



UF0343: Retribuciones salariales, cotización y recaudación

Certificado de Profesionalidad
ADGD0208 - Gestión integrada de Recursos Humanos



ADGD0208 > MF0237_3 > UF0343

**Retribuciones salariales,
cotización y recaudación
ADGD0208**

Almudena Carmona Ruiz

ic editorial

Retribuciones salariales, cotización y recaudación. ADGG0308

© Almudena Carmona Ruiz

2ª Edición

© IC Editorial, 2022

Editado por: IC Editorial
c/ Cueva de Viera, 2, Local 3
Centro Negocios CADI
29200 Antequera (Málaga)
Teléfono: 952 70 60 04
Fax: 952 84 55 03
Correo electrónico: iceditorial@iceditorial.com
Internet: www.iceditorial.com

IC Editorial ha puesto el máximo empeño en ofrecer una información completa y precisa. Sin embargo, no asume ninguna responsabilidad derivada de su uso, ni tampoco la violación de patentes ni otros derechos de terceras partes que pudieran ocurrir. Mediante esta publicación se pretende proporcionar unos conocimientos precisos y acreditados sobre el tema tratado. Su venta no supone para **IC Editorial** ninguna forma de asistencia legal, administrativa ni de ningún otro tipo.

Reservados todos los derechos de publicación en cualquier idioma.

Según el Código Penal vigente ninguna parte de este o cualquier otro libro puede ser reproducida, grabada en alguno de los sistemas de almacenamiento existentes o

transmitida por cualquier procedimiento, ya sea electrónico, mecánico, reprográfico, magnético o cualquier otro, sin autorización previa y por escrito de IC EDITORIAL; su contenido está protegido por la Ley vigente que establece penas de prisión y/o multas a quienes intencionadamente reprodujeran o plagiaran, en todo o en parte, una obra literaria, artística o científica.

ISBN: 978-84-1103-127-1

Presentación del manual

El **Certificado de Profesionalidad** es el instrumento de acreditación, en el ámbito de la Administración laboral, de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales adquiridas a través de procesos formativos o del proceso de reconocimiento de la experiencia laboral y de vías no formales de formación.

El elemento mínimo acreditable es la **Unidad de Competencia**. La suma de las acreditaciones de las unidades de competencia conforma la acreditación de la competencia general.

Una **Unidad de Competencia** se define como una agrupación de tareas productivas específica que realiza el profesional. Las diferentes unidades de competencia de un certificado de profesionalidad conforman la **Competencia General**, definiendo el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de una actividad profesional determinada.

Cada **Unidad de Competencia** lleva asociado un **Módulo Formativo**, donde se describe la formación necesaria para adquirir esa **Unidad de Competencia**, pudiendo dividirse en **Unidades Formativas**.

El presente manual desarrolla la Unidad Formativa **UF0343: Retribuciones salariales, cotización y recaudación,**

perteneciente al Módulo Formativo **MF0237_3: Gestión administrativa de las Relaciones Laborales,**

asociado a la unidad de competencia **UCO237_3: Realizar la gestión y control administrativo de recursos**

humanos,

del Certificado de Profesionalidad **Gestión integrada de Recursos Humanos.**

Índice

Portada

Título

Copyright

Presentación del manual

Índice

Capítulo 1 Retribución salarial

1. Introducción
 2. Disposiciones legales que regulan la retribución salarial
 3. Concepto de salario
 4. Tipo de percepciones
 5. Los complementos salariales
 6. Retribuciones de vencimiento superior a un mes
 7. Retribuciones de carácter no salarial
 8. Control de presencia laboral y el salario
 9. Estructura del recibo de salarios
 10. Resumen
- Ejercicios de repaso y autoevaluación

Capítulo 2 Cotizaciones al Régimen General de la Seguridad Social

1. Introducción
2. La cotización de empresa y trabajador al Régimen General de la Seguridad Social
3. Documentos de liquidación de cuotas

4. Cálculo y liquidación de los boletines de cotización a la Seguridad Social
5. Resumen
Ejercicios de repaso y autoevaluación

Capítulo 3 El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)

1. Introducción
2. Normas fiscales aplicables a los salarios
3. Retenciones salariales a cuenta del IRPF
4. Determinación del tipo de retención
5. Regularización de retenciones
6. El certificado de retenciones
7. Otros aspectos sobre la liquidación de las retenciones a cuenta del IRPF
8. Resumen
Ejercicios de repaso y autoevaluación

Glosario

Bibliografía

Capítulo 1

Retribución salarial

Contenido

1. Introducción
2. Disposiciones legales que regulan la retribución salarial
3. Concepto de salario
4. Tipo de percepciones
5. Los complementos salariales
6. Retribuciones de vencimiento superior a un mes
7. Retribuciones de carácter no salarial
8. Control de presencia laboral y el salario
9. Estructura del recibo de salarios
10. Resumen

1. Introducción

El trabajo genera una relación entre la persona que lo desempeña y aquella para la cual lo lleva a cabo, es decir, entre el trabajador y el empresario.

El contrato de trabajo es la fuente de la relación laboral, donde se recoge el acuerdo entre el empresario y el trabajador, comprometiéndose este a realizar una actividad o prestar determinados servicios bajo la dirección y supervisión del empresario, recibiendo a cambio una remuneración.

Es en el contrato de trabajo donde se fijan las características de la relación laboral, entre las que se encuentra: la jornada de trabajo, duración, funciones a desempeñar o el salario a recibir.

El salario es el elemento principal del contrato, ya que es el motivo por el que el trabajador va a realizar la actividad.

En este capítulo se van a tratar todos los aspectos relacionados con el salario, como la estructura del salario, la elaboración del recibo de salario, los tipos de percepciones, los complementos salariales o las retribuciones de carácter no salarial, y, además, se verá cómo se fija el salario mínimo de España.

2. Disposiciones legales que regulan la retribución salarial

Como determina la Constitución Española, en su artículo 35, todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y 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.

Para que exista una relación laboral, deben existir una serie de requisitos:

- La prestación del trabajo debe ser personal e individual.
- El trabajador debe realizar su labor de forma voluntaria, es decir, no puede ser obligado a realizar el trabajo en contra de su voluntad.
- El trabajo realizado debe ser por cuenta ajena, es decir, el producto del trabajo o el rendimiento obtenido es para el empresario, no del trabajador, ya que este último trabaja de forma ajena y por cuenta del empresario.

- Es una relación de dependencia y subordinación, ya que el trabajador trabajará bajo las órdenes del empresario, el cual le proporcionará los medios necesarios para realizar su actividad.
- La relación laboral debe ser retribuida, es decir, el trabajador recibe un salario por su trabajo.

La relación jurídica laboral que surge mediante el contrato de trabajo está fundada en una relación de dependencia entre el trabajador y el empresario, y en el desempeño de una actividad por cuenta ajena.



Importante

La norma que regula los derechos y obligaciones por los que se rige la relación laboral entre empresarios y trabajadores es el Derecho Laboral.

2.1. Fuentes del Derecho Laboral

Las fuentes del Derecho Laboral se pueden clasificar, según su origen, tal y como se recoge en la siguiente tabla:.

| | | |
|------------------------------------|--|---|
| Fuentes del Derecho Laboral | Fuentes internas (Normas del ordenamiento jurídico español) | <ul style="list-style-type: none"> - Constitución Española. - Ley Orgánica de Libertad Sindical. - Ley de Prevención de Riesgos Laborales. - Real Decreto Legislativo, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. - Real Decreto Legislativo, texto refundido de la Ley |
|------------------------------------|--|---|

| | |
|---|---|
| | <p>General de la Seguridad Social.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ley reguladora de la jurisdicción social. - Real Decreto Legislativo, texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. - Real Decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional. - Real Decreto sobre jornadas especiales de trabajo. - Demás normas y órdenes relacionadas con la materia laboral. |
| <p>Fuentes externas (Normas procedentes de la Organización Internacional del Trabajo y la Unión Europea aplicables en el Estado español)</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Reglamentos comunitarios y Directivas comunitarias de la UE. - Convenios de la OIT. |

Además de las fuentes del Derecho Laboral mencionadas, hay otras fuentes que tienen carácter profesional, como son los convenios colectivos, los contratos de trabajo o los usos y costumbres laborales.



Importante

Todos los trabajadores tienen derecho a obtener una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que exista discriminación por razón de sexo, y a promocionarse a través de su trabajo.

Para una correcta aplicación de las normas que regulan las relaciones laborales, se debe tener en cuenta que las normas están ordenadas según su importancia, y se debe destacar que siempre prevalecen las normas de rango superior, tal y como muestra la siguiente estructura:



Para aplicar la normativa laboral adecuada, se debe seguir el procedimiento de consulta y aplicación de la normativa laboral, tal y como se indica a continuación:

1. **Identificación del elemento de consulta**, es decir, se debe determinar cuál es el aspecto o la cuestión sobre la que es necesario encontrar la normativa reguladora.
2. **Localización de la fuente y de la norma correspondiente**, como, por ejemplo, Estatuto de los

Trabajadores, orden sobre la regulación del salario, convenio colectivo o contrato de trabajo.

3. **Lectura y análisis de la normativa.** Se debe realizar la lectura y el análisis del articulado que recoge la norma que hay que aplicar sobre el supuesto que se está consultando.
4. **Interpretación y aplicación de la norma con relación al supuesto que se está consultando.** Se resuelve el supuesto mediante la interpretación y la aplicación de la norma adecuada.



Actividades

1. Determine qué normativas del ordenamiento jurídico español afectan a la relación laboral entre el empresario y el trabajador, y analice cómo influyen en el proceso de retribución salarial en el trabajo por cuenta ajena.
-

Todos los empresarios están obligados a pagar a los trabajadores, por el trabajo realizado, un sueldo acorde a las características y a la responsabilidad de la tarea encomendada, para ello, deben conocer las normas que influyen en la fijación de los salarios, como son:

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre, por la que se modifica el anexo de la Orden de 27 de diciembre de 1994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios.

- Orden de 27 de diciembre de 1994 por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios.



Sabía que...

Anualmente se aprueba el Real Decreto por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional.

Desde un punto de vista jurídico, la función del salario es la de remunerar el trabajo realizado, es decir, es la contraprestación recibida a cambio de sus servicios; no obstante, si se analiza el concepto de salario desde otros puntos de vista, se puede determinar que:

- El salario cumple una función social, ya que, mediante la remuneración, el trabajador debe ser capaz de mantenerse y subsistir.
- El salario es entendido desde una perspectiva económica, ya que es el precio que se paga por la realización de un trabajo.



Nota

El salario tiene una triple función: jurídica, económica y social; esto justifica la intervención del Derecho que, a través de diversos mecanismos legales, busca garantizar su efectiva percepción.

2.2. Regulación legal del salario

En la fijación del salario, el ordenamiento jurídico permite que exista autonomía entre las partes. Se concreta

anualmente un salario mínimo interprofesional, el cual debe garantizarse a todos los trabajadores por cuenta ajena; pero, por encima de esa cuantía, es donde interviene la negociación colectiva y la autonomía individual.

Negociación colectiva y fijación del salario

Dentro de la negociación colectiva, las organizaciones de trabajadores o sindicatos y el colectivo empresarial pueden establecer criterios en materia retributiva, incluyendo pautas para los incrementos salariales, la cláusula de revisión salarial, inaplicación salarial y previsión social complementaria.



Nota

La negociación colectiva se realiza entre los representantes de los trabajadores de una empresa o sector y la empresa o representantes de empresas de un sector, cuyo objetivo es llegar a un acuerdo sobre las condiciones laborales aplicables a los trabajadores del ámbito en el que lleva a cabo la negociación.

Mediante la negociación colectiva se influye en la fijación de los salarios.

Los convenios o acuerdos colectivos pueden establecer las cantidades de salario que van a percibir los trabajadores que se encuentren dentro de su aplicación, siempre que no se vulnere ningún derecho fundamental y no se discrimine a ningún trabajador.



Importante

La negociación colectiva constituye la principal fuente de fijación de los salarios y es considerada el instrumento más adecuado para llevar a cabo una regulación salarial adaptada a cada sector o actividad.

La negociación salarial ha permitido a los trabajadores obtener condiciones salariales más favorables.

Mediante la negociación colectiva, se llega a un pacto sobre la cuantía y la estructura salarial, en concreto, las tablas salariales de los convenios establecen:

- El salario base para cada categoría profesional.
- Los pluses personales y funcionales.
- La retribución de las horas extraordinarias.
- La cantidad de las pagas extraordinarias.
- El establecimiento de los días de vacaciones.
- Los sistemas de primas e incentivos.
- Las modalidades de salario en especie.
- Las percepciones extrasalariales.



Nota

La estructura salarial se determina mediante la negociación colectiva o por contrato individual.

Por tanto, si existe negociación colectiva hay que guiarse por lo establecido en ella, y no por el contrato de trabajo individual, al que solo se le hace caso cuando no existe negociación colectiva.

La negociación colectiva influye en la revisión de los salarios y en los incrementos salariales, donde debe tenerse en cuenta la evolución de la masa salarial. Obtenida esa masa salarial, se puede calcular el incremento del salario.



Nota

Dentro de la masa salarial se encuentran los conceptos de retribución salarial, extrasalarial y gastos de acción social devengados en el año anterior al que se negocia el salario.

Quedan fuera las cotizaciones a cargo del empresario, las indemnizaciones y las cantidades abonadas en concepto de suplidos.

En concreto, es normal que en los convenios colectivos se establezca una cláusula de revisión salarial, donde se prevea un aumento automático de los salarios, en el supuesto de que, durante la vigencia del convenio, el IPC supere la cifra prevista por el Gobierno para ese período.



Actividades

2. Busque información sobre la aplicación de los convenios colectivos y determine con qué periodicidad se negocian las condiciones del convenio y cuál es el período de vigencia del mismo.
-

También, existe la posibilidad de no aplicar las condiciones establecidas en un convenio, en relación a la retribución salarial, cuando una empresa tenga una difícil situación económica, eso se fija mediante la inclusión en el convenio de una cláusula de descuelgue salarial. Por lo que si la estabilidad económica de la empresa pudiera verse perjudicada como consecuencia de la aplicación del régimen salarial establecido en el convenio, se aplicaría esta cláusula. En caso de que en el convenio no se aprecie esta cláusula, puede ser sustituida por un acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores de la empresa.

Autonomía individual y la fijación del salario

No obstante, el salario también puede fijarse mediante el pacto al que llegue el empresario y el trabajador, o mediante decisión unilateral por parte del empresario, pudiendo mediante estas vías mejorar las retribuciones fijadas en los acuerdos de la negociación colectiva.

Dentro del contrato de trabajo se fija la cuantía de salario, y esta puede establecerse mediante un nivel particular y exclusivo para la relación laboral establecida en dicho contrato. Esto permite que el acuerdo salarial sea individual, y no extensible a todos los trabajadores de la misma categoría o que desempeñen las mismas funciones, ya que la cuantía que se fije en el contrato es aplicable solo al trabajador que lo firme.

Esta situación en la que el salario es fijado por el empresario o mediante un pacto entre las dos partes de la relación laboral (empresario y trabajador) puede servir para suplir un pacto colectivo.



Sabía que...

Con carácter general, salvo que se pacte otra cosa, las cantidades acordadas mediante el contrato suelen ser brutas, y sobre ellas se deberán calcular y restar las deducciones legales correspondientes a la cotización a la Seguridad Social y las retenciones del IRPF.

En este tipo de fijación de salarios, las partes contratantes tienen libertad y autonomía para fijar la cuantía de la retribución de los trabajadores, pero deben respetar el principio de no discriminación y el salario mínimo interprofesional establecido.



Nota

En el supuesto de que no exista acuerdo individual entre las partes, se aplicará el salario fijado en el convenio colectivo del sector o empresa que corresponda en función de la categoría profesional del trabajador. Si no existiera, tampoco, convenio colectivo aplicable, se adoptará el SMI que anualmente fija el Gobierno.



Actividades

3. ¿Es posible pactar con los trabajadores un salario inferior al establecido en el convenio colectivo? Justifique su respuesta.



Aplicación práctica

Marta es autónoma, tiene un comercio, y decide contratar a una persona que le ayude en el negocio. Es el primer trabajador que contrata y desconoce cómo debe fijar el salario de su empleado. ¿Qué debe tener en cuenta Marta para fijar la retribución de ese trabajador?

SOLUCIÓN

En primer lugar, Marta debe saber que anualmente el Gobierno fija un SMI cuya cuantía se debe garantizar al trabajador, por lo que Marta no puede pagar a su empleado un salario que esté por debajo de esa cantidad.

Además, Marta debe conocer el convenio colectivo de aplicación a su sector de actividad, donde se establecerá el salario que van a percibir los trabajadores que se encuentren dentro de su aplicación. Normalmente, el salario fijado en el convenio colectivo será superior al SMI, por lo que esta situación será más beneficiosa para el trabajador.

Por otro lado, Marta puede acordar un salario con el empleado y fijarlo en el contrato de trabajo, pero debe tener en cuenta que esa cantidad debe mejorar lo acordado por la negociación colectiva.

3. Concepto de salario

Según el Estatuto de los Trabajadores, se considerará 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.



Importante

En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 % de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

En concreto, el salario sirve para remunerar las siguientes situaciones:

- El trabajo efectivo, es decir, las tareas realizadas durante la jornada fijada en el contrato o en el convenio colectivo.
- Los períodos de descanso computables como de trabajo, los cuales son:
 - El descanso semanal y días festivos.
 - Las vacaciones anuales.
 - El descanso, no inferior a 15 min, en jornada que excede de 6 h diarias, si así está establecido mediante acuerdo (contrato o convenio colectivo).
 - Las ausencias justificadas al trabajo con derecho a retribución (permisos retribuidos).
 - Las interrupciones del trabajo que sean imputables al empresario por falta de trabajo, o tiempo de tramitación en despidos declarados nulos improcedentes.

3.1. Consideraciones generales del salario

El concepto legal de salario es amplio, ya que se entiende dentro del concepto salarial todas las percepciones económicas que reciben los trabajadores. Pero, como se ha visto, esto tiene sus limitaciones, puesto que existen determinadas percepciones que no tienen carácter salarial.



Importante

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Las cantidades indicadas son percibidas por el trabajador como compensación por los gastos que supone el desarrollo del trabajo, para cubrir situaciones de inactividad no aplicable al trabajador, o para indemnizarle por los posibles daños que les hubiera podido causar.



Actividades

4. ¿Se puede entender el salario como cualquier cantidad de dinero que el empresario entrega al trabajador? Justifique su respuesta.
 5. ¿Está obligado el empresario a pagar en efectivo el salario al trabajador? Justifique su respuesta.
-

En concreto, el salario puede hacerse efectivo de dos formas:

- **Salario en metálico:** consiste en pagar al trabajador mediante dinero en la moneda de curso legal. El pago se hace efectivo mediante un talón o a través de un ingreso en una cuenta bancaria.

- **Salario en especie:** consiste en entregar al trabajador determinados bienes, servicios o elementos que le ayuden a su manutención o alojamiento, no pudiendo superar el 30 % de las percepciones salariales. Este tipo de bienes se pueden dar al trabajo de forma gratuita o a un precio inferior al de mercado. Como ejemplo de prestaciones en especie, se pueden considerar: entrega de ordenadores, cesión de automóvil, cesión de vivienda o pago de alojamiento, seguro de vida, seguro de enfermedad o préstamos con un tipo de interés inferior al tipo de interés vigente.



Aplicación práctica

Leonor trabaja por cuenta ajena y cobra un salario de 900 € mensuales a través de ingreso en cuenta bancaria. Además, disfruta de un vehículo de empresa, del que puede disponer los días laborales. También se le ha hecho entrega de un cheque restaurante con un límite de 9 € por cada día de trabajo, y un ordenador para que pueda desempeñar sus funciones, el cual tiene disponible los días laborales.

¿Qué conceptos pueden considerarse salario en especie?

SOLUCIÓN

Leonor percibe un salario en metálico de 900 € y un salario en especie formado por un vehículo y un ordenador.

En lo que respecta al cheque restaurante, si son entendidos como vales o tarjetas que se hacen entrega al trabajador para que pueda almorzar durante los días laborables, se está hablando de salario en especie. No obstante, si la cantidad que el trabajador gasta en concepto de almuerzos es pagada en metálico, no sería un salario en especie.

3.2. Salario Mínimo Interprofesional (SMI)

Según establece el Estatuto de los Trabajadores, el Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:

- El índice de precios de consumo.
- La productividad media nacional alcanzada.
- El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.
- La coyuntura económica general.



Nota

Igualmente, se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado. La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel.

Por tanto, el SMI es la retribución mínima que se debe garantizar a todos los trabajadores por cuenta ajena. El valor que toma el SMI se fija cada año por el Gobierno, mediante la publicación de un Real Decreto. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social fijó el salario mínimo interprofesional en los siguientes valores:

- Salario mínimo diario: 31,66 €.
- Salario mínimo mensual (14 pagas): 950 €.
- Salario mínimo mensual (12 pagas): 1.108,33 €.
- Salario mínimo anual: 13.300 €.
- Salario mínimo diario eventuales y temporeros: 44,97 €.
- Salario mínimo empleados de hogar hora: 7,43 €.



Importante

El salario mínimo interprofesional suele incrementarse anualmente, según lo establecido en los Presupuestos Generales del Estado. Sin embargo, no hay ninguna normativa que determine una revisión salarial transcurrido cierto tiempo desde la vigencia del acuerdo, ya sea colectivo o individual.

No obstante, con la aprobación del Real Decreto-ley 3/2004, de 25 de junio, para la racionalización de la regulación del SMI y para el incremento de su cuantía, el SMI se desvincula de las cuantías de todas las prestaciones, ayudas y subvenciones en ámbitos distintos del socio-laboral (justicia, vivienda, educación...). Todas estas prestaciones pasan a estar referenciadas por el denominado Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM).



Importante

Anualmente, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, se determinará la cuantía del IPREM, al menos, la previsión u objetivo de inflación utilizado en ella y el SMI.

El IPREM tendrá las siguientes cuantías:

- a. EL IPREM diario, 18,83 €.
- b. EL IPREM mensual, 564,90 €.
- c. EL IPREM anual, 6.778,80 €.

En los supuestos en que la referencia al salario mínimo interprofesional ha sido sustituida por la referencia al IPREM en aplicación de lo establecido en el Real Decreto-ley 3/2004, de 25 de junio, la cuantía anual del IPREM será de 7.908,60 € cuando las correspondientes normas se refieran al salario mínimo interprofesional en cómputo anual, salvo

que expresamente excluyeran las pagas extraordinarias; en este caso, la cuantía será de 6.778,80 €.



Sabía que...

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.

En definitiva, el salario mínimo interprofesional tiene las siguientes características:

- Lo fija anualmente el Gobierno.
- No se puede embargar.
- Cualquier acuerdo tiene que respetar el salario mínimo interprofesional.



Actividades

6. ¿Cuáles son las diferencias entre el SMI y el IPREM?

3.3. Salario base/salario de convenio

Los convenios colectivos son los que suelen determinar el importe y la estructura de los salarios, aunque estos pueden ser pactados libremente entre el empresario y el trabajador. No obstante, la cuantía resultante de ese pacto no puede ser inferior a la establecida por convenio.

El salario base es la cantidad que va a percibir el trabajador por el servicio prestado, fijado por unidad de tiempo, de obra o ambas a la vez.



Importante

Con carácter general, el salario base se asigna por el convenio colectivo, pero si en el convenio aplicable a la empresa no existe referencia al salario base, se fijará en el contrato individual de trabajo. No obstante, si están fijados en el convenio colectivo, se pueden mejorar por el contrato de trabajo.

El salario base es fijo y permanente, es decir, este concepto no puede ser modificado por cambios en el trabajo, ni sustituido por nuevos conceptos salariales.

En concreto, el salario base puede establecerse en función de:

- El Salario Mínimo Interprofesional (SMI).
- El Salario base que se establece por convenio.
- El Salario pactado entre el empresario y el trabajador.

En cuanto al salario establecido por convenio, se debe tener en cuenta que deja de ser el salario mínimo obligatorio el SMI para aquellos trabajadores a los que resulte de aplicación el salario fijado en convenio colectivo, debiendo este ser, en su conjunto y cómputo anual, superior al SMI.



Nota

Los convenios determinan unas tablas salariales aplicables a los sectores que regulan, donde se diferencia a los trabajadores por su categoría profesional. En concreto, cada categoría profesional tiene establecida una cantidad de salario en el convenio colectivo.

En concreto, la estructura salarial está formada por:

- El salario base del grupo o salario de contratación como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra.
- Los complementos salariales son los que completan al salario base y retribuyen circunstancias o cualidades del trabajador, condiciones y circunstancias específicas en las que se desarrolla el trabajo, o condiciones propias de la empresa.



Actividades

7. Determine si es lo mismo el salario base y el SMI. Justifique su respuesta.

3.4. Salario o retribución pactado

Como se ha visto, el salario puede acordarse según negociación entre el empresario y el trabajador, eso es lo que se conoce como salario o retribución pactada, ya que se llega a un acuerdo entre las partes.

Pactar el salario ha sido una práctica extendida en el ámbito de las relaciones laborales, pero esta situación puede presentar desigualdades entre trabajadores que desempeñan la misma función y que son retribuidos de forma diferente.

Cuando se pacte un salario superior en el contrato de trabajo, el establecido por convenio dejará de ser efectivo.



Importante

El salario puede verse incrementado cuando el empresario considere que puede ofrecer una mejora de la retribución de un trabajador o varios, en función de la calidad del trabajo prestado o de la buena marcha

económica de la empresa. Este salario será obligatorio y prevalecerá sobre lo establecido en el convenio o el SMI.

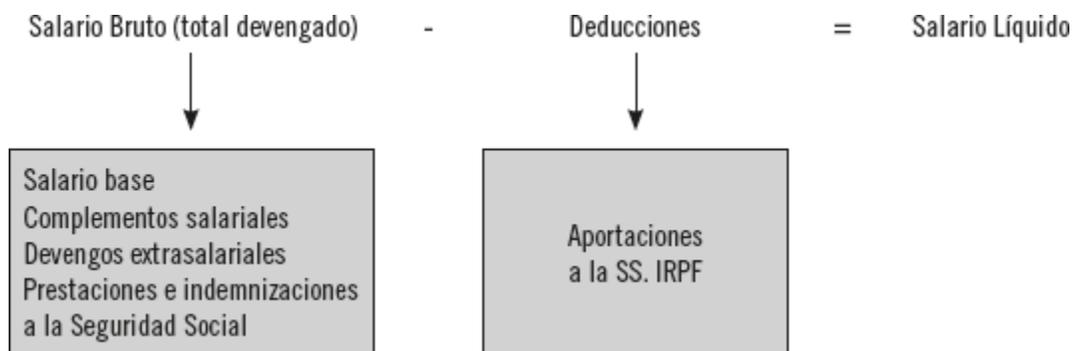
3.5. Salario bruto y salario líquido

Dos conceptos que todo trabajador debe diferenciar correctamente son el salario bruto y el salario neto.

El **salario bruto** incluye todos los conceptos que va a recibir el trabajador, es decir, es el total devengado en la nómina, y está formado por el salario base, los complementos salariales, horas extraordinarias, gratificaciones, complementos no salariales, etc.

Pero esa cantidad, salario bruto, no es la cuantía que realmente percibe el trabajador, ya que sobre esa cantidad se deben descotar las aportaciones que debe realizar el trabajador a la Seguridad Social y la parte del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas que debe pagar por su salario.

El **salario líquido o neto** es la cantidad que resulta de restar al salario bruto la deducción por cotizaciones a la Seguridad Social y la deducción por IRPF a cargo de trabajador, es decir, es la cantidad que realmente va a recibir el trabajador.





Actividades

8. ¿Cuáles son las diferencias entre el salario bruto y el neto? Justifique su respuesta.



Aplicación práctica

Adela trabaja por cuenta ajena y recibe un salario bruto mensual de 1900 €. A esta trabajadora se le practica una deducción por cotización a la Seguridad Social de 140 € al mes y, atendiendo a su situación personal y familiar, se le practica un porcentaje de retención por IRPF del 18 %. ¿Cuál sería el salario real que percibe mensualmente esta trabajadora?

SOLUCIÓN

El salario real que percibiría Adela sería el salario líquido o neto. Para calcularlo, hay que saber cuánto se deduciría del salario bruto. Se sabe que la deducción por aportación a la Seguridad Social es de 140 €, pero hay que obtener la parte del IRPF que aportará la trabajadora. Para ello, se debe realizar el siguiente cálculo: $1900 \times 18\% = 342$.

En definitiva, el salario líquido será: $1900 - 140 - 342 = 1.418$ €.

Por tanto, Adela recibirá realmente 1.418 € al mes por su trabajo.

3.6. Liquidación y pago del salario

Según el Estatuto de los Trabajadores, la liquidación y el pago del salario deben realizarse de forma puntual y deben documentarse mediante el recibo de salarios.



Nota
