

Esta obra colectiva ha sido realizada por la redacción de
Francis Lefebvre,
a iniciativa y con la coordinación de la Editorial, y
con la colaboración en ésta o anteriores ediciones de

Asesoría García Tomás y Asociados

Baker & McKenzie

García Alegre, Susana
(Graduada Social)

García Tomás, Enrique
(Graduado Social)

Mercader Uguina, Jesús
(Catedrático de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III. Madrid)

De Miguel Monterrubio, Manuel
(Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales)

Orellana Cano, Nuria
(Magistrada Especialista de Mercantil de la Sección Sexta de la Audiencia Provincial de Málaga)

Ortega Ugena, María Soledad
(Magistrada Juzgado de lo Social de Jerez de la Frontera)

De la Puebla Pinilla, Ana
(Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Madrid)

Uriz Álvarez, J. Javier
(Cuerpo Superior de Técnicos de la Administración de la Seguridad Social)

Violés Piñol, Rosa María
(Magistrada Sala IV Tribunal Supremo)

© FRANCIS LEFEBVRE
LEFEBVRE-EL DERECHO, S.A.
Monasterios de Suso y Yuso, 34. 28049 Madrid.
www.efl.es
Precio: 105,16 € (IVA incluido)

ISBN: 978-84-16924-32-5
Depósito legal: M-19030-2017

Impreso en España
por Printing '94
Puerto Rico, 3. 28016 Madrid

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

MEMENTO **PRÁCTICO**
FRANCIS LEFEBVRE

Salario y Nómina

2017

Actualizado a 16 de junio de 2017



Plan general

**Número
marginal**

100	Concepto y regulación del salario
250	Determinación de la cuantía del salario
800	Estructura del salario
1100	Retribuciones extrasalariales
1200	Salario en especie
1300	Pagas extraordinarias
1400	Sistemas de retribución
1900	Planes de retribución flexible o a la carta
2200	Mecanismos de ajuste salarial
2700	Pago del salario
2800	Nómina
2900	Suspensión del contrato y reducción de jornada
3400	Efectos económicos de la extinción del contrato
3950	Protección del salario
4700	Reclamación judicial del salario
5000	Cotización a la Seguridad Social
5750	Colectivos y situaciones con especialidades
8200	Retención e ingresos a cuenta del IRPF
8800	Impuesto de sociedades, contabilidad y provisiones
8900	Ejemplos de confección de nóminas
9355	Anexos

Abreviaturas

AP	Audiencia Provincial
AN	Audiencia Nacional
ANC	Acuerdo para la Negociación Colectiva
art.	Artículo
AT y EP	Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
BOE	Boletín Oficial del Estado
CC	Código Civil
CCol	Convenio Colectivo
Ce	Corrección de errores
Circ	Circular
Const	Constitución Española
Cont-adm	Contencioso-administrativo
CP	Código Penal
CTA	Cooperativa de trabajo asociado
D	Decreto
DG	Dirección General
DGSS	Dirección General de la Seguridad Social
DGT	Dirección General de Tributos
DGTr	Dirección General de Trabajo
Dir	Directiva
disp.adic.	Disposición adicional
disp.derog.	Disposición derogatoria
disp.final	Disposición final
disp.trans.	Disposición transitoria
DL	Decreto-ley
DLeg	Decreto Legislativo
DOCE	Diario Oficial de las Comunidades Europeas
DOUE	Diario Oficial de la Unión Europea
EDJ	El Derecho Jurisprudencia
EEE	Espacio Económico Europeo
ET	Estatuto de los Trabajadores (RDLeg 2/2015)
ETT	Empresas de Trabajo Temporal
FOGASA	Fondo de Garantía Salarial
INEM*	Instituto Nacional de Empleo
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
Instr	Instrucción
IP	Incapacidad Permanente
IPC	Índice de Precios al Consumo
IPREM	Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples
IRPF	Impuesto de la Renta de las Personas Físicas
IS	Impuesto sobre Sociedades
ISM	Instituto Social de la Marina
IT	Incapacidad Temporal
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
JS	Juzgado Social
L	Ley
LCon	Ley Concursal (L 22/2003)

LEC	Ley de Enjuiciamiento Civil (L 1/2000)
LETT	Ley de Empresas de Trabajo Temporal (L 14/1994)
LGP	Ley General Presupuestaria (L 47/2003)
LGSS	Ley General de la Seguridad Social (RDLeg 8/2015)
LIRPF	Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (L 35/2006)
LJCA	Ley de Jurisdicción Contencioso-administrativa (L 29/1998)
LO	Ley Orgánica
LOLS	Ley Orgánica de Libertad Sindical (LO 11/1985)
LOPJ	Ley Orgánica del Poder Judicial (LO 6/1985)
LOSSP	Ley de Ordenación y Supervisión del Seguro Privado (RDLeg 6/2004)
LPAC	Ley de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (L 39/2015)
LPG	Ley de Presupuestos Generales del Estado
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L 31/1995)
LRJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (L 36/2011)
LRJSP	Ley de Régimen Jurídico del Sector Público (L 40/2015)
LSC	Ley de Sociedades de Capital (RDLeg 1/2010)
LSLP	Ley de Sociedades Laborales y Participadas (L 44/2015)
LSS	Texto articulado de la Ley de Bases de Seguridad Social (D 907/1966)
MCSS	Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social
MESS	Ministerio de Empleo y Seguridad Social
MTAS**	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
MTIN***	Ministerio de Trabajo e Inmigración
NIF	Número de Identificación Fiscal
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OM	Orden Ministerial
RD	Real Decreto
RDL	Real Decreto Ley
RDLeg	Real Decreto Legislativo
Rec	Recurso
redacc	redacción
RED	Red Electrónica de Remisión de Datos
Resol	Resolución
RESS	Régimen Especial de la Seguridad Social
RETA	Régimen Especial de Trabajadores Autónomos
RETM	Régimen Especial de Trabajadores de Mar
RETT	Reglamento de Empresas de Trabajo Temporal (RD 417/2015)
RGSS	Régimen General de la Seguridad Social
Rgto	Reglamento
RIRPF	Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (RD 439/2007)
SA	Sociedad Anónima
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal.
SL	Sociedad Laboral
SMI	Salario Mínimo Interprofesional
SS	Seguridad Social
TCo	Tribunal Constitucional
TCT	Tribunal Central de Trabajo
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social
TJCE	Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas****
TJUE	Tribunal de Justicia (Unión Europea)

TRLFPF	Texto Refundido de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones (RDLeg 1/2002)
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
UE	Unión Europea
unif doctrina	Unificación de doctrina

* El Instituto Nacional de Empleo ha pasado a denominarse Servicio Público de Empleo Estatal (ahora SEPE).

** El MTAS fue sustituido, desde el 14-4-2008, por el MTIN.

*** El MTIN fue sustituido, desde el 22-12-11, por el MESS.

**** El TJCE fue sustituido por el Tribunal de Justicia (Unión Europea).

CAPÍTULO 1

Concepto y regulación del salario

Sección 1. Concepto de salario	150	100
Sección 2. Regulación	200	
A. Regulación legal	210	
B. Negociación colectiva	220	
C. Autonomía individual	230	

SECCIÓN 1

Concepto

El salario ocupa un lugar esencial en la noción legal de **trabajador por cuenta ajena** y, por derivación, en la propia existencia del contrato de trabajo al ser uno de los elementos que lo caracterizan de modo consustancial. Sin retribución no hay contrato de trabajo ni actividad laboral en sentido jurídico (ET art.1.1 y 8.1).

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

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

- 1. Laboral:** como remuneración por el trabajo efectuado por cuenta ajena (ET art.26.1).
- 2. De Seguridad Social:** como base de cotización a la Seguridad Social (nº 5000).
- 3. Fiscal:** como base impositiva de determinados tributos (nº 8200 s.).

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

A la cuantía que se determine como retribución del trabajo, **salario bruto** (nº 156), han de aplicarse los descuentos y retenciones de las obligaciones que el trabajador tiene con la Seguridad Social y con la Agencia Tributaria en las que el pagador es el empresario, para así determinar el **salario neto** que efectivamente ha de percibir el trabajador (nº 158). El salario mínimo interprofesional se fija en términos brutos y no netos (nº 450). Asimismo, los salarios establecidos en los convenios colectivos se determinan, como regla general, con arreglo al mismo criterio.

Las **obligaciones fiscales y de Seguridad Social** del trabajador deben ser satisfechas por él mismo, siendo nulo todo pacto en contrario (ET art.26.4). En sentido inverso, también es nulo el pacto que prevea que el trabajador asuma, total o parcialmente, el pago de la prima o parte de cuota del empresario (LGSS art.143). Es decir, empresario y trabajador han de pagar la parte de la cotización que corresponda a cada uno, sin que quepa su desplazamiento al otro (RD 2064/1995 art.7.3). Para ello, el empresario ha de efectuar los citados **descuentos** en el momento de hacer efectivas las retribuciones, si no lo hace en dicho momento:

- si se trata de la aportación del trabajador a la **Seguridad Social**, el empresario ya no puede realizar el descuento con posterioridad, quedando obligado a ingresar la totalidad de la cuota a su exclusivo cargo (LGSS art.142.2; RD 2064/1995 art.22.4), pero sí procede el descuento respecto de abono de salarios con carácter retroactivo (OM ESS/106/2017 art.27);
- si se trata de la retención a cuenta del **IRPF**, ver nº 8210 s.

Precisiones 1) Si la empresa incumple la obligación impuesta de **descontar** la cuota del trabajador y luego pretende descontarlo **en retribuciones posteriores**, puede suponer merma en los salarios devengados, acumulando indebidamente los descuentos, lo que podría dar lugar a graves perjuicios, por lo que es prohibido por la ley (TS 7-7-99, EDJ 22430; TSJ Valladolid 9-3-11, EDJ 65466).

2) La determinación de si han de realizarse o no retenciones a cuenta del impuesto, es un tema que está sujeto a las leyes de naturaleza fiscal y no laboral, y en cuanto a las deducciones por cuotas de la Seguridad Social, en el sentido de que por tratarse de un pago que se enmarca en el ámbito propio de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social, igualmente es un tema cuya interpretación y aplicación corresponde a los tribunales del orden **jurisdiccional contencioso-administrativo** (TS 4-5-00, EDJ 9111; TSJ Las Palmas 26-5-06, EDJ 272424).

150

155

156 Ajuste de salario bruto a neto Para saber de antemano el salario neto de un trabajador, partiendo del pactado o del que establezca el convenio colectivo aplicable hay que efectuar los cálculos siguientes para obtener el **salario neto anual**:

1. Hallar el importe de la aportación que corresponde al trabajador en la **cotización a la Seguridad Social** (nº 5291 s.), siempre dentro de las bases máximas y mínimas (nº 5273).

En el supuesto de que el salario bruto a percibir superase esa cuantía, la aportación sería únicamente la correspondiente a la misma.

2. Hallar el porcentaje de **retención** que por el **IRPF** corresponda, como se indica en el nº 8410. Una vez conocido el porcentaje, se aplica el mismo al salario total bruto para conocer la retención total que corresponde.

3. Sumar la aportación a la **cuota de la Seguridad Social** y la de la retención por **IRPF** y el resultado se resta del salario bruto anual pactado o establecido.

Para hallar el **neto mensual**, se puede partir del neto anual haciendo las divisiones que correspondan, en función de cómo se distribuya, o bien haciendo los mismos cálculos con las cuantías mensuales, teniendo en cuenta que para conocer la retención por IRPF hay que elevar las mismas a cómputo anual para saber el salario anual y la aportación a la Seguridad Social que corresponde en el ejercicio económico para el que se calcula.

158 Ajuste de salario neto a bruto No es recomendable pactar salarios netos, porque el salario real computable a todos los efectos puede resultar oscilante en beneficio unas veces del trabajador y otras del empleador. La causa es que al aumentarse el mismo con lo que correspondería aportar al trabajador a la Seguridad Social y la retención que le corresponde pagar a cuenta del IRPF, puede tener consecuencias en la cotización, tanto a los efectos de prestaciones sociales como en las retenciones deducibles en la declaración anual del citado IRPF.

Si las **cotizaciones sociales** bajan, la base de cotización puede ser algo mayor de la resultante en el momento de formalizar el contrato, pero si suben, bajará la base para que el líquido a percibir sea el mismo. Y si el **impuesto** sube, la base de cotización también puede conllevar un descenso por el motivo ya expuesto; mientras que si bajan los tipos de cotización a la Seguridad Social puede subir la base para ajustar el salario bruto al neto y el gasto del empresario aumentar en mayor medida de lo que deja de pagar en concepto de retención, pues el importe total de las cuotas siempre supera el 30% del salario.

Es decir, que si bien el **trabajador** pactando un salario neto sabe lo que va a percibir cada mes, no tiene, en principio, claro lo que va a cotizar a la Seguridad social, ni cómo queda su situación con respecto al IRPF, hasta que tiene en su mano las primeras nóminas. Mientras que el **empresario** se carga con un gasto también incierto.

Para hallar el salario bruto partiendo de un neto no puede hacerse manualmente de forma exacta mediante una **fórmula** sencilla, sino que han de hacerse cálculos hasta ajustarlo lo más posible, teniendo que hacer, como mínimo, cinco de ellos. Las cuales han de partir del supuesto de que el salario neto lleva ya descontado la cuota de Seguridad Social del trabajador. Una vez encontrado el teórico salario bruto, hacer con él, o con una cuantía algo superior, el cálculo de la retención por IRPF. Con el resultado obtenido (la suma del salario neto, la cuota de Seguridad Social y el importe de la retención que resulte del porcentaje calculado aplicado a la suma del salario y la citada cuota) se tiene un salario bruto ficticio, sobre el que hay que calcular la nómina, según se explica en el ejemplo maestro (nº 8920). Con lo cual se puede comprobar la diferencia que existe con el salario neto pactado y poder hacer los ajustes necesarios para que llevando a cabo los cálculos de las deducciones estas coincidan con lo deseado.

Precisiones 1) Si se **pacta** el abono del **salario neto**, supone que el empresario debe contar la carga fiscal para incrementar correlativamente el salario del trabajador, y así el importe bruto de la póliza que debe suscribir con la aseguradora. De esta forma se cumplen tanto los compromisos pactados con la representación de los trabajadores como con la normativa fiscal y laboral (TSJ País Vasco 9-12-98, Rec 2423/98).

2) Aunque el **pacto de no concurrencia** haga alusión a cantidades líquidas, no brutas; no puede prosperar la exclusión en tal compensación económica de la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por cuanto estas son de devengo diario y forman parte del salario (TS 4-3-08, EDJ 25869).

162 Concepto jurídico laboral del salario (Const art.35.1; ET art.26.1) El salario está destinado a retribuir el trabajo o prestación de servicios de un trabajador, cuya actividad laboral es personal y, además el salario atiende a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia. En este ámbito, de singular protección, se está en presencia de un área donde opera intensamente el **orden público laboral**, en la medida que la percepción del salario está tutelada especialmente. El carácter bilateral y sinalagmático que reviste la relación

laboral hace que el salario sea la **contraprestación** a que queda obligado el empleador a cambio de beneficiarse de la prestación de servicios del trabajador. De ahí que, en principio y como **regla general**, se incluya en el concepto de salario todo aquello que percibe el trabajador de la empresa a cambio de su trabajo, sea en dinero o en especie. Respecto de la forma de abono, en ningún caso, incluidas las relaciones laborales especiales (ET art.2 redacc RDL 8/2017 disp.derog.única.b), el **salario en especie** puede superar el 30% de las percepciones salariales (nº 1200) del trabajador ni dar lugar a la minoración de la cuenta íntegra del dinero del SMI (nº 450).

El salario **se define legalmente** como 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. Téngase en cuenta que, vigente el contrato, si el trabajador no pudiera prestar sus servicios por retraso empresarial en darle trabajo que no sea imputable al trabajador, este último conserva su derecho al salario, sin que pueda hacérsele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo (ET art.30).

En efecto, el salario **retribuye la prestación laboral** del trabajador, salvo supuestos legalmente admitidos, en los que ésta no se da por concurrir determinadas causas. Así, por ejemplo, la imposibilidad de la prestación por causas empresariales ya mencionada, el derecho a salarios de tramitación que tienen naturaleza indemnizatoria -aunque se mantenga en alta al trabajador y se haya de cotizar por ellos- (TS 26-12-00, EDJ 55715 y 4-7-07, EDJ 135891; ET art.56.2), incumplimiento de la obligación de readmitir al trabajador o de hacerlo en forma irregular, cuando el despido hubiera sido declarado improcedente y el representante de los trabajadores hubiere optado por la readmisión o el despido se hubiera declarado nulo (LRJS art.284) o readmisión del trabajador, pero sin realización de servicios por su parte (LRJS art.297).

La regulación, legal o convencional, la autonomía individual o la decisión unilateral del empresario tienen prohibido conculcar el principio de **no discriminación**. También se refuerza la igualdad de trato y de oportunidades en materia retributiva, se incluyen las retribuciones entre el contenido posible de los planes de igualdad y se establecen medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva en el empleo público (nº 250 s).

Precisiones 1) Cuando la prestación del trabajo no puede llevarse a cabo por **imposibilidad sobrevenida**, puede entenderse que la obligación de la empresa de remunerar el tiempo no trabajado sólo puede tener lugar si se recupera el tiempo perdido. Se plantea, pues, la cuestión relativa a quién -trabajadores o empresario- corresponde el peligro, obligaciones o riesgo de la contraprestación salarial en los supuestos de imposibilidad sobrevenida de una prestación de servicios ofrecida por el trabajador. Sólo se produce la **exoneración de la obligación empresarial** de remunerar al trabajador si se da un cierre patronal, que reúna los requisitos legales exigidos, o bien una fuerza mayor temporal constatada por la autoridad laboral en expediente de regulación de empleo, o una causa de suspensión de las recogidas legalmente (TS 22-6-95, EDJ 4293; TSJ Valladolid 15-7-97, Rec 1407/97).

2) Ver concepto de salario a efectos de la **cobertura del FOGASA** en el nº 4054.

Exclusiones Queda excluido del concepto legal de salario todo aquello que **no constituya contraprestación directa** de la prestación de servicios por el trabajador (nº 1100 s.). Así, **no** tienen la consideración legal de **salario** las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de:

- indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral;

- prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social (que exceden del objeto de estudio de esta obra), salvo que el obligado al pago sea el empresario en régimen de pago delegado (nº 5600 s.);

- indemnizaciones correspondientes a modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (nº 2600 s.), traslados, suspensiones o extinciones (nº 3400).

Las cantidades consideradas **extrasalariales** no se computan en el cálculo de las indemnizaciones por extinción del contrato (nº 3738) y pueden no tenerse en cuenta para la remuneración de los períodos de descanso. La calificación o nombre que otorguen las partes a las percepciones económicas es irrelevante, pues lo importante es identificar su **naturaleza jurídica** salarial o no, prevaleciendo siempre la realidad (TS 16-2-15, EDJ 31728).

En cualquier caso, en el marco de la legislación laboral vigente **no** es posible atribuir **dobles naturalezas** (salarial y extrasalarial) a una misma percepción económica.

SECCIÓN 2

Regulación

200	A. Regulación legal	210
	B. Negociación colectiva	220
	C. Autonomía individual.....	230

A. Regulación legal del salario

- 210** Se pueden distinguir diversas fases: la primera (anterior al ET/1980), se caracterizó por un fuerte **intervencionismo estatal** en la fijación de las condiciones de trabajo que se tradujo en la existencia de una larguísima serie de normas legales y reglamentarias sobre el salario y un intensísimo **intervencionismo administrativo** que supuso la atribución de importantes competencias a la Administración laboral. La segunda (desde 1980 a 1994) llevó a cabo una **nueva regulación legal** sobre el salario, si bien se conservaron muchas de las normas del período anterior que impidieron una ruptura neta con el mismo. Por último, la etapa actual (posterior a 1994) se caracteriza por la búsqueda de una **mayor flexibilidad** en diferentes aspectos de la regulación del salario concretada a través del repliegue de la regulación legal de carácter imperativo y por el aumento del protagonismo de la negociación colectiva y de la individual.
- 212 Fijación del salario** En la fijación de las concretas cuantías de las retribuciones, el ordenamiento jurídico español deja un amplísimo margen a la **autonomía de las partes**. Así, se limita a establecer, anualmente, un salario mínimo interprofesional garantizado a todos los trabajadores por cuenta ajena. Y, por encima de él, se reconoce un extensísimo margen a la negociación colectiva y, también, a la autonomía individual. No hay, pues, mínimos sectoriales establecidos por los poderes públicos, como sucedía, en el pasado, con las denominadas Reglamentaciones de Trabajo u Ordenanzas Laborales.
- En consecuencia, siempre que no se vulnere ningún derecho fundamental y no se incurra en discriminación (nº 250 s.), y no se disponga de derechos reconocidos por normas de derecho necesario (nº 400 s.), los **convenios y acuerdos colectivos** pueden establecer libremente las cantidades a percibir por los trabajadores que estén dentro de su ámbito de aplicación. Igualmente, las organizaciones sindicales y empresariales pueden establecer en los denominados Acuerdos sobre Negociación Colectiva suscritos con vigencia anual en el ámbito interconfederal, criterios en materia retributiva, que incluyen pautas para la determinación de los incrementos salariales, sobre la cláusula de revisión salarial, inaplicación salarial y previsión social complementaria.
- Por su parte, siempre que se salvaguarde el obligado respeto a la no discriminación y los derechos reconocidos como indisponibles por el convenio colectivo, el **pacto individual** entre empresario y trabajador y la decisión unilateral del primero de ellos pueden mejorar las retribuciones fijadas en la negociación colectiva.
- La ley no impone obligatoriamente una **revisión salarial** transcurrido cierto tiempo desde la vigencia del acuerdo, ya sea colectivo o individual. Por el contrario, si los salarios profesionales son, en conjunto y en cómputo anual, superiores, la elevación de la cuantía del salario mínimo interprofesional no implica, de modo automático, un incremento retributivo. Y, asimismo, si los salarios realmente abonados al trabajador son, en conjunto y en cómputo anual, más favorables para los trabajadores que los contenidos en el orden normativo o convencional de referencia, opera la **compensación y absorción** (nº 2300 s.). En suma, no se garantiza la repercusión inmediata y directa de las subidas salariales si las retribuciones han sido mejoradas respecto de las previstas legal y convencionalmente, pues se trata de una cuestión que la ley deja, deliberadamente, a la voluntad de las partes.
- Por último, el ordenamiento legal no predetermina la concreta **fórmula de incremento** de las retribuciones, esto es, si ha de llevarse a cabo por medio del criterio de las tablas salariales o de la masa salarial bruta, lo que también queda a la libre decisión de los negociadores de los convenios colectivos.
- 214 Estatuto de los Trabajadores** [ET art.26, 27, 28, 29, 30, 31, 32 y 33] La regulación legal sobre el salario está **contenida**, de modo básico que no exclusivo, en el ET y atiende a muy variadas **finalidades**. Algunos artículos responden a motivaciones conceptuales que se dirigen a establecer, con mayor o menor claridad, cual es el alcance, positivo y negativo, del concepto del salario; otros preceptos tienen una finalidad claramente ordenadora, esto es, dan pautas bastante genéricas para configurar internamente la estructura del salario, distinguiendo entre

salario base y complementos salariales; y otros quieren garantizar ciertos extremos del régimen salarial, fijando reglas que buscan diversos fines, tales como imponer topes a la percepción del salario en especie o garantizar la percepción de ciertas cantidades por parte del trabajador como sucede, claramente, con la figura del salario mínimo interprofesional (nº 450), etc.

El salario como elemento definitorio de la relación laboral es la **contraprestación** básica e irrenunciable que recibe el trabajador como consecuencia de las obras o servicios prestados. La obligación salarial se configura como la obligación del empresario de entregar una suma de dinero, o ciertos bienes estimables económicamente, a cambio de los servicios que presta el trabajador.

El carácter de **normas imperativas o dispositivas** varía, extraordinariamente, según el bloque de finalidades.

1. Así, en el primero de los tres bloques -el **conceptual**-, se encuentran normas legales que son inderogables por los sujetos colectivos e individuales, ya que éstos no pueden alterar el alcance del concepto de salario, dada la importancia que éste tiene en sí mismo y cara a la cotización a la Seguridad Social y al IRPF.

2. En el segundo -el relativo a la **ordenación del salario**-, la negociación colectiva -, en menor medida, la individual- ocupa un lugar determinante, siendo tales fuentes reguladoras las que establecen la cuantía y forma de determinación del salario base y el número y la forma de cálculo de los complementos salariales a percibir por los trabajadores en cada caso.

3. Y, en fin, en el tercero -el de los preceptos que tienden a **garantizar** ciertos extremos del régimen del salario-, la mencionada negociación tiene un espacio muy limitado, pues, en conjunto, se trata de **normas de carácter imperativo** que no dejan margen a la autonomía colectiva y a la individual. Con todo, hay algunas excepciones a dicha regla, como son la liquidación, documentación del salario, donde hay cierto espacio para el acuerdo individual y colectivo.

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

216

Concepto	ET
- Carácter de retribuidos de los servicios prestados por los trabajadores por cuenta ajena que han de considerarse incluidos en el ámbito de aplicación del ET.	art.1.1
- Garantía de que los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero han de recibir, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español	art.1.4
- Aplicación en los casos de conflictos de conurrencia de normas de la más favorable respecto de los conceptos cuantificables en cómputo anual.	art.3.3
- Derecho de los trabajadores en la relación de trabajo a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida	art.4.2.f
- Presunción de existencia de contrato de trabajo cuando se presta un servicio por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otro que lo recibe a cambio de una retribución	art.8.1
- Declaración de la subsistencia o de la supresión en todo o en parte de las condiciones o retribuciones especiales del trabajador establecidas como contraprestaciones en la parte no válida del contrato de trabajo , en el supuesto de que la jurisdicción competente, a instancia de parte, declarara la nulidad.	art.9.1
- Derecho del trabajador a reclamar la remuneración correspondiente a un contrato válido por el trabajo que ya hubiera prestado, en el caso de que el contrato resultase nulo	art.9.2
- Retribución de los trabajadores con contratos formativos	art.11.1 y 2
- Retribución de las horas complementarias realizadas al amparo de los contratos a tiempo parcial.	art.12.5.f
- Reducción salarial en los contratos de relevo	art.12.6
- Retribución de los trabajadores a distancia	art.13.3
- Prohibición de discriminación en materia retributiva por distintas causas.	art.17.1
- Suspensión del pago de los derechos económicos a cargo del empresario en caso de negativa del trabajador a realizar reconocimientos médicos en supuestos de falta de asistencia al trabajo	art.20.4

216
(sigue)

Concepto	ET
- Posibilidad de acordar ciertas compensaciones económicas en los casos de pactos de no concurrencia , durante la vigencia del contrato o con posterioridad al mismo, y de plena dedicación.	art.21.1, 2 y 3
- Equiparación a niveles retributivos del contenido de la prestación laboral	art.22.4
- Complemento de antigüedad que sólo se tiene derecho a él si se ha admitido por convenio colectivo o por contrato de trabajo.	art.25
- Salarios y garantías	art.26 a 33
- Compensación económica por realización de horas extraordinarias , a la que no se fija ningún porcentaje de incremento mínimo, siendo suficiente que su valor no sea inferior al de la hora ordinaria	art.35.1
- Remuneración específica del trabajo nocturno , que consiste en una retribución específica a determinar por la negociación colectiva.	art.36.2
- Carácter retribuido de las fiestas laborales	art.37.2
- Derecho a remuneración en los supuestos de ausencias al trabajo por determinados motivos	art.37.3
- Posible reducción proporcional del salario en los supuestos de realización de una menor jornada por causa de cuidado de ciertos familiares	art.37.5 y 37.6
- Derecho a las vacaciones anuales retribuidas, desarrollando la expresa previsión contenida en la Const art.40.2	art.38.1
- Correspondencia entre el salario y las funciones que efectivamente realice el trabajador, la garantía de mantenimiento de la retribución de origen en los casos de movilidad funcional y el derecho a reclamar la diferencia salarial si se han efectuado funciones superiores	art.39.3 y 4
- Consideración como modificación sustancial de las que afecten al sistema de remuneración y cuantía salarial.	art.41
- Responsabilidad solidaria respecto de las obligaciones de naturaleza salarial en los casos de subcontratación de obras y servicios de la propia actividad durante el período de vigencia de la contrata.	art.42.2
- Exoneración de la obligación de remunerar el trabajo en los supuestos de suspensión del contrato	art.45.2
- Imposición de determinados requisitos cara a la liquidación de las cantidades adeudadas en los casos de extinción del contrato	art.49.2
- Consideración como causa de resolución causal justificada por parte del trabajador de los supuestos de falta de pago o retrasos continuados en el pago del salario	art.50.1.b
- Derecho a percibir el salario medio en los casos de asistencia del trabajador a los cursos de reconversión o perfeccionamiento profesional para evitar la falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo.	art.52.b
- Derecho de los trabajadores a una licencia de 6 horas semanales retribuidas para buscar un nuevo empleo durante el período de preaviso de un despido objetivo	art.53.2
- Derecho del trabajador que sea objeto de un nuevo despido que subsane el anteriormente producido de modo defectuoso a recibir los salarios devengados en los días intermedios entre ambos despidos.	art.55.2
- Derecho del trabajador cuyo despido haya sido declarado nulo al abono de los salarios de tramitación dejados de percibir.	art.55.6
- Utilización del salario como módulo para determinar la cuantía de la indemnización por extinción del contrato de trabajo por diferentes causas	art.40, 41, 49.1.c y g, 51.8, 53.1.b y 56.1.a
- Empleo del concepto de salarios de tramitación	art.56.1.b y 2 y 56.5
- Prohibición de imponer multas de haber	art.58.3
- Establecimiento de un plazo de un año para ejercitar acciones dirigidas a exigir percepciones económicas	art.59.2
- Emisión por parte de los comités de empresa y delegados de personal de un informe previo en los casos de establecimiento de sistemas de primas o incentivos	art.64.5.f
- Prohibición de discriminar en su promoción económica a los miembros de los comités de empresa y a los delegados de personal por el desempeño de su actividad representativa y el derecho de los mismos a un crédito de horas mensuales retribuidas	art.68.c y e
- Cláusulas de descuelgue salarial y otras condiciones de trabajo.	art.82
- Posibilidad de que los convenios colectivos regulen materias de índole económica	art.85.1

B. Negociación colectiva

220

Existe un espacio determinante de la negociación colectiva, en la determinación de la cuantía de las retribuciones, siempre que se respeten las normas legales de carácter imperativo. En efecto, el mayor margen dado a la negociación colectiva se manifiesta en la regulación de diferentes **extremos del régimen salarial**:

1. En la **estructura** del salario (nº 800 s.); donde la opción legal a favor de la negociación colectiva tiene una mayor potencialidad, aunque, de manera subsidiaria, se deje cierto espacio a la autonomía individual. En consecuencia, dicha negociación tiene una importancia estratégica al afectar a la global ordenación interna del salario y no sólo a un extremo concreto del mismo. El resultado es que la negociación colectiva puede fijar las variables básicas de la regulación del salario que se proyectan sobre el conjunto del mismo y que condicionan el juego de la autonomía individual. En particular, dicha negociación puede establecer el **salario base**, concretando su alcance y el modo de determinarlo -bien por unidad de tiempo o de obra- y los **complementos salariales**, definiendo cuáles se admiten y el respectivo perfil de cada uno de ellos, denominándolos de una u otra manera y fijando el modo de cálculo de los mismos.

2. En la regulación del **complemento de antigüedad**, que ha pasado a ser puramente potestativo, por lo que cabe su admisión o no por el convenio colectivo o por el contrato de trabajo (nº 840).

3. En la opción entre la retribución o el descanso alternativo por la realización de **horas extraordinarias** (nº 690).

4. En la remuneración específica del **trabajo nocturno** (nº 916).

5. En la regulación del mecanismo de **descuelgue salarial** y otras condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa (nº 2450 s.).

También posee un papel importante la negociación de un **convenio de empresa** (nº 2500 s.), posibilidad promocionada por la reforma laboral de 2012 que atribuyó a esta unidad negocial una prioridad aplicativa que ha sido considerada constitucional (TCo 119/2014 FJ 6º y 8/2015 FJ 6º). Por último, recordar que la negociación colectiva establece en muchos casos las denominadas **cláusulas de revisión salarial** (nº 2350).

Precisiones. El **III Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2015-2017** aborda el tratamiento de un conjunto de materias con el objetivo de orientar la negociación de los convenios colectivos durante su vigencia. Establece criterios en materia de empleo y contratación, formación y cualificación profesional, procesos de reestructuración, derechos de información y consulta, igualdad de trato y oportunidades, seguridad y salud en el trabajo, estructura salarial y determinación de incrementos salariales, necesidades de información, previsión social complementaria, instrumentos de flexibilidad y condiciones de trabajo, clasificación profesional y movilidad funcional, ordenación del tiempo de trabajo, inaplicación de determinadas condiciones de trabajo en los convenios, teletrabajo, IT, absentismo, ultraactividad y proceso negociador, comisiones paritarias y sistemas autónomos de solución de conflictos (III ANC DGE Resol 15-6-15).

C. Autonomía individual

230

La autonomía individual, tanto si se manifiesta por medio de un acuerdo entre las dos partes del contrato de trabajo como si proviene de la unilateral voluntad empresarial, tiene un fuerte protagonismo en la regulación de las **cuantías de las retribuciones** y de otros aspectos de las mismas. Con todo, el **límite** es, de un lado, el respeto a las cantidades garantizadas como salario mínimo interprofesional (nº 450) y a aquellas previstas por el convenio colectivo que resulte de aplicación en cada caso. En efecto, los trabajadores no pueden disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario, ni tampoco de los considerados **indisponibles** por convenio colectivo (ET art.3.1 y 5). Por supuesto, en la fijación del salario no se puede vulnerar ningún **derecho fundamental** de los trabajadores incluido el principio de igualdad de trato y de no discriminación en materia retributiva (nº 250 s.). Ahora bien, salvados estos importantes condicionamientos, las partes del contrato de trabajo gozan de un **margen de actuación** a la hora de fijar cuantías más elevadas a las previstas legal y convencionalmente (TCo 34/1984).

El contrato de trabajo es de tracto sucesivo por lo que la autonomía individual también puede jugar un papel importante a lo largo de su vigencia, pudiéndose concluir **acuerdos novatorios** entre las partes (nº 2210).

Contrato de trabajo Fuera del área reservada a la negociación colectiva, la **autonomía individual** tiene posibilidad de regular las condiciones de trabajo dentro de ciertos límites. La **aceptación por los trabajadores** de las condiciones salariales propuestas por la empresa es un acto de autonomía individual de cuya validez no se puede dudar en cuanto que la voluntad

232

232

(sigue)

de las partes manifestada en el contrato de trabajo figura entre las fuentes de las obligaciones que forman el contenido de la relación individual de trabajo. Siempre teniendo en cuenta que no suponga una **renuncia de derechos**, ni se pretenda suplantar la **autonomía colectiva**.

En ese marco, es posible incluir ciertos **complementos retributivos** no contemplados en el convenio colectivo (nº 820 s.), elementos relativos al **tiempo de trabajo** en defecto de convenio colectivo (nº 600 s.); un sistema de **incentivos salariales** o retribución variable (nº 1560 s.), o un **salario global** (nº 1470). Además, en el contrato se puede pactar: la adscripción del trabajador a un grupo profesional o nivel retributivo y la **estructura salarial** en defecto de negociación colectiva (nº 800 s.).

Precisiones No existe ninguna previsión legal expresa sobre la posibilidad de pactar individualmente un **salario global**, pero su licitud deriva del reconocimiento a la voluntad de las partes la posibilidad de regular derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral, así como del principio de **libertad de forma o modalidad** de remuneración (ET art.26). No obstante, esta libertad encuentra un **límite** en el ET que señala que en ningún caso pueden establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos. Esto supone que la cifra globalizada no puede ser inferior a la que resulte de la suma de todos los conceptos debidos por aplicación de aquellas normas (TS 30-4-94, EDJ 3848; 27-5-96, EDJ 2819).