

Miguel Á. Ferrer López

Cómo confeccionar **NÓMINAS y SEGUROS SOCIALES 2021**

33.^a EDICIÓN ACTUALIZADA

Encontrarás todos los formularios en:
www.casospracticosdeusto.com



DEUSTO

Cómo confeccionar nóminas y seguros sociales

33.^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).

Diríjase 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 www.conlicencia.com o por teléfono en el 91 702 19 70 / 93 272 04 47.

Diseño de la cubierta: Microbio Gentleman

© Miguel Á. Ferrer López, 2021

© Centro Libros PAPF, SLU, 2021

Deusto es un sello editorial de Centro Libros PAPF, SLU
Av. Diagonal, 662-664
08034 Barcelona

www.planetadelibros.com

ISBN: 978-84-234-3249-3

Depósito legal: B - 5.138-2021

Primera edición: mayo de 2021

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

Impresión: Huertas Gráficas, S.A.

Impreso en España - *Printed in Spain*

El papel utilizado para la impresión de este libro está calificado como **papel ecológico** y procede de bosques gestionados de manera **sostenible**.

Índice

<i>Presentación</i>	21
Primera parte. Comentarios	23
<i>Capítulo I. El salario</i>	<i>25</i>
1. Normativa básica	25
2. Concepto legal	26
2.1. Trabajo efectivo	26
2.2. Períodos de descanso	26
2.3. Períodos de inactividad	27
3. Clases de salario	28
3.1. Salario a tiempo	28
3.2. Salario por obra: destajo	28
3.3. Salarios mixtos	28
3.3.1. Salario por tarea	29
3.4. Salarios proporcionales	29
3.4.1. Salario a comisión	29
3.4.2. Salario a la parte	29
3.4.3. Salario a porcentaje del servicio	30
4. Fijación de la cuantía del salario	30
4.1. Salario mínimo interprofesional	30
4.1.1. Cuantía	30
4.1.2. Salario mínimo interprofesional 2021 en normas no estatales y relaciones privadas	31
4.1.3. Indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM)	31
4.2. Salario mínimo profesional	32
4.2.1. Descuelgue salarial	32
4.3. Salario contractual	32
4.3.1. Absorción y compensación	33
4.4. Revisión salarial	33
4.5. Irrenunciabilidad de derechos	33
4.6. Registro salarial	34
5. Especialidades del salario	34
5.1. Salario y modalidades del contrato	34
5.1.1. Contrato de grupo	34
5.1.2. Contrato en prácticas	34
5.1.3. Contrato para la formación y el aprendizaje	34
5.1.4. Contrato a tiempo parcial	35
5.1.5. Contrato de jubilación parcial y de relevo	35
5.1.6. Contrato de trabajo a distancia	35
5.1.7. Contrato de puesta a disposición	36

5.2.	Salario y vacaciones	36
5.3.	Salario y movilidad funcional	37
5.4.	Salario y suspensión del contrato	37
5.5.	Salario y reducción de jornada	37
5.6.	Salario e incapacidad permanente parcial	38
5.7.	Salarios de tramitación	38
5.8.	Salario y recibo de finiquito.....	39
5.9.	Salario y Seguridad Social	39
5.10.	Salario e IRPF.....	41
6.	Pago del salario	41
6.1.	Tiempo y lugar	41
6.2.	Modalidades	42
6.3.	Prohibición de discriminación	42
6.4.	Forma	43
7.	Reclamación del salario	43
7.1.	Procedimiento.....	43
7.1.1.	Conciliación previa	43
7.1.2.	Demanda	44
7.2.	Exhibición previa de documentos.....	44
7.3.	Embargo preventivo	44
7.4.	Sentencia	44
7.4.1.	Ejecución provisional	45
7.4.2.	Ejecución definitiva.....	45
7.5.	Proceso monitorio	45
8.	Protección del salario	45
8.1.	Garantías frente a los acreedores del trabajador.....	45
8.2.	Garantías frente a los demás acreedores del empresario.....	46
8.2.1.	Empresa no sometida a concurso	46
8.2.2.	Empresa sometida a concurso	47
8.3.	Garantías frente a la crisis de la empresa.....	47
8.3.1.	Salarios	47
8.3.2.	Indemnizaciones	48
8.3.3.	Transnacionalidad	49
8.4.	Otras garantías	49
9.	Casos prácticos.....	50
10.	Modelo de denuncia a la Inspección de Trabajo por impago de salarios.....	53
11.	Modelo de papeleta de conciliación por impago de salarios	55
12.	Modelo de demanda por impago de salarios.....	55
13.	Modelo de recibo de saldo y finiquito	57
14.	Modelo de solicitud de prestaciones al Fondo de Garantía Salarial	58
 <i>Capítulo II. El recibo de salarios</i>		 59
1.	Modelo oficial y modelo sustitutivo.....	59
2.	Contenido del recibo	59
3.	Período de liquidación	60
4.	Firma del trabajador	60
5.	Firma y sello de la empresa	61
6.	Valor probatorio.....	61
7.	Conservación de los recibos	61
8.	Modelo justificativo del pago de salarios	62

<i>Capítulo III. Estructura del recibo de salarios: el encabezamiento</i>	64
1. Empresa	64
2. Trabajador	65
3. Inscripción en la Seguridad Social	65
4. Afiliación de los trabajadores	66
4.1. Altas y bajas	67
4.2. Obligación de cotizar	68
5. Grupo profesional	68
5.1. Delimitación del grupo	68
5.2. Regulación por los convenios colectivos	69
5.3. Valoración de puestos de trabajo	69
5.4. Procedimiento	69
6. Antigüedad	69
7. Grupo de cotización	70
8. Número de identificación fiscal (NIF)	70
9. Documento de afiliación a la Seguridad Social	71
10. Tarjeta acreditativa del Número de Identificación Fiscal	71
<i>Capítulo IV. Estructura del recibo de salarios. Devengos: percepciones salariales</i>	72
1. Percepciones de carácter salarial	72
1.1. Estructura del salario	72
1.2. Salario base	72
1.2.1. Plus de convenio	73
1.2.2. Plus voluntario	73
1.3. Complementos salariales	73
1.3.1. Personales	73
a) Antigüedad	73
b) Conocimientos especiales: idiomas, títulos, etc.	73
1.3.2. De puesto de trabajo	74
a) Penosidad, toxicidad, peligrosidad	74
b) Turnicidad	74
c) Responsabilidad	74
d) Nocturnidad	74
e) Disponibilidad	75
1.3.3. Por calidad o cantidad	75
a) Incentivos	75
b) Asistencia y puntualidad	75
c) Horas extraordinarias	75
d) Horas complementarias	76
e) Prolongación de jornada	76
f) Comisiones	76
1.3.4. De vencimiento periódico superior al mes	76
a) Pagas extraordinarias	76
b) Participación en beneficios	77
c) Otras gratificaciones	77
1.3.5. En especie	78
1.3.6. De residencia	78
1.4. Cálculo de los complementos	78
1.5. Consolidación de los complementos	79

2. Otras percepciones salariales	79
2.1. Bonus	79
2.2. «Stock option»	79
3. Salario global	80
4. Casos prácticos	80
 <i>Capítulo V. Estructura del recibo de salarios. Devengos: percepciones no salariales</i>	 84
1. Indemnizaciones o suplidos por gastos relacionados con el trabajo	84
1.1. Quebranto de moneda	85
1.2. Desgaste de herramientas	85
1.3. Prendas de trabajo	85
1.4. Gastos de locomoción	85
1.5. Dietas de viaje	86
1.6. Plus de distancia, plus de transporte y equivalentes	86
1.7. Compensación por gastos de traslado	86
1.8. Otros suplidos	86
2. Indemnizaciones por fallecimiento	86
3. Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones, despidos o ceses	87
3.1. Indemnización por traslado	87
3.2. Indemnización por suspensión del contrato	87
3.3. Indemnización por despido o cese	88
4. Percepciones por matrimonio	89
5. Prestaciones de la Seguridad Social	89
5.1. Incapacidad temporal	89
a) Prestación económica	90
b) Base reguladora	90
c) Nacimiento del derecho	91
d) Duración del derecho	91
e) Beneficiarios	91
f) Pago del subsidio	92
g) Pago delegado	92
5.2. Riesgo durante el embarazo	92
a) Prestación económica	93
b) Base reguladora	93
c) Nacimiento del derecho	93
d) Duración de la prestación	93
e) Beneficiarias	93
f) Pago directo	93
5.3. Nacimiento y cuidado de menor	94
a) Prestación económica	94
b) Base reguladora	94
c) Nacimiento del derecho	94
d) Duración de la prestación	95
e) Beneficiarios	95
f) Pago directo	96
5.4. Ejercicio corresponsable del cuidado de lactante	96
a) Prestación económica	96
b) Base reguladora	96
c) Nacimiento del derecho	97
d) Duración de la prestación	97
e) Beneficiarios	97
f) Pago directo	97

5.5. Riesgo durante la lactancia natural	97
a) Prestación económica	98
b) Base reguladora	98
c) Nacimiento del derecho	98
d) Duración de la prestación	98
e) Beneficiarias	98
f) Pago directo	98
5.6. Cuidado de menor con cáncer o enfermedad grave	99
a) Prestación económica	99
b) Base reguladora	99
c) Nacimiento del derecho	100
d) Duración del subsidio	100
e) Beneficiarios	100
f) Pago directo	100
5.7. Desempleo parcial	100
a) Requisitos para la prestación	100
b) Acreditación	101
c) Duración de la prestación	101
d) Cuantía de la prestación	101
e) Pago delegado o pago directo	102
5.8. Otras prestaciones	102
6. Indemnizaciones de la Seguridad Social	102
6.1. Lesiones permanentes no invalidantes	103
a) Prestación económica	103
b) Beneficiarios	103
c) Pago	103
6.2. Incapacidad permanente parcial	103
a) Prestación económica	103
b) Beneficiarios	103
c) Pago	104
6.3. Incapacidad permanente total del menor de 60 años	104
7. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	104
8. Productos en especie voluntariamente concedidos por las empresas	105
9. Asignaciones asistenciales concedidas por las empresas	106
10. Otras percepciones no salariales	106
10.1. Propinas	106
10.2. Indemnizaciones por lesiones	107
10.3. Indemnizaciones por violación de derechos fundamentales	107
10.4. Premio para incentivar la jubilación	107
10.5. Premio de fidelidad o vinculación	107
11. Casos prácticos	108
<i>Capítulo VI. Estructura del recibo de salarios: deducciones</i>	<i>116</i>
1. Deducción por cargas fiscales y de Seguridad Social	116
1.1. Cuotas de la Seguridad Social	116
1.2. Retenciones por IRPF	117
1.3. Ingreso a cuenta del IRPF	117
2. Deducción de cantidades anticipadas	117
2.1. Anticipos a cuenta	117
2.2. Anticipos estímulo	118
2.3. Anticipos reintegrables en ejecución de sentencia	118

2.4. Indemnizaciones por extinción de contrato por causas objetivas.....	118
2.5. Préstamos con garantía de salario.....	118
3. Deducción de cantidades percibidas de terceros.....	118
3.1. Mientras le esté impedido el trabajo.....	118
3.2. Como indemnización por cumplimiento de deber o cargo.....	119
3.3. Compensación de salarios de tramitación.....	119
4. Deducciones de carácter sindical.....	119
4.1. Cuota sindical.....	119
4.2. Canon por negociación.....	120
5. Deducción por razón de indemnización por daños.....	120
6. Deducción por razón de mandamientos judiciales de embargo.....	120
7. Deducción por pagos indebidos.....	121
8. Deducción del valor de los productos recibidos en especie.....	121
9. Deducción por ausencias no justificadas.....	121
10. Deducción por ausencia motivada por incapacidad temporal.....	121
11. Deducción por sanción disciplinaria.....	122
12. Deducción en caso de huelga o cierre patronal.....	122
13. Deducción por vacaciones disfrutadas en exceso.....	122
14. Casos prácticos.....	123
<i>Capítulo VII. La base de cotización.....</i>	<i>127</i>
1. Contingencias protegibles.....	127
1.1. Contingencias comunes.....	127
1.2. Contingencias profesionales (AT y EP).....	127
1.3. Desempleo.....	128
1.4. Fondo de Garantía Salarial.....	128
1.5. Formación profesional.....	128
1.6. Cotización adicional por horas extraordinarias.....	129
2. La base de cotización.....	129
2.1. Conceptos computables.....	129
2.2. Conceptos no computables.....	131
2.3. Nulidad de pacto.....	132
3. Base de cotización para contingencias comunes.....	132
3.1. Trabajadores de retribución mensual.....	132
a) Cómputo de retribuciones.....	133
b) Prorratio.....	133
c) Base mínima y máxima.....	133
3.2. Trabajadores de retribución diaria.....	133
a) Cómputo de retribuciones.....	133
b) Prorratio.....	133
c) Base mínima y máxima.....	133
3.3. Tabla de bases mínimas y máximas 2021.....	134
4. Base de cotización para contingencias profesionales (AT y EP).....	134
4.1. Cálculo.....	134
4.2. Tope mínimo y máximo.....	134
5. Base de cotización para desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional.....	134
6. Bases de cotización en situaciones especiales.....	135
6.1. En situación de incapacidad temporal, de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, de nacimiento y cuidado de menor.....	135
a) Base para contingencias comunes.....	135
b) Base para contingencias profesionales (AT y EP).....	136
c) Base para nacimiento y cuidado de menor a tiempo parcial.....	136

6.2.	En situación de desempleo	136
a)	Base para contingencias comunes.....	136
b)	Base para contingencias profesionales (AT y EP).....	137
6.3.	En situación de alta sin retribución.....	137
6.4.	En situación de pluriempleo.....	137
a)	Base para contingencias comunes.....	137
b)	Base para contingencias profesionales (AT y EP).....	137
6.5.	En el supuesto de realización de horas extraordinarias	138
6.5.1.	Como integrantes de la base de cotización para las contingencias profesionales, desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional	138
6.5.2.	Como base de cotización independiente	138
6.6.	En el supuesto de abono de salarios con carácter retroactivo	138
6.7.	En el supuesto de comisiones percibidas por períodos superiores al mensual	138
6.8.	En el supuesto de abono de vacaciones no disfrutadas	139
6.9.	En el supuesto de percepción de pagas extraordinarias	139
6.10.	En el supuesto de contrato a tiempo parcial	139
a)	Base para contingencias comunes.....	139
b)	Base para contingencias profesionales (AT y EP).....	140
c)	Base en caso de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y nacimiento y cuidado de menor	140
d)	Base en caso de pluriempleo	141
e)	Base en caso de trabajo concentrado en períodos inferiores a los de alta	141
6.11.	En el supuesto de contrato de relevo	141
6.12.	En el supuesto de jornada reducida por guarda legal, cuidado directo de un familiar o víctima de violencia de género	141
6.13.	En el supuesto de contrato en prácticas	142
6.14.	En el supuesto de contrato de formación.....	142
6.15.	En el supuesto de huelga parcial.....	142
6.16.	En el supuesto de abono de salarios de tramitación.....	142
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.....	142
6.18.	En el supuesto de investigador en formación	143
7.	Casos prácticos.....	143
8.	Cuadro de conceptos incluidos en la base de cotización	149
9.	Cuadro de conceptos excluidos en la base de cotización	150
 <i>Capítulo VIII. Tipos de cotización.....</i>		 151
1.	Tipo para contingencias comunes.....	151
2.	Tipo para desempleo.....	151
3.	Tipo para el Fondo de Garantía Salarial	151
4.	Tipo para formación profesional.....	152
5.	Tipo para horas extraordinarias.....	152
6.	Tipo para contingencias profesionales (AT y EP).....	152
6.1.	Reglas de aplicación de la tarifa de primas	152
6.2.	Tarifa de primas	153
7.	Resumen de tipos de cotización vigentes durante el año 2021	157
8.	Supuestos especiales	157
8.1.	Mayores de 65 años	157
8.2.	Bomberos.....	158
8.3.	Ertzaintza.....	158
8.4.	Policía local.....	158

<i>Capítulo IX. La cuota</i>	159
1. Bonificaciones de la cuota	159
1.1. Fomento de empleo	159
1.1.1. Contratación de personas con discapacidad o de pensionistas por incapacidad ...	160
1.1.2. Contratación de víctimas de violencia de género o doméstica	160
1.1.3. Contratación de víctimas de terrorismo	161
1.1.4. Contratación de trabajadores en situación de exclusión social	161
1.1.5. Contratación de víctimas de trata de seres humanos	161
1.1.6. Contrataciones a tiempo parcial	162
1.1.7. Exclusiones	162
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 ..	163
1.3. Sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género	163
1.4. Contratos de interinidad con los que se sustituyan bajas por incapacidad temporal de discapacitados	163
1.5. Contratos para la formación y el aprendizaje	164
1.6. Actividades en Ceuta y Melilla	164
1.7. Investigación y desarrollo	164
1.8. Empresas de inserción	164
1.9. Transformación de contratos en indefinidos	165
1.9.1. Contratos en prácticas	165
1.9.2. Contrato para la formación y el aprendizaje	165
1.10. Apoyo a los sectores de turismo, comercio vinculado y hostelería	165
1.11. Contratos para la formación y Sistema Nacional de Garantía Juvenil	165
1.12. Cambio de puesto o función por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural	166
1.13. Cambio de puesto o empresa por enfermedad profesional	166
1.14. Contratación de un familiar por el trabajador autónomo	166
2. Reducciones	167
2.1. Readmisión de trabajadores recuperados	167
2.2. Contratos formativos con trabajadores con discapacidad	167
2.3. Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de hijo, acogido o familiar	167
2.4. Personal excluido de algunas contingencias	167
2.5. Desempleo por reducción de jornada o suspensión del contrato	168
2.6. Trabajadores de 65 años o más que acrediten determinados años de cotización	168
2.7. Bomberos	168
2.8. Contratos para la formación y el aprendizaje	168
2.9. Contrato predoctoral	169
3. Recargos	169
3.1. Contratación temporal de corta duración	169
3.2. Jubilación activa	170
3.3. Bomberos, Ertzaintza y policía local	170
3.4. Transcurso del plazo de ingreso de cuotas	170
4. Crédito para acciones de formación	170
4.1. Determinación del crédito	171
4.2. Módulos económicos máximos	171
4.3. Coste bonificable	171
4.4. Cofinanciación	172
4.5. Aplicación de las bonificaciones	172
4.6. Permiso individual de formación	172
5. Cuotas en el contrato para la formación y el aprendizaje	173

6. Recaudación de cuotas	173
6.1. Recaudación en período voluntario	174
6.2. Recaudación ejecutiva.....	174
7. Infracciones y sanciones.....	175
7.1. Infracciones leves.....	175
7.2. Infracciones graves	175
7.3. Infracciones muy graves.....	176
8. Delitos contra la Seguridad Social	177
9. Responsabilidad en orden a las prestaciones	178
9.1. Falta de alta y de cotización.....	178
9.2. Falta total de cotización	178
9.3. Cotización inferior a la debida.....	178
10. Prescripción en materia de cotizaciones	179
11. Contratos con derecho a bonificación/reducción.....	180
12. Contratos con derecho a reducción.....	183
13. Casos prácticos.....	183
14. Modelo de acta de liquidación de cuotas.....	188
15. Modelo de diligencia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	189
<i>Capítulo X. Retenciones e ingresos a cuenta del IRPF</i>	<i>190</i>
1. Rendimientos de trabajo.....	190
1.1. En general	190
1.2. En particular	190
1.3. Retribuciones en especie.....	193
1.3.1. En general	193
1.3.2. En particular	193
1.3.3. Exclusiones	194
1.3.4. Exenciones	194
2. Cálculo de la retención	195
2.1. Límites a la obligación de retener	196
2.1.1. Situación del contribuyente	196
2.1.2. Número de hijos y otros descendientes	196
2.2. Procedimiento para determinar el importe de la retención	196
2.2.1. Base de retención	197
2.2.2. Mínimo personal y familiar	198
2.2.3. Cuota de retención	200
2.2.4. Tipo de retención	201
2.2.5. Importe de retención	202
2.2.6. Regularización del tipo de retención	202
2.3. Comunicaciones del perceptor al pagador	204
2.3.1. Acreditación de la situación personal y familiar	204
2.3.2. Tiempo de la comunicación	204
2.3.3. Variación de las circunstancias personales y familiares	204
2.3.4. Solicitud de tipos de retención superiores	204
2.3.5. Forma.....	205
3. Cálculo de los ingresos a cuenta sobre las retribuciones en especie.....	205
4. Declaración de retenciones (modelo 111).....	205
5. Resumen anual de retenciones (modelo 190)	206
6. Certificado de retenciones e ingresos a cuenta.....	206
7. Retenciones, ingresos a cuenta y autoliquidación del impuesto	206
8. Pactos prohibidos.....	207

9. Infracciones y sanciones	207
9.1. Por dejar de ingresar las cantidades retenidas	207
9.2. Por incumplir el deber de sigilo	207
9.3. Por incumplir la obligación de comunicar correctamente datos al pagador	207
9.4. Por incumplir la obligación de entregar el certificado de retenciones	208
10. Delitos contra la Hacienda Pública	208
11. Orden jurisdiccional	209
12. País Vasco y Navarra	209
12.1. Tabla de retenciones del País Vasco	209
12.2. Tabla de retenciones de Navarra	211
13. Casos prácticos	212
14. Modelo de comunicación de datos al pagador (IRPF)	224
15. Modelo de certificado de retenciones e ingresos a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas	225
16. Modelo del resumen anual de retenciones sobre rendimientos del trabajo	226
<i>Capítulo XI. La relación nominal de trabajadores (modelo TC-2)</i>	227
Relaciones nominales actuales	228
<i>Capítulo XII. El boletín de cotización (modelo TC-1)</i>	229
Boletines de cotización actuales	230
<i>Capítulo XIII. Contabilización de los gastos de personal</i>	231
1. Cuentas y subcuentas de gastos e ingresos de personal	231
1.1. Cuenta 640. «Sueldos y salarios»	232
1.2. Cuenta 641. «Indemnizaciones»	232
1.3. Cuenta 642. «Seguridad Social a cargo de la empresa»	233
1.4. Cuenta 643. «Retribuciones a largo plazo mediante sistemas de aportación definida»	233
1.5. Cuenta 644. «Retribuciones a largo plazo mediante sistemas de prestación definida»	234
1.6. Cuenta 645. «Retribuciones al personal mediante instrumentos de patrimonio»	235
1.7. Cuenta 649. «Otros gastos sociales»	235
2. Cuentas de créditos y deudas con el personal	236
2.1. Cuenta 460. «Anticipos de remuneraciones»	236
2.2. Cuenta 465. «Remuneraciones pendientes de pago»	237
2.3. Cuenta 466. «Remuneraciones mediante sistemas de aportación definida pendientes de pago»	237
3. Cuentas y subcuentas de créditos y deudas con los organismos de la Seguridad Social o con la Hacienda Pública	238
3.1. Cuenta 471. «Organismos de la Seguridad Social, deudores»	238
3.2. Cuenta 475. «Hacienda Pública, acreedora por conceptos fiscales»	239
3.3. Cuenta 476. «Organismos de la Seguridad Social, acreedores»	239
4. Otras cuentas relacionadas con el personal de la empresa	240
4.1. Cuenta 140. «Provisión por retribuciones a largo plazo al personal»	240
4.2. Cuenta 254. «Créditos a largo plazo al personal»	242
4.3. Cuenta 257. «Derechos de reembolso derivados de contratos de seguro relativos a retribuciones a largo plazo al personal»	243
4.4. Cuenta 529. «Provisiones a corto plazo»	244

4.5. Cuenta 544. «Créditos a corto plazo al personal»	244
4.6. Cuenta 755. «Ingresos por servicios al personal».....	245
4.7. Cuenta 795. «Exceso de provisiones»	245
5. Casos prácticos.....	247

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	268
5. Trabajador retribuido a razón de salario mínimo.....	272
6. Abono de una mensualidad ordinaria y de una gratificación extraordinaria en el doble su- puesto de abono conjunto y separado de las mismas.....	276
7. Personal de alta dirección	283
8. Contrato para la formación y el aprendizaje	288
9. Contrato indefinido de trabajador de 65 o más años y con 40 años de cotización.....	290
10. Contrato indefinido de persona con discapacidad	295
11. Abono de salarios con carácter retroactivo	300
12. Jornada reducida por guarda legal	307
13. Contrato a tiempo parcial	311
14. Desempleo parcial por reducción de jornada	315
15. Pluriempleo.....	321
16. Permiso sin retribución, permaneciendo en alta.....	329
17. Sancionado con suspensión de empleo y sueldo	335
18. Huelga	340
19. Situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común	345
20. Situación de incapacidad temporal derivada de accidente no laboral.....	351
21. Situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo.....	358
22. Situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, de trabajador a tiempo parcial	364
23. Suspensión por nacimiento de hijo	369
24. Retribuciones en especie	375
25. Extinción del contrato por dimisión del trabajador	381
26. Extinción del contrato por despido disciplinario	389
27. Extinción del contrato por expiración del tiempo convenido	396

Tercera parte. Textos legales básicos 403

SALARIO

1. Estatuto de los Trabajadores: texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre	405
2. Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020.....	414
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	416
4. Orden de 27 de diciembre de 1994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios.....	419

COTIZACIÓN

5. Ley General de la Seguridad Social: texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre	421
6. Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007	437
7. Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021	442
8. Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo	445
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	446
10. 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	447
11. Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad	448
12. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género	449
13. Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo	450
14. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral	455
15. Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia	457
16. 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	459
17. 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	471
18. Orden TMS/83/2019, de 31 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 2019	472

IRPF

19. 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	479
20. 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	490

INFRACCIONES Y SANCIONES

21. Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social: texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto	504
22. Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria	511

CONTABILIDAD

23. Real Decreto 1.514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad	514
24. 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	519

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 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020.
- 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 TMS/83/2019, de 31 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 2019.

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 «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 2021, de 31,66 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 950,00 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 2021, de 44,99 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 7,43 euros por hora efectivamente trabajada.

4.1.2. *Salario mínimo interprofesional 2021 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.

Salvo que las partes legitimadas acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional, cuando se utilice el salario mínimo interprofesional como referencia a cualquier efecto, las cuantías se entenderán referidas durante 2021:

- A las del salario mínimo interprofesional de 2016, incrementadas en el mismo porcentaje en que se incremente el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) para 2020, 0%, si esos convenios estaban vigentes a 1 de enero de 2017.
- A las del salario mínimo interprofesional de 2017, incrementadas en el mismo porcentaje en que se incremente el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) para 2020, 0%, si esos convenios entraron en vigor después del 1 de enero de 2017 y continuaban vigentes a 1 de enero de 2018.
- A las del salario mínimo interprofesional de 2018, incrementadas en el mismo porcentaje en que se incremente el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) para 2020, 0%, si esos convenios entraron en vigor después del 1 de enero de 2018 y continuaban vigentes a 1 de enero de 2019.
- A las del salario mínimo interprofesional de 2019, si esos convenios entraron en vigor después del 1 de enero de 2019 y continuaban vigentes a 6 de febrero de 2020.

En cualquier caso, los salarios no pueden ser inferiores en su conjunto y en cómputo anual a las cuantías del salario mínimo interprofesional para 2020 hasta tanto se apruebe el Real Decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2021.

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 2021 es de 18,83 euros/día, 564,90 euros/mes, 6.778,80 euros/año y, cuando se utilice para sustituir al salario mínimo interprofesional en cómputo anual, sin expresa exclusión de las pagas extraordinarias, 7.908,60 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. 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 sala-

rio 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 graciamente 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 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*

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 en prácticas y para la formación y el aprendizaje 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.

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 discapacitados 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 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, adoptantes, 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 desempeñe actividad retribuida.
La reducción debe estar comprendida entre un octavo y la mitad de la duración de la jornada.
El Plan MECUIDA, vigente hasta el 31 de mayo de 2021, posibilita la reducción de jornada hasta el 100% cuando esa reducción se debe a la pandemia de la COVID-19.
- 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 trabajadora víctima de violencia de género 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, pluses, 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 626 y 6.250 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%.
 - 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.
 - 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, deberá 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.