales»	236
2. Cuentas de créditos y deudas con el personal	237
2.1. Cuenta 460. «Anticipos de remuneraciones»	237
2.2. Cuenta 465. «Remuneraciones pendientes de pago»	238

2.3. Cuenta 466. «Remuneraciones mediante sistemas de aportación definida pendientes de pago»	238
3. Cuentas y subcuentas de créditos y deudas con los organismos de la Seguridad Social o con la Hacienda Pública	239
3.1. Cuenta 471. «Organismos de la Seguridad Social, deudores»	239
3.2. Cuenta 475. «Hacienda Pública, acreedora por conceptos fiscales»	240
3.3. Cuenta 476. «Organismos de la Seguridad Social, acreedores»	240
4. Otras cuentas relacionadas con el personal de la empresa	241
4.1. Cuenta 140. «Provisión por retribuciones a largo plazo al personal»	241
4.2. Cuenta 254. «Créditos a largo plazo al personal»	243
4.3. Cuenta 257. «Derechos de reembolso derivados de contratos de seguro relativos a retribuciones a largo plazo al personal»	244
4.4. Cuenta 529. «Provisiones a corto plazo»	245
4.5. Cuenta 544. «Créditos a corto plazo al personal»	245
4.6. Cuenta 755. «Ingresos por servicios al personal»	246
4.7. Cuenta 795. «Exceso de provisiones»	246
5. Casos prácticos	248
Segunda parte. Supuestos prácticos	253
1. Trabajador con retribución mensual	255
2. Trabajador con retribución diaria	260
3. Realización de horas extraordinarias	264
4. Mes en que el trabajador es alta inicial en la empresa	269
5. Trabajador retribuido a razón de salario mínimo	274
6. Abono de una mensualidad ordinaria y de una gratificación extraordinaria en el doble supuesto de abono conjunto y separado de las mismas	278
7. Personal de alta dirección	285
8. Contrato para la formación y el aprendizaje	289
9. Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores con desempleado mayor de 45 años	292
10. Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores con desempleada menor de 30 años	297
11. Contrato indefinido de trabajador de 65 o más años y con 40 años de cotización	302
12. Contrato indefinido de persona con discapacidad	307
13. Abono de salarios con carácter retroactivo	312
14. Jornada reducida por guarda legal	319
15. Contrato a tiempo parcial	323
16. Desempleo parcial por reducción de jornada	327
17. Pluriempleo	333
18. Permiso sin retribución, permaneciendo en alta	341
19. Sancionado con suspensión de empleo y sueldo	347
20. Huelga	352
21. Situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común	357
22. Situación de incapacidad temporal derivada de accidente no laboral	363
23. Situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo	370
24. Situación de maternidad	375
25. Situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, de trabajador a tiempo parcial	381
26. Retribuciones en especie	386
27. Extinción del contrato por dimisión del trabajador	392
28. Extinción del contrato por despido disciplinario	400
29. Extinción del contrato por expiración del tiempo convenido	407

Tercera parte. Textos legales básicos 415

SALARIO

- 1. Estatuto de los Trabajadores: texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre 417
- 2. Real Decreto 1171/2015, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2016 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 446
- 7. Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016 451
- 8. 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 454
- 9. 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 455
- 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 456
- 11. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género 457
- 12. Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo 458
- 13. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral 463
- 14. Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y el estímulo del crecimiento y de la creación de empleo 466
- 15. Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia 470
- 16. Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social 472
- 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 474
- 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 485
- 19. Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral 486
- 20. Orden ESS/70/2016, de 29 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, contenidas en la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016 490

IRPF

- 21. 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 500

22. 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.....	511
INFRACCIONES Y SANCIONES	
23. Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social: texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.....	525
24. Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.....	532
CONTABILIDAD	
25. Real Decreto 1.514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad.....	534
26. Real Decreto 1.515/2007, 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	539

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 1171/2015, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2016.
- 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.
- Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social.
- 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 ESS/70/2016, de 29 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, contenidas en la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.

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 éste 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.

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.
- Nacimiento de hijo: 2 días o, si es preciso efectuar un desplazamiento, 4 días.
- 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 hijo 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.
- 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 «sueldo» cuando su pago es mensual. El jornal es el sistema de retribución de los trabajadores manuales; y el sueldo 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 2016, de 21,84 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 655,20 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 2016, de 31,03 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 5,13 euros por hora efectivamente trabajada.

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

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.

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 2016 es de 17,75 euros/día, 532,51 euros/mes, 6.390,13 euros/año y, cuando se utilice para sustituir al salario mínimo interprofesional en cómputo anual, sin expresa exclusión de las pagas extraordinarias, 7.455,14 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 concurran 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. A estos efectos suele tomarse como referencia el aumento que el Gobierno prevé que ha de experimentar el Índice de Precios al Consumo (IPC) durante el año en curso.

La subida salarial, coincidente con dicho indicador, se aplica sobre las tablas salariales del año anterior, una vez que se ha procedido a la regularización del IPC correspondiente a ese año, y con efectos retroactivos a primero de enero de la anualidad correspondiente.

En algunas ocasiones la cláusula de revisión salarial proyecta sus efectos en los dos o tres años siguientes a su aprobación.

Hay convenios colectivos que incluyen también la denominada cláusula de inflación, por la que se establece la regularización automática del IPC sin esperar a una nueva negociación, cuando el IPC inicialmente previsto por el Gobierno ha sido superado al terminar el año. La cuantía que corresponda por la diferencia entre el IPC previsto y el real suele ser satisfecha a los trabajadores por medio de una paga que se abona durante el primer trimestre del año.

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.

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 en prácticas*

En el contrato en prácticas cuando la retribución del trabajador no está fijada en convenio colectivo no puede ser inferior al 60% durante el primer año o al 75% durante el segundo año de vigencia del contrato del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeña el mismo o equivalente puesto de trabajo.

5.1.3. *Contrato para la formación y el aprendizaje*

En ningún caso, la retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje puede ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo, tiempo que, a su vez, no puede ser superior al 75%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

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*

El salario, cualquiera que sea su forma de fijación, ha de ser, como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.

Aunque no existe impedimento para que el salario pueda determinarse con una cantidad fija, lo normal en este tipo de contrato es que el salario venga determinado por unidad de obra, es decir, en función del número de unidades realizadas por el trabajador.

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, 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.