



2

Retribución salarial

La retribución salarial es la compensación económica que recibe el trabajador como contraprestación por la prestación de sus servicios dentro de una relación laboral. Constituye uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo y representa la obligación principal del empresario frente al trabajador: pagar una remuneración por el trabajo realizado.

Desde el punto de vista jurídico, el salario se define como la totalidad de las percepciones económicas que recibe el trabajador por la prestación profesional de sus servicios, ya sea en dinero o en especie, siempre que dichas percepciones retribuyan el trabajo efectivo o los periodos de descanso que se consideren tiempo de trabajo, como las vacaciones o los descansos semanales.

La regulación del salario se encuentra principalmente en la legislación laboral, especialmente en el Estatuto de los Trabajadores, así como en los convenios colectivos que se aplican en cada sector o empresa. Estos convenios establecen las condiciones económicas mínimas que deben respetarse, tales como el salario base, los complementos salariales, las pagas extraordinarias o determinadas condiciones de trabajo que influyen en la remuneración.

El salario puede abonarse de diferentes formas, aunque la modalidad más común es el pago en dinero, normalmente mediante transferencia bancaria a la cuenta del trabajador. No obstante, la normativa laboral también permite que una parte de la retribución se perciba en especie, es decir, mediante bienes o servicios que el trabajador recibe como parte de su salario.

Entre los ejemplos más habituales de salario en especie se encuentran:

- El uso de una vivienda proporcionada por la empresa.
- La utilización de un vehículo de empresa para fines personales.
- El acceso a determinados beneficios sociales, como seguros médicos o planes de formación.

Sin embargo, la legislación establece límites para este tipo de retribuciones con el fin de garantizar que la mayor parte del salario se perciba en dinero.

La retribución del trabajador puede estar compuesta por diversos elementos o conceptos salariales, que se combinan para formar el salario total percibido. Entre los principales componentes del salario se encuentran:

- Salario base, que es la remuneración principal establecida en función del tiempo de trabajo o de la cantidad de trabajo realizado.
- Complementos salariales, que se añaden al salario base en función de determinadas circunstancias relacionadas con el trabajador, el puesto de trabajo o los resultados de la empresa.
- Pagas extraordinarias, que suelen abonarse en determinados momentos del año, como en verano o en Navidad.
- Horas extraordinarias, cuando el trabajador realiza horas de trabajo adicionales a la jornada ordinaria.

El salario cumple una función esencial en la relación laboral, ya que constituye el principal medio de subsistencia del trabajador y de su familia. Además, representa un elemento fundamental para garantizar la estabilidad económica del trabajador y para fomentar unas condiciones laborales justas y equilibradas dentro del mercado de trabajo.

2.1 ESTRUCTURA DEL RECIBO DE SALARIOS

El recibo de salarios, comúnmente conocido como nómina, es el documento mediante el cual la empresa justifica el pago del salario al trabajador. Este documento refleja de manera detallada los diferentes conceptos que integran la retribución del trabajador durante un determinado periodo de tiempo, normalmente mensual.

La nómina cumple una doble función. Por un lado, permite al trabajador conocer con claridad cómo se compone su salario, qué conceptos se incluyen en su remuneración y qué deducciones se aplican sobre el importe total devengado. Por otro lado, sirve como documento justificativo del pago del salario y como instrumento de control administrativo y fiscal.

La normativa laboral establece que el empresario está obligado a entregar al trabajador un recibo individual y justificativo del pago del salario, en el que deben aparecer claramente reflejados todos los conceptos salariales y las deducciones correspondientes.

Aunque el formato de la nómina puede variar ligeramente según la empresa o el programa de gestión utilizado, su estructura suele organizarse en varias partes principales.

2.1.1 Cabecera del recibo de salarios

La cabecera del recibo de salarios constituye la parte inicial de la nómina y tiene como finalidad identificar correctamente tanto a la empresa como al trabajador, así como el periodo al que corresponde la liquidación del salario. Esta sección contiene los datos básicos que permiten reconocer el documento y situarlo dentro de la relación laboral existente entre ambas partes.

La inclusión de esta información es obligatoria, ya que la normativa laboral establece que el recibo de salarios debe recoger una serie de datos identificativos esenciales que garanticen la transparencia en el pago del salario y faciliten las tareas de control administrativo, fiscal y laboral por parte de los organismos competentes.

Además, la cabecera del recibo de salarios permite que el trabajador pueda comprobar fácilmente que los datos incluidos en la nómina corresponden realmente a su situación laboral, evitando posibles errores o confusiones en el cálculo y abono de su remuneración.

Entre los datos que habitualmente aparecen en la cabecera del recibo de salarios se encuentran los siguientes:

- Datos identificativos de la empresa, como el nombre o razón social, el domicilio social y el número de identificación fiscal (NIF).
- Código de cuenta de cotización de la empresa en la Seguridad Social, que identifica a la empresa ante la Tesorería General de la Seguridad Social.
- Datos identificativos del trabajador, como nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, número de documento de identidad o equivalente.
- Categoría o grupo profesionales, que permite identificar el puesto o nivel profesional del trabajador dentro de la organización.
- Antigüedad del trabajador en la empresa, que puede ser relevante para el cálculo de determinados complementos salariales o derechos laborales.
- Periodo de liquidación del salario, es decir, el intervalo de tiempo al que corresponde el pago reflejado en la nómina, normalmente un mes natural.

En algunos casos también pueden aparecer otros datos complementarios, como el tipo de contrato, el grupo de cotización a la Seguridad Social o el centro de trabajo al que pertenece el trabajador.

En definitiva, la cabecera del recibo de salarios cumple una función esencial dentro de la estructura de la nómina, ya que permite identificar correctamente el documento, garantizar su validez administrativa y ofrecer al trabajador una referencia clara sobre la información que contiene.

2.1.2 Cuerpo del recibo

El cuerpo del recibo de salarios es la parte central de la nómina y constituye el apartado en el que se reflejan de forma detallada los conceptos económicos que integran la retribución del trabajador durante el periodo de liquidación.

En esta sección se registran todas las cantidades que el trabajador ha generado como consecuencia de su actividad laboral durante el periodo correspondiente, diferenciando entre las distintas percepciones que forman parte de su remuneración.

Dentro del cuerpo del recibo de salarios se suelen distinguir dos grandes grupos de conceptos económicos: las percepciones salariales y las percepciones no salariales.

Percepciones salariales

Las percepciones salariales son las cantidades que el trabajador recibe como retribución directa por el trabajo realizado. Estas percepciones forman parte del salario propiamente dicho y están vinculadas al desempeño de la actividad laboral.

Entre las percepciones salariales más habituales se encuentran:

- Salario base, que constituye la remuneración principal del trabajador y suele fijarse en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo.
- Complementos salariales, que se añaden al salario base en función de determinadas circunstancias personales del trabajador, de las características del puesto de trabajo o de los resultados de la empresa.
- Pagas extraordinarias, que pueden abonarse en momentos concretos del año o prorratearse a lo largo de los doce meses.
- Horas extraordinarias, cuando el trabajador realiza horas de trabajo adicionales a la jornada ordinaria.
- Incentivos o primas por productividad, vinculados al rendimiento del trabajador o al cumplimiento de determinados objetivos.

Todas estas cantidades forman parte del salario bruto y están sujetas a las correspondientes cotizaciones a la Seguridad Social y a las retenciones fiscales.

Percepciones no salariales

Las percepciones no salariales son cantidades que el trabajador recibe en relación con su actividad laboral, pero que no constituyen una remuneración directa por el trabajo realizado. Su finalidad suele ser compensar determinados gastos o situaciones derivadas de la actividad profesional.

Entre las percepciones no salariales más comunes se encuentran:

- Indemnizaciones o suplidos por gastos realizados por el trabajador, como los gastos derivados de desplazamientos por motivos laborales.
- Dietas por manutención o alojamiento, cuando el trabajador debe desplazarse fuera de su lugar habitual de trabajo.
- Compensaciones por gastos de transporte, cuando el trabajador utiliza medios propios para acudir al centro de trabajo.
- Otras compensaciones relacionadas con la actividad laboral, como determinados gastos derivados de la utilización de herramientas o equipos propios.

Estas percepciones, aunque aparecen reflejadas en la nómina, tienen un tratamiento diferente en materia de cotización y fiscalidad, ya que en muchos casos no se consideran salario en sentido estricto.

El conjunto de todas las cantidades reflejadas en el cuerpo del recibo constituye el total devengado, es decir, la suma total de percepciones generadas por el trabajador durante el periodo de liquidación antes de aplicar las deducciones correspondientes.

Este apartado es fundamental para comprender cómo se forma el salario del trabajador y cuáles son los distintos conceptos que integran su retribución.

2.1.3 Información de deducciones

La sección de deducciones del recibo de salarios es el apartado en el que se reflejan todas las cantidades que deben descontarse del total devengado para calcular el importe final que percibe el trabajador. Estas

deducciones representan las obligaciones legales que recaen sobre el salario del trabajador en materia de cotización a la Seguridad Social y de tributación fiscal.

El salario que aparece inicialmente en la nómina corresponde al salario bruto o total devengado, es decir, la suma de todas las percepciones salariales y no salariales generadas por el trabajador durante el periodo de liquidación. Sin embargo, el trabajador no recibe íntegramente esta cantidad, ya que sobre ella deben aplicarse determinadas deducciones obligatorias establecidas por la normativa vigente.

Las deducciones que aparecen en el recibo de salarios corresponden principalmente a dos tipos de obligaciones:

- Las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador.
- Las retenciones fiscales destinadas al pago del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

Las cotizaciones a la Seguridad Social tienen como finalidad financiar el sistema público de protección social, que incluye prestaciones como la asistencia sanitaria, las prestaciones por incapacidad temporal, las pensiones de jubilación o las prestaciones por desempleo.

Entre las deducciones más habituales que aparecen en la nómina se encuentran las siguientes:

- Cotización por contingencias comunes, destinada a financiar prestaciones relacionadas con situaciones como enfermedad común, accidente no laboral, jubilación o maternidad.
- Cotización por desempleo, que contribuye a financiar las prestaciones económicas destinadas a los trabajadores que pierden su empleo.
- Cotización para formación profesional, que se utiliza para financiar programas de formación destinados a mejorar la cualificación profesional de los trabajadores.
- Cotización por horas extraordinarias, cuando el trabajador ha realizado horas de trabajo adicionales a la jornada ordinaria y estas deben cotizar a la Seguridad Social.

- Retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), que constituye un adelanto del impuesto que el trabajador deberá liquidar posteriormente en su declaración anual de la renta.

Estas cantidades se descuentan directamente del salario bruto del trabajador y son ingresadas por la empresa en los organismos correspondientes, como la Tesorería General de la Seguridad Social o la Agencia Tributaria.

Una vez aplicadas todas las deducciones al total devengado, se obtiene el **líquido a percibir**, también denominado salario neto. Esta cantidad representa el importe final que el trabajador recibe efectivamente como remuneración por su trabajo.

La sección de deducciones del recibo de salarios es fundamental para comprender cómo se transforma el salario bruto en salario neto y para conocer las obligaciones sociales y fiscales asociadas a la actividad laboral.

2.1.4 Los convenios colectivos

Los convenios colectivos constituyen una pieza esencial del sistema de relaciones laborales en España. A través de ellos, trabajadores y empresarios negocian y acuerdan las condiciones de trabajo aplicables en un sector, territorio o empresa. Su función principal es adaptar la normativa laboral general a las características específicas de cada actividad económica, garantizando un marco regulador equilibrado y adecuado a la realidad productiva.

El Estatuto de los Trabajadores reconoce la negociación colectiva como un derecho fundamental y otorga a los convenios colectivos **fuerza vinculante**, lo que significa que sus disposiciones son obligatorias para todas las partes incluidas en su ámbito de aplicación.

Los convenios colectivos regulan aspectos esenciales de la relación laboral, como salarios, jornada, permisos, clasificación profesional, medidas disciplinarias o condiciones de contratación. Su contenido complementa y desarrolla la legislación laboral, siempre respetando los mínimos establecidos por la ley.

La negociación colectiva

La negociación colectiva es el proceso mediante el cual los representantes de los trabajadores y los empresarios dialogan y acuerdan las condiciones laborales que se recogerán en un convenio colectivo. Este proceso está regulado por el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

La negociación colectiva cumple varias funciones:

- Regular las condiciones de trabajo adaptándolas a cada sector o empresa.
- Promover la paz social, evitando conflictos laborales.
- Equilibrar la relación entre las partes, compensando la desigualdad de poder entre trabajador y empresario.
- Favorecer la participación de los trabajadores en la determinación de sus condiciones laborales.

Los sujetos legitimados para negociar son:

- Representantes de los trabajadores: sindicatos más representativos, comités de empresa o delegados de personal.
- Representantes de los empresarios: asociaciones empresariales o la propia empresa en convenios de empresa.

El proceso negociador incluye varias fases:

1. Constitución de la mesa negociadora.
2. Intercambio de propuestas y contrapropuestas.
3. Redacción del texto del convenio.
4. Firma del acuerdo.
5. Registro y publicación oficial.

Una vez publicado en el BOE o en el boletín correspondiente, el convenio adquiere fuerza normativa.

Concepto, contenido y requisitos de los convenios colectivos

Un convenio colectivo es un acuerdo escrito entre representantes de trabajadores y empresarios que regula las condiciones de trabajo y productividad, así como las obligaciones recíprocas derivadas de la relación laboral.

El contenido de un convenio colectivo se divide en tres partes:

- Contenido normativo: regula las condiciones laborales (salarios, jornada, permisos, clasificación profesional, vacaciones, etc.).
- Contenido obligacional: regula los compromisos entre las partes firmantes (por ejemplo, creación de comisiones paritarias).
- Contenido organizativo: establece normas sobre la estructura y funcionamiento del propio convenio.

Para que un convenio sea válido debe:

- Ser negociado por sujetos legitimados.
- Respetar la ley y los derechos mínimos del Estatuto de los Trabajadores.
- Formalizarse por escrito.
- Registrarse ante la autoridad laboral.
- Publicarse en el boletín oficial correspondiente.

Eficacia de los convenios colectivos, cobertura de vacíos y racionalización de la estructura negociadora

Los convenios colectivos estatutarios tienen **eficacia general**, lo que significa que:

- Son obligatorios para **todas las empresas y trabajadores** incluidos en su ámbito.
- No requieren adhesión individual.
- Sus cláusulas tienen rango normativo.

Cobertura de vacíos

Cuando un convenio no regula un aspecto concreto, se aplican:

1. La legislación laboral (Estatuto de los Trabajadores).
2. El convenio de ámbito superior (sectorial, estatal...).
3. Los usos y costumbres profesionales.

Racionalización de la estructura negociadora

El sistema español busca evitar la proliferación de convenios contradictorios. Para ello:

- Se priorizan convenios sectoriales estatales o autonómicos.
- Se permite que los convenios de empresa regulen materias específicas.
- Se establecen reglas de concurrencia para evitar solapamientos.

2.1.5 Concurrencia de convenios colectivos

La concurrencia se produce cuando dos convenios podrían aplicarse simultáneamente a una misma empresa o trabajador. El Estatuto establece reglas claras:

- Regla general: prevalece el convenio de ámbito superior salvo que el inferior tenga prioridad en materias concretas.
- Prioridad aplicativa del convenio de empresa en materias como:
 - Salario base y complementos.
 - Jornada y distribución del tiempo de trabajo.
 - Vacaciones.
 - Adaptación de clasificación profesional.
 - Conciliación.

Si existe conflicto, la **comisión paritaria** del convenio o la autoridad laboral pueden intervenir.

2.1.6 Adhesión y extensión de convenios colectivos

Adhesión

Una empresa o colectivo puede **adherirse voluntariamente** a un convenio colectivo ya existente, siempre que:

- No exista un convenio propio.
- La adhesión se formalice por escrito.
- Se comunique a la autoridad laboral.

Extensión

La autoridad laboral puede **extender un convenio colectivo** a empresas o sectores que carecen de convenio cuando:

- No existe representación suficiente para negociar.
- Se busca garantizar condiciones mínimas homogéneas.
- Se pretende evitar desigualdades injustificadas.

La extensión se realiza mediante resolución administrativa y tiene carácter obligatorio.

2.2 CONCEPTO DE SALARIO

El salario es la retribución económica que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios dentro de una relación laboral. Constituye la contraprestación que el empresario debe abonar al trabajador por el trabajo realizado y representa uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo.

Desde el punto de vista jurídico y laboral, el salario es el conjunto de percepciones económicas que el trabajador recibe como consecuencia de su actividad profesional, independientemente de la forma en que dichas percepciones se materialicen.

El salario está regulado por la legislación laboral, especialmente por el Estatuto de los Trabajadores, así como por los convenios colectivos, que establecen las condiciones económicas aplicables a los trabajadores de cada sector de actividad o de cada empresa.

Según la normativa laboral, se considera salario la totalidad de las percepciones económicas que recibe el trabajador por la prestación de servicios, tanto en dinero como en especie, siempre que dichas percepciones retribuyan el trabajo efectivo o los periodos de descanso que se consideran tiempo de trabajo, como las vacaciones o determinados permisos retribuidos.

El salario puede estar compuesto por diferentes elementos o conceptos que, en conjunto, forman la remuneración total del trabajador. Entre los componentes más habituales del salario se encuentran:

- Salario base, que constituye la parte principal de la remuneración y suele fijarse en función del tiempo de trabajo o de la cantidad de trabajo realizado.
- Complementos salariales, que se añaden al salario base en función de determinadas circunstancias relacionadas con el trabajador, con el puesto de trabajo o con la situación de la empresa.
- Pagas extraordinarias, que se abonan normalmente en determinados momentos del año, como en verano o en Navidad, aunque también pueden prorratearse mensualmente.
- Horas extraordinarias, que corresponden a las horas de trabajo realizadas por encima de la jornada ordinaria establecida.

La normativa laboral establece que el salario debe abonarse de forma regular y puntual, respetando los plazos y condiciones establecidos en el contrato de trabajo o en el convenio colectivo aplicable.

Además, el pago del salario debe documentarse mediante el correspondiente recibo de salarios o nómina, que constituye el documento justificativo del abono del salario y permite al trabajador conocer con detalle las cantidades percibidas, los conceptos que integran su retribución y las deducciones que se aplican sobre ella.

En definitiva, el salario no solo representa la remuneración del trabajo realizado, sino que también constituye un elemento fundamental para garantizar la estabilidad económica del trabajador y el correcto funcionamiento de la relación laboral.

2.2.1 Salario mínimo interprofesional (SMI)

El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) es la cuantía mínima de remuneración que debe percibir un trabajador por la prestación de sus servicios por cuenta ajena. Este salario mínimo constituye una garantía legal destinada a asegurar que todos los trabajadores reciban una retribución básica suficiente por el trabajo realizado, con independencia del sector de actividad, del tipo de contrato o de la modalidad de jornada laboral.

El SMI se fija anualmente por el Gobierno, mediante la correspondiente disposición normativa, generalmente a través de un real decreto. Para su determinación, el Gobierno consulta previamente a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, con el objetivo de tener en cuenta las circunstancias económicas y sociales del momento.

La finalidad principal del salario mínimo interprofesional es **garantizar unas condiciones mínimas de remuneración para los trabajadores**, evitando situaciones de explotación laboral y asegurando que los ingresos obtenidos por el trabajo permitan cubrir, al menos, las necesidades básicas de subsistencia.

Para establecer la cuantía del SMI, se tienen en cuenta diversos factores de carácter económico y social. Entre los principales elementos considerados destacan:

- La evolución de la economía, especialmente el crecimiento económico y la situación general del mercado laboral.
- El nivel de empleo, con el objetivo de equilibrar la protección de los trabajadores con la creación y mantenimiento del empleo.
- La productividad, entendida como la relación entre la producción obtenida y los recursos utilizados.
- El coste de la vida, especialmente la evolución del índice de precios al consumo, que refleja el encarecimiento o abaratamiento de los bienes y servicios básicos.

El salario mínimo interprofesional puede expresarse en diferentes unidades de referencia, lo que facilita su aplicación en distintos tipos de

contratos y jornadas laborales. Habitualmente se presenta en las siguientes formas:

- Cuantía diaria, que se aplica cuando el salario se calcula en función de días trabajados.
- Cuantía mensual, utilizada para trabajadores con salario mensual.
- Cuantía anual, que incluye el conjunto de retribuciones mínimas que deben percibirse durante el año, teniendo en cuenta las pagas extraordinarias.

Es importante destacar que el SMI constituye el límite mínimo que debe respetarse en cualquier contrato de trabajo. Esto significa que ningún trabajador puede percibir una retribución inferior al salario mínimo legalmente establecido por la normativa vigente.

Además, el SMI también se utiliza como referencia económica en diversos ámbitos administrativos y sociales, como en el cálculo de determinadas ayudas públicas, prestaciones sociales o límites de ingresos en algunos programas de protección social.

En definitiva, el salario mínimo interprofesional desempeña un papel fundamental dentro del sistema laboral, ya que contribuye a garantizar unas condiciones mínimas de remuneración y a promover la protección económica de los trabajadores.

2.2.2 Salario base o salario de convenio

El salario base, también denominado salario de convenio, es la retribución principal que recibe el trabajador por la realización de su trabajo durante un periodo determinado. Representa la parte fundamental de la remuneración y constituye el elemento central sobre el que se construye el resto de la estructura salarial.

Este salario se establece normalmente en los convenios colectivos, que son acuerdos negociados entre representantes de los trabajadores y de las empresas con el objetivo de regular las condiciones laborales dentro de un determinado sector o empresa.

Los convenios colectivos fijan las cuantías salariales mínimas que deben percibir los trabajadores en función de su categoría o grupo profesionales, garantizando así unas condiciones homogéneas de remuneración dentro de cada ámbito de actividad.

El salario base suele determinarse teniendo en cuenta diversos factores relacionados con el puesto de trabajo y con la cualificación profesional del trabajador. Entre los principales criterios utilizados para su determinación se encuentran:

- La categoría o grupo profesional, que refleja el nivel de responsabilidad y cualificación del trabajador dentro de la organización.
- El puesto de trabajo desempeñado, que puede requerir determinadas competencias técnicas o profesionales.
- El nivel de responsabilidad, especialmente en puestos que implican funciones de supervisión, coordinación o gestión.
- El grado de cualificación o formación requerido para el desempeño del puesto.

El salario base constituye el punto de partida para el cálculo de otros conceptos retributivos, ya que muchos de los elementos que componen el salario total se determinan tomando como referencia esta cantidad.

Entre los conceptos que suelen calcularse a partir del salario base se encuentran:

- Los complementos salariales, que se añaden en función de determinadas circunstancias relacionadas con el trabajador o con el puesto de trabajo.
- Las pagas extraordinarias, cuyo importe suele basarse en el salario base o en el salario total del trabajador.
- Determinadas indemnizaciones o prestaciones laborales, que pueden calcularse a partir del salario base o de la base reguladora derivada de este.

Aunque el salario base representa la parte principal de la retribución del trabajador, el salario total que este percibe suele estar formado por otros elementos complementarios, como los complementos salariales, las horas extraordinarias o los incentivos por productividad.

Por tanto, el salario base constituye la estructura básica del sistema retributivo, sobre la cual se construyen los distintos componentes que configuran la remuneración total del trabajador dentro de la empresa.

2.2.3 Salario pactado

El salario pactado es la retribución económica que acuerdan el trabajador y el empresario en el momento de formalizar el contrato de trabajo. Este salario constituye la remuneración que el trabajador percibirá por la prestación de sus servicios y se establece teniendo en cuenta lo dispuesto en la normativa laboral vigente y en el convenio colectivo aplicable al sector o a la empresa.

El salario pactado forma parte de las condiciones esenciales del contrato de trabajo y, por tanto, debe quedar reflejado de forma clara en el propio contrato o en los documentos que regulan la relación laboral.

Aunque el salario pactado es fruto del acuerdo entre las partes, este acuerdo debe respetar siempre los límites establecidos por la legislación laboral. En ningún caso puede fijarse un salario inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) ni al salario mínimo establecido en el convenio colectivo aplicable.

Por tanto, el salario pactado puede:

- Coincidir con el salario fijado en el convenio colectivo.
- Ser superior al salario de convenio, cuando el empresario y el trabajador acuerdan una remuneración mayor.

Sin embargo, nunca puede ser inferior a las cuantías mínimas establecidas por la normativa o por el convenio colectivo correspondiente.

El salario pactado puede determinarse en función de diferentes criterios relacionados con las características del puesto de trabajo y con la situación profesional del trabajador. Entre los factores que suelen tenerse en cuenta para fijar el salario pactado se encuentran:

- La categoría o grupo profesional del trabajador, que determina el nivel de responsabilidad y cualificación requerido.
- El nivel de formación, cualificación o experiencia profesional, especialmente cuando se trata de puestos que requieren conocimientos especializados.
- Las responsabilidades asociadas al puesto de trabajo, como funciones de supervisión, coordinación o dirección.
- Las condiciones específicas del contrato de trabajo, como el tipo de jornada, la duración del contrato o la ubicación del puesto.

El salario pactado suele incluir distintos componentes retributivos, entre los que pueden encontrarse el salario base, los complementos salariales y otras percepciones económicas relacionadas con el desempeño del trabajo.

Además, el salario pactado no es necesariamente invariable durante toda la relación laboral. Puede modificarse posteriormente en diferentes situaciones, como por ejemplo:

- Mediante acuerdos entre el trabajador y la empresa.
- Como consecuencia de cambios en el convenio colectivo aplicable.
- Como resultado de ascensos, promociones o cambios en el puesto de trabajo.

En definitiva, el salario pactado constituye el punto de partida de la remuneración del trabajador y refleja el acuerdo alcanzado entre las partes dentro del marco establecido por la normativa laboral.

2.2.4 Salario bruto

El salario bruto es la cantidad total que el trabajador genera durante un determinado periodo de tiempo antes de aplicar las deducciones correspondientes. Representa el importe total de las percepciones económicas que corresponden al trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

Este salario se obtiene a partir de la suma de todos los conceptos retributivos incluidos en el recibo de salarios o nómina durante el periodo de liquidación, que normalmente es mensual.

El salario bruto incluye tanto las percepciones salariales como, en algunos casos, determinadas percepciones no salariales, dependiendo de su naturaleza y de su tratamiento en materia de cotización.

Entre los conceptos que habitualmente forman parte del salario bruto se encuentran:

- Salario base, que constituye la remuneración principal establecida en el contrato de trabajo o en el convenio colectivo.
- Complementos salariales, que pueden depender de las condiciones personales del trabajador, de las características del puesto o de los resultados de la empresa.
- Pagas extraordinarias, ya sea abonadas en momentos concretos del año o prorrateadas mensualmente.
- Horas extraordinarias, cuando el trabajador realiza horas de trabajo adicionales a la jornada ordinaria.
- Incentivos, comisiones o primas por productividad, que se conceden en función del rendimiento o del cumplimiento de determinados objetivos.

El salario bruto representa el importe total devengado por el trabajador durante el periodo de liquidación. Es decir, refleja el valor económico total del trabajo realizado antes de aplicar cualquier tipo de deducción.

Sin embargo, el trabajador no percibe íntegramente esta cantidad, ya que sobre el salario bruto deben aplicarse determinadas deducciones obligatorias, como:

- Las cotizaciones a la Seguridad Social, destinadas a financiar el sistema de protección social.
- Las retenciones fiscales del IRPF, que constituyen un adelanto del impuesto sobre la renta.

Una vez aplicadas estas deducciones, se obtiene el salario neto o líquido a percibir, que es la cantidad final que el trabajador recibe efectivamente.

Comprender la diferencia entre salario bruto y salario neto es fundamental para interpretar correctamente la información contenida en la nómina y para entender cómo se calcula la remuneración final del trabajador.

2.2.5 Salario líquido

El salario líquido, también denominado salario neto, es la cantidad final que el trabajador recibe efectivamente como remuneración por su trabajo después de aplicar todas las deducciones correspondientes al salario bruto.

En otras palabras, el salario líquido representa el importe real que el trabajador percibe, ya sea mediante transferencia bancaria, cheque o cualquier otro medio de pago establecido por la empresa. Esta cantidad es la que el trabajador puede utilizar libremente para cubrir sus gastos personales y familiares.

Para calcular el salario líquido es necesario partir del salario bruto, que representa el total de las percepciones económicas generadas por el trabajador durante el periodo de liquidación. A partir de este importe se aplican una serie de deducciones obligatorias establecidas por la normativa laboral y fiscal.

Entre las deducciones más habituales que se aplican sobre el salario bruto se encuentran las siguientes:

- Cotizaciones del trabajador a la Seguridad Social, destinadas a financiar el sistema público de protección social, que incluye prestaciones como la asistencia sanitaria, las pensiones de jubilación o las prestaciones por desempleo.
- Retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), que constituyen un adelanto del impuesto que el trabajador deberá liquidar posteriormente en su declaración anual de la renta.

- Otras posibles deducciones, que pueden derivarse de acuerdos laborales o de situaciones específicas, como anticipos salariales, cuotas sindicales o determinadas aportaciones voluntarias.

Estas cantidades se descuentan directamente del salario bruto y son ingresadas por la empresa en los organismos correspondientes, como la Tesorería General de la Seguridad Social o la Agencia Tributaria.

Una vez realizadas todas las deducciones, el resultado es el **salario líquido o neto**, que corresponde al importe final que el trabajador percibe como remuneración por su actividad laboral.

Comprender la diferencia entre salario bruto y salario líquido es fundamental para interpretar correctamente la información contenida en el recibo de salarios. Mientras que el salario bruto refleja el valor total del trabajo realizado, el salario líquido muestra la cantidad efectiva que el trabajador recibe tras cumplir con sus obligaciones fiscales y sociales.

Por tanto, el salario líquido representa la cantidad final disponible para el trabajador, una vez descontadas todas las obligaciones legales relacionadas con la cotización y la tributación del salario.

2.2.6 Tipos de percepciones salariales

Las percepciones salariales son las cantidades económicas que recibe el trabajador como retribución directa por la prestación de sus servicios dentro de una relación laboral. Estas percepciones forman parte del salario y se reflejan de forma detallada en el recibo de salarios o nómina correspondiente a cada periodo de liquidación.

Las percepciones salariales representan, por tanto, la compensación económica que el trabajador obtiene por el trabajo realizado y constituyen uno de los elementos fundamentales de la relación laboral.

En la práctica, el salario de un trabajador suele estar compuesto por diferentes tipos de percepciones que pueden variar en función de diversos factores, como el puesto de trabajo desempeñado, las condiciones laborales o el sistema retributivo establecido en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo.

Para facilitar su análisis y comprensión, las percepciones salariales pueden clasificarse de distintas maneras. Una de las clasificaciones más habituales distingue entre percepciones fijas y percepciones variables.

Esta clasificación permite diferenciar entre:

- Aquellas retribuciones que el trabajador percibe de forma regular y estable, independientemente de las circunstancias concretas del trabajo realizado.
- Aquellas percepciones que pueden variar de un periodo a otro, ya que dependen de factores como el rendimiento, la productividad o determinadas condiciones específicas del trabajo.

La distinción entre percepciones fijas y percepciones variables es importante para comprender la estructura del salario y para analizar cómo se configura la remuneración total del trabajador dentro de la empresa.

En los apartados siguientes se analizarán con mayor detalle las características de cada uno de estos tipos de percepciones salariales.

2.2.7 Percepciones fijas

Las percepciones fijas son aquellas cantidades que el trabajador percibe de manera periódica, estable y previsible como parte de su remuneración. Estas percepciones se caracterizan por mantenerse constantes durante cada periodo de liquidación del salario, normalmente mensual, siempre que no se produzcan modificaciones en las condiciones laborales, en el contrato de trabajo o en el convenio colectivo aplicable.

Este tipo de percepciones constituye la base principal de la retribución del trabajador, ya que proporciona una remuneración regular que no depende directamente de variaciones en la actividad laboral, en el rendimiento individual o en los resultados de la empresa. Gracias a esta estabilidad, el trabajador puede conocer con antelación el importe aproximado de su salario mensual, lo que facilita la planificación de su economía personal.

Las percepciones fijas se establecen generalmente en el contrato de trabajo o en el convenio colectivo, y forman parte estructural del sistema retributivo de la empresa.

Entre las percepciones fijas más habituales se encuentran las siguientes:

- Salario base, que constituye la remuneración principal del trabajador. Este salario se fija en función del tiempo de trabajo (por ejemplo, mensual o diario) o de la unidad de obra realizada, y suele estar determinado por el convenio colectivo o por el contrato de trabajo.
- Complementos salariales fijos, que se añaden al salario base y se mantienen estables en cada periodo de liquidación. Estos complementos pueden estar vinculados a diferentes factores, como la antigüedad del trabajador en la empresa, la categoría profesional o determinadas condiciones del puesto de trabajo.
- Pagas extraordinarias, que representan retribuciones adicionales que el trabajador percibe en determinados momentos del año, como en verano o en Navidad. En algunos casos, estas pagas pueden prorratearse y distribuirse de forma proporcional en cada nómina mensual, convirtiéndose así en una percepción fija.

Las percepciones fijas desempeñan un papel fundamental dentro del sistema retributivo, ya que proporcionan estabilidad económica al trabajador y garantizan un nivel de ingresos regular y previsible. Además, estas percepciones suelen servir como base para el cálculo de otros conceptos salariales o de determinadas prestaciones laborales.

2.2.8 Percepciones variables

Las percepciones variables son aquellas cantidades que el trabajador puede percibir en función de determinadas circunstancias relacionadas con el trabajo realizado, con su rendimiento o con las necesidades específicas de la empresa.

A diferencia de las percepciones fijas, estas percepciones no tienen una cuantía constante, sino que pueden variar de un periodo de liquidación a otro. Su importe depende de factores como el volumen de trabajo realizado, el cumplimiento de objetivos, las condiciones en las que se desarrolla la actividad laboral o la situación productiva de la empresa.

Las percepciones variables permiten introducir una mayor flexibilidad en el sistema retributivo y pueden utilizarse como un mecanismo para incentivar la productividad, la implicación del trabajador o la consecución de determinados resultados.

Entre las percepciones variables más habituales se encuentran las siguientes:

- Horas extraordinarias, que corresponden a las horas de trabajo realizadas por encima de la jornada laboral ordinaria establecida en el contrato o en el convenio colectivo.
- Incentivos o primas por productividad, que se conceden cuando el trabajador alcanza determinados objetivos de rendimiento, producción o calidad en su trabajo.
- Comisiones por ventas, muy habituales en actividades comerciales, donde el trabajador percibe una cantidad proporcional al volumen de ventas o de operaciones realizadas.
- Pluspor trabajo en condiciones especiales, como el trabajo nocturno, el trabajo en festivos o el trabajo realizado en determinadas condiciones que requieren una compensación adicional.

Las percepciones variables permiten que la retribución del trabajador se adapte a las circunstancias concretas del trabajo realizado. Además, pueden actuar como un instrumento de motivación, ya que vinculan parte de la remuneración al esfuerzo, al rendimiento o a los resultados obtenidos.

Por este motivo, muchas empresas incorporan percepciones variables dentro de sus sistemas de remuneración con el objetivo de mejorar la productividad, fomentar la implicación de los trabajadores y alinear sus intereses con los objetivos de la organización.

2.2.9 Percepciones salariales

Las percepciones salariales son todas aquellas cantidades económicas que el trabajador recibe como contraprestación directa por la prestación de sus servicios dentro de una relación laboral. Estas percepciones constituyen el salario propiamente dicho y forman parte de los devengos salariales que

aparecen reflejados en el recibo de salarios o nómina correspondiente a cada periodo de liquidación.

Desde el punto de vista jurídico, las percepciones salariales representan la compensación económica que el empresario abona al trabajador por el trabajo realizado. Estas cantidades forman parte de la remuneración total del trabajador y están reguladas por la normativa laboral vigente, especialmente por el Estatuto de los Trabajadores y por los convenios colectivos aplicables en cada sector o empresa.

De acuerdo con la legislación laboral, se consideran percepciones salariales no solo las cantidades que remuneran el trabajo efectivo, es decir, el tiempo en el que el trabajador desarrolla su actividad laboral, sino también aquellas que retribuyen determinados periodos de descanso que se consideran tiempo de trabajo. Entre estos periodos se incluyen, por ejemplo, las vacaciones retribuidas, los descansos semanales o determinados permisos retribuidos establecidos por la normativa laboral.

Las percepciones salariales pueden adoptar diferentes formas y pueden variar en función del sistema retributivo establecido por la empresa o por el convenio colectivo correspondiente. No obstante, existen una serie de conceptos salariales que aparecen con mayor frecuencia en las nóminas de los trabajadores.

Entre las percepciones salariales más habituales se encuentran:

- Salario base, que constituye la remuneración principal del trabajador y se establece generalmente en función de la categoría profesional o del grupo profesional al que pertenece el trabajador.
- Complementos salariales, que se añaden al salario base para retribuir determinadas circunstancias relacionadas con el trabajador, con el puesto de trabajo o con los resultados de la empresa.
- Pagas extraordinarias, que representan retribuciones adicionales que se abonan en determinados momentos del año, aunque también pueden distribirse de forma proporcional en las nóminas mensuales.

- Horas extraordinarias, que corresponden a las horas de trabajo realizadas por encima de la jornada laboral ordinaria establecida en el contrato o en el convenio colectivo.
- Incentivos o primas por productividad, que se conceden en función del rendimiento del trabajador, del cumplimiento de determinados objetivos o de los resultados obtenidos.

Todas estas percepciones forman parte del salario bruto del trabajador, es decir, del importe total devengado antes de aplicar las deducciones correspondientes.

Además, las percepciones salariales están sujetas a las cotizaciones a la Seguridad Social, que financian el sistema de protección social, y a las retenciones fiscales, especialmente las correspondientes al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

Por tanto, las percepciones salariales constituyen el núcleo fundamental de la remuneración del trabajador y representan la compensación económica directa por la actividad laboral desarrollada.

2.2.10 Percepciones no salariales

Las percepciones no salariales son cantidades económicas que el trabajador recibe en relación con su actividad laboral, pero que no constituyen una remuneración directa por el trabajo realizado. Estas percepciones tienen como finalidad principal compensar determinados gastos o situaciones derivadas de la actividad profesional del trabajador.

A diferencia de las percepciones salariales, las percepciones no salariales no retribuyen el trabajo en sí mismo, sino que sirven para cubrir o compensar determinados costes que el trabajador puede asumir como consecuencia de su actividad laboral.

Estas percepciones también aparecen reflejadas en el recibo de salarios o nómina, aunque se presentan de forma diferenciada respecto a las percepciones salariales para facilitar su identificación.

Entre las percepciones no salariales más habituales se encuentran las siguientes:

- Indemnizaciones o suplidos por gastos realizados por el trabajador, como los gastos derivados de desplazamientos por motivos laborales o los gastos necesarios para el desarrollo de determinadas actividades profesionales.
- Dietas por manutención o alojamiento, que se abonan cuando el trabajador debe desplazarse fuera de su lugar habitual de trabajo por razones profesionales.
- Compensaciones por desgaste de herramientas o materiales propios del trabajador, cuando este utiliza recursos personales para desarrollar su actividad laboral.
- Indemnizaciones por traslado, suspensión o despido, que se conceden en determinadas situaciones derivadas de la relación laboral.

Las percepciones no salariales presentan características diferentes a las percepciones salariales desde el punto de vista laboral, fiscal y de cotización.

Entre sus principales características se encuentran las siguientes:

- En muchos casos no se consideran salario a efectos laborales, ya que no retribuyen directamente el trabajo realizado.
- Pueden tener un tratamiento diferente en materia de cotización a la Seguridad Social, dependiendo de su naturaleza y de la normativa aplicable.
- En determinados casos pueden estar exentas total o parcialmente de retenciones fiscales, especialmente cuando su finalidad es compensar gastos justificados.

Por tanto, aunque estas percepciones aparecen reflejadas en la nómina, se diferencian claramente de los conceptos salariales y cumplen una función distinta dentro del sistema retributivo.

En conjunto, las percepciones salariales y no salariales permiten reflejar de manera completa y detallada las distintas cantidades económicas que el trabajador recibe como consecuencia de su relación laboral.

2.3 COMPLEMENTOS SALARIALES

Los complementos salariales son cantidades económicas que se añaden al salario base del trabajador con el objetivo de retribuir determinadas circunstancias relacionadas con su situación personal, con las características del puesto de trabajo o con los resultados obtenidos por la empresa.

Estos complementos forman parte de la estructura del salario y permiten adaptar la remuneración del trabajador a las condiciones específicas en las que se desarrolla la actividad laboral. De esta forma, el sistema retributivo puede reflejar con mayor precisión factores como la experiencia profesional del trabajador, las condiciones en las que se presta el trabajo o la contribución del trabajador al rendimiento de la organización.

Los complementos salariales suelen estar regulados en los convenios colectivos, que establecen los diferentes tipos de complementos aplicables en cada sector de actividad, así como sus condiciones y cuantías. No obstante, también pueden establecerse mediante acuerdos individuales entre el trabajador y la empresa, siempre dentro de los límites establecidos por la normativa laboral.

La existencia de complementos salariales permite configurar sistemas retributivos más flexibles y adaptados a las características de cada puesto de trabajo, ya que el salario total del trabajador no se limita al salario base, sino que puede incorporar diferentes elementos que reflejan la realidad de la actividad laboral.

Los complementos salariales pueden establecerse en función de diferentes factores. Entre las circunstancias que pueden dar lugar a este tipo de complementos se encuentran:

- Las características personales del trabajador, como su experiencia, formación o antigüedad en la empresa.
- Las condiciones particulares del puesto de trabajo, como la responsabilidad, la penosidad o la peligrosidad de determinadas tareas.
- Los resultados o la situación económica de la empresa, cuando se establecen incentivos o primas vinculadas al rendimiento o a los beneficios empresariales.

Desde el punto de vista jurídico y económico, los complementos salariales forman parte del salario del trabajador. Por esta razón, se incluyen dentro del salario bruto reflejado en la nómina y están sujetos a las correspondientes cotizaciones a la Seguridad Social y a las retenciones fiscales.

En conjunto, los complementos salariales contribuyen a mejorar la equidad del sistema retributivo, permitiendo que la remuneración de los trabajadores tenga en cuenta no solo el tiempo de trabajo, sino también otros factores relevantes relacionados con el desempeño laboral.

2.3.1 Complementos por condiciones personales

Los complementos por condiciones personales son aquellos complementos salariales que se conceden al trabajador teniendo en cuenta determinadas características individuales relacionadas con su trayectoria profesional, su formación o su experiencia dentro de la empresa.

Este tipo de complementos se basa en circunstancias propias del trabajador y no depende directamente del puesto de trabajo que desempeña ni de los resultados económicos de la empresa. Su finalidad es reconocer y compensar determinados atributos personales que pueden aportar valor añadido a la organización.

Estos complementos suelen estar vinculados a factores que reflejan la evolución profesional del trabajador o su cualificación dentro del entorno laboral.

Entre los complementos más habituales dentro de esta categoría se encuentran los siguientes:

- Complemento de antigüedad, que retribuye los años de servicio del trabajador en la empresa. Este complemento tiene como finalidad reconocer la experiencia acumulada y la permanencia del trabajador en la organización. En algunos convenios colectivos, este complemento se calcula mediante trienios, quinquenios u otros periodos de tiempo.
- Complementos por formación o cualificación profesional, que se conceden cuando el trabajador posee determinados conocimientos

técnicos, titulaciones académicas o especializaciones profesionales que resultan útiles para el desempeño del puesto de trabajo.

- Complementos por idiomas u otras habilidades específicas, que se aplican en aquellos puestos en los que determinadas competencias adicionales, como el dominio de lenguas extranjeras o conocimientos técnicos especializados, son especialmente relevantes para el desarrollo de la actividad laboral.

Los complementos por condiciones personales pueden estar regulados en el convenio colectivo aplicable, donde se establecen sus características, cuantías y condiciones de aplicación. En otros casos, pueden establecerse mediante acuerdos individuales entre la empresa y el trabajador.

Este tipo de complementos contribuye a reconocer el valor que aportan las capacidades personales y profesionales del trabajador dentro de la empresa, incentivando la formación continua y la mejora de las competencias profesionales.

2.3.2 Complementos por el trabajo realizado

Los complementos por el trabajo realizado son aquellos complementos salariales que se conceden en función de las características específicas del puesto de trabajo o de las condiciones en las que se desarrolla la actividad laboral. Estos complementos tienen como finalidad compensar determinadas circunstancias que afectan directamente a la forma en que se presta el trabajo y que pueden implicar un mayor esfuerzo, responsabilidad o dificultad para el trabajador.

A diferencia de los complementos por condiciones personales, que dependen de características propias del trabajador, los complementos por el trabajo realizado están vinculados directamente al contenido del puesto de trabajo y a las condiciones en las que se desempeña la actividad laboral.

En muchos casos, estos complementos tienen como objetivo compensar situaciones que pueden resultar especialmente exigentes o complejas, como el desempeño de tareas en horarios especiales, la realización de trabajos en condiciones adversas o el ejercicio de funciones que implican una mayor responsabilidad dentro de la empresa.

Entre los complementos más habituales dentro de esta categoría se encuentran los siguientes:

- Complemento de puesto de trabajo, que se establece en función de las características específicas del puesto desempeñado. Este complemento puede estar relacionado con el nivel de responsabilidad, la complejidad de las tareas o las funciones de supervisión o coordinación que el trabajador debe asumir.
- Plus de nocturnidad, que se concede cuando el trabajador realiza su actividad laboral durante el horario nocturno. Este tipo de trabajo suele implicar mayores dificultades desde el punto de vista físico y social, por lo que la normativa laboral establece una compensación económica adicional.
- Plus de peligrosidad, toxicidad o penosidad, que se aplica cuando el trabajo se desarrolla en condiciones especialmente difíciles o peligrosas, como la exposición a sustancias nocivas, ambientes extremos o tareas que implican riesgos específicos para la salud o la seguridad.
- Plus de turnicidad, que se concede cuando el trabajador presta sus servicios en sistemas de turnos rotativos. Este tipo de organización del trabajo puede afectar al ritmo de vida del trabajador, por lo que suele compensarse mediante un complemento salarial específico.

Estos complementos están generalmente regulados en los convenios colectivos, donde se establecen las condiciones para su aplicación, así como los criterios para determinar su cuantía. No obstante, en algunos casos también pueden establecerse mediante acuerdos internos de la empresa.

La existencia de estos complementos permite reconocer las particularidades del trabajo realizado y garantizar una compensación adecuada cuando el desempeño de determinadas tareas implica condiciones más exigentes que las habituales.

2.3.3 Complementos por resultados de la empresa

Los complementos por resultados de la empresa son aquellos complementos salariales que se establecen en función de los resultados

obtenidos por la empresa, por determinados departamentos o por equipos de trabajo. Este tipo de complementos vincula una parte de la remuneración del trabajador al rendimiento de la organización o al cumplimiento de determinados objetivos.

La finalidad principal de estos complementos es incentivar la productividad, la eficiencia y la implicación de los trabajadores, fomentando su participación en la consecución de los objetivos empresariales. De esta forma, el sistema retributivo no solo remunera el trabajo realizado, sino que también reconoce la contribución de los trabajadores al éxito de la empresa.

Los complementos por resultados suelen formar parte de los sistemas de retribución variable, ya que su cuantía puede variar en función de los resultados obtenidos durante un determinado periodo de tiempo.

Entre los complementos más habituales de esta categoría se encuentran los siguientes:

- Primas o incentivos por productividad, que se conceden cuando el trabajador o el equipo alcanza determinados niveles de producción, rendimiento o calidad en el trabajo realizado.
- Participación en beneficios, que consiste en el reparto entre los trabajadores de una parte de los beneficios obtenidos por la empresa durante un determinado ejercicio económico.
- Bonificaciones por resultados, que pueden depender tanto del rendimiento individual del trabajador como del rendimiento colectivo de un departamento o de toda la empresa.

Este tipo de complementos suele establecerse en los convenios colectivos, en acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o en políticas internas de gestión de recursos humanos.

Además, los complementos por resultados pueden diseñarse de diferentes maneras, estableciendo objetivos individuales, objetivos colectivos o combinaciones de ambos. En cualquier caso, su aplicación suele depender de la consecución de metas previamente definidas por la empresa.

Los complementos por resultados contribuyen a reforzar la motivación de los trabajadores, ya que vinculan una parte de su remuneración al desempeño y a los resultados obtenidos. De este modo, permiten alinear los intereses de los trabajadores con los objetivos de la organización, favoreciendo un mayor compromiso con el desarrollo y la competitividad de la empresa.

2.3.4 Otros complementos salariales

Además de los complementos salariales vinculados a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a los resultados de la empresa, existen otros complementos salariales que también pueden formar parte de la estructura retributiva del trabajador.

Estos complementos se establecen generalmente en los convenios colectivos, aunque en algunos casos también pueden surgir a partir de acuerdos internos dentro de la empresa o mediante pactos individuales entre el empresario y el trabajador. Su finalidad es reconocer determinadas circunstancias específicas que no encajan necesariamente en las categorías anteriores, pero que influyen en las condiciones de trabajo o en la organización de la actividad laboral.

La existencia de este tipo de complementos permite que el sistema retributivo sea más flexible y pueda adaptarse a las necesidades particulares de cada empresa o de cada puesto de trabajo.

Entre los complementos salariales que pueden incluirse dentro de esta categoría se encuentran los siguientes:

- **Complementos de disponibilidad**, que se conceden cuando el trabajador debe estar disponible para prestar servicios fuera de su jornada habitual o para atender determinadas situaciones imprevistas relacionadas con la actividad de la empresa.
- Complementos de responsabilidad, asociados a puestos que implican un mayor nivel de responsabilidad dentro de la organización, como funciones de supervisión, coordinación o gestión de equipos de trabajo.

- Complementos de dedicación exclusiva, que se establecen cuando el trabajador se compromete a no desarrollar actividades profesionales para otras empresas o entidades durante la vigencia de su relación laboral.
- Complementos de permanencia, que tienen como objetivo incentivar la continuidad del trabajador en la empresa durante un determinado periodo de tiempo, reconociendo su estabilidad y fidelidad a la organización.

La existencia y la cuantía de estos complementos dependen de las condiciones establecidas en la normativa laboral aplicable, en los convenios colectivos o en los acuerdos alcanzados entre la empresa y el trabajador.

En cualquier caso, al tratarse de percepciones que forman parte del salario, estos complementos se incluyen dentro del salario bruto del trabajador y están sujetos a las correspondientes cotizaciones a la Seguridad Social y a las retenciones fiscales.

2.4 OTRAS RETRIBUCIONES SALARIALES

Además del salario base y de los complementos salariales, existen otras retribuciones salariales que forman parte del salario total del trabajador y que pueden percibirse en determinadas circunstancias.

Estas retribuciones constituyen componentes adicionales del salario que pueden variar en función de diferentes factores, como la organización del trabajo, el rendimiento del trabajador o las condiciones establecidas en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo.

En muchos casos, estas retribuciones no se perciben de forma fija todos los meses, sino que dependen de determinadas situaciones o de la realización de actividades específicas dentro del ámbito laboral.

Entre las retribuciones salariales más habituales se encuentran las siguientes:

- Pagas extraordinarias, que representan retribuciones adicionales que se abonan generalmente en determinados momentos del año, como en verano o en Navidad, aunque también pueden prorratearse a lo largo de los doce meses.
- Horas extraordinarias, que corresponden a las horas de trabajo realizadas por encima de la jornada ordinaria establecida en el contrato o en el convenio colectivo.
- Incentivos o primas por productividad, que se conceden cuando el trabajador alcanza determinados objetivos o niveles de rendimiento en su actividad laboral.
- Participación en beneficios de la empresa, que consiste en el reparto entre los trabajadores de una parte de los beneficios obtenidos por la empresa durante un determinado periodo.

La aplicación y cuantía de estas retribuciones pueden variar en función de diversos factores, como el convenio colectivo aplicable, la actividad desarrollada por la empresa, la estructura organizativa o los acuerdos establecidos entre la empresa y los trabajadores.

En conjunto, estas retribuciones contribuyen a completar el sistema salarial del trabajador y permiten adaptar la remuneración a las características concretas de la actividad laboral y a los resultados obtenidos dentro de la organización.

2.4.1 Retribuciones de vencimiento superior al mes

Las retribuciones de vencimiento superior al mes son aquellas percepciones salariales que no se abonan de forma mensual, sino en periodos de tiempo más amplios, generalmente a lo largo de varios meses o incluso una vez al año. Estas retribuciones se generan durante un determinado periodo y se perciben cuando se alcanza el momento de pago establecido en el convenio colectivo, en el contrato de trabajo o en la normativa laboral aplicable.

A diferencia del salario ordinario, que se percibe normalmente cada mes, estas retribuciones se caracterizan por tener un periodo de devengo más amplio, lo que significa que se van generando progresivamente durante

un periodo de tiempo determinado hasta que llega el momento en que deben abonarse al trabajador.

Este tipo de retribuciones suele estar vinculado a determinados conceptos salariales que, por su naturaleza, no se pagan de manera periódica cada mes, sino que se concentran en momentos concretos del año o cuando se cumplen determinadas condiciones previamente establecidas.

Entre las retribuciones de vencimiento superior al mes más habituales se encuentran las siguientes:

- Pagas extraordinarias, que son retribuciones adicionales al salario mensual ordinario. En muchos convenios colectivos se establecen dos pagas extraordinarias al año, que suelen abonarse en verano y en Navidad, aunque en algunos sectores pueden existir más pagas adicionales.
- Participación en beneficios, que consiste en el reparto entre los trabajadores de una parte de los beneficios obtenidos por la empresa durante un determinado ejercicio económico. Este sistema pretende reconocer la contribución de los trabajadores al éxito económico de la empresa.
- Primas o incentivos anuales, que se conceden cuando se alcanzan determinados objetivos de productividad, rendimiento o resultados establecidos previamente por la empresa o por el convenio colectivo.

En algunos casos, estas retribuciones pueden **prorratearse**, lo que significa que su importe se distribuye proporcionalmente a lo largo de los doce meses del año y se incorpora al salario mensual del trabajador. De esta forma, en lugar de recibir estas cantidades en momentos concretos del año, el trabajador percibe una parte proporcional cada mes.

Desde el punto de vista jurídico y económico, las retribuciones de vencimiento superior al mes forman parte del salario del trabajador. Por este motivo, están sujetas a las correspondientes cotizaciones a la Seguridad Social y a las retenciones fiscales establecidas por la normativa vigente.

Este tipo de retribuciones constituye un elemento importante dentro de la estructura salarial, ya que permite complementar el salario ordinario

y reconocer determinados aspectos del rendimiento o de la actividad económica de la empresa.

2.4.2 Retribuciones en especie

Las retribuciones en especie son aquellas percepciones salariales que el trabajador recibe en forma de bienes, servicios o beneficios distintos del dinero como contraprestación por su trabajo. Aunque la forma más habitual de remuneración es el pago en dinero, la normativa laboral permite que una parte del salario se perciba en especie.

Este tipo de retribución consiste en que el trabajador recibe determinados beneficios o ventajas económicas proporcionadas por la empresa, que tienen un valor económico y que forman parte de su remuneración total.

No obstante, la legislación laboral establece ciertos límites para este tipo de retribución con el objetivo de proteger los derechos económicos del trabajador. En particular, el salario en especie no puede superar un determinado porcentaje del salario total, garantizando así que la mayor parte del salario se perciba en dinero.

Entre las retribuciones en especie más habituales se encuentran las siguientes:

- Uso de vivienda proporcionada por la empresa, cuando el trabajador dispone de una vivienda facilitada por la empresa como parte de su remuneración.
- Vehículo de empresa para uso personal, que permite al trabajador utilizar un vehículo propiedad de la empresa fuera de las funciones estrictamente laborales.
- Seguro médico privado, cuando la empresa ofrece cobertura sanitaria adicional al trabajador como parte de su sistema de compensación.
- Tickets o vales de comida, destinados a cubrir los gastos de manutención durante la jornada laboral.

- Programas de formación financiados por la empresa, cuando esta asume el coste de determinadas acciones formativas para mejorar la cualificación del trabajador.
- Acciones o participaciones en la empresa, que se conceden como parte de programas de incentivos o de participación en la empresa.

Las retribuciones en especie deben **valorarse económicamente**, ya que es necesario asignarles un valor monetario para incluirlas correctamente en el recibo de salarios. Este valor se tiene en cuenta tanto para el cálculo del salario total como para determinar las obligaciones fiscales y de cotización correspondientes.

Desde el punto de vista fiscal y laboral, las retribuciones en especie pueden tener un **tratamiento específico**, ya que algunas de ellas pueden estar parcialmente exentas de determinadas cargas fiscales o sujetas a normas especiales de cotización.

En definitiva, las retribuciones en especie constituyen una forma complementaria de remuneración que permite a las empresas ofrecer beneficios adicionales a sus trabajadores y mejorar sus condiciones laborales dentro de la política retributiva de la organización.

2.4.3 Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias son aquellas horas de trabajo que se realizan por encima de la jornada laboral ordinaria establecida en el contrato de trabajo o en el convenio colectivo aplicable. Este tipo de horas se lleva a cabo cuando, por necesidades de la empresa o por circunstancias excepcionales, el trabajador prolonga su jornada habitual para completar determinadas tareas o atender situaciones específicas de la actividad empresarial.

La regulación de las horas extraordinarias se encuentra recogida en la legislación laboral, que establece límites y condiciones para su realización con el fin de proteger la salud y el bienestar de los trabajadores. En general, la realización de horas extraordinarias tiene carácter voluntario, salvo en casos excepcionales en los que resulten necesarias para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes.

La normativa laboral establece también un límite máximo anual de horas extraordinarias, con el objetivo de evitar jornadas laborales excesivas y garantizar el cumplimiento de los periodos de descanso establecidos por la legislación.

Las horas extraordinarias pueden compensarse de dos formas principales:

- Mediante compensación económica, en cuyo caso el trabajador recibe una remuneración adicional por cada hora extraordinaria realizada. El valor de la hora extraordinaria suele ser superior al de la hora ordinaria de trabajo, según lo establecido en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo.
- Mediante descanso compensatorio, que consiste en otorgar al trabajador un periodo de descanso equivalente al tiempo trabajado de forma extraordinaria. Este descanso debe disfrutarse dentro del plazo establecido por la normativa o por el convenio colectivo aplicable.

Las horas extraordinarias deben reflejarse de forma clara en el recibo de salarios, indicando el número de horas realizadas y la compensación correspondiente. Además, este tipo de horas puede estar sujeto a un régimen específico de cotización a la Seguridad Social, distinto del que se aplica al resto de percepciones salariales.

En muchos sectores de actividad, las horas extraordinarias constituyen un mecanismo para hacer frente a incrementos puntuales de la actividad productiva, aunque la normativa laboral promueve que su utilización sea limitada y justificada.

2.4.4 Anticipos de salario

Los anticipos de salario son cantidades de dinero que el trabajador puede solicitar a la empresa antes de la fecha habitual de pago del salario correspondiente a un periodo de trabajo ya realizado. Este mecanismo permite al trabajador disponer anticipadamente de una parte de su remuneración cuando necesita afrontar determinados gastos o situaciones económicas imprevistas.

La normativa laboral reconoce el derecho del trabajador a solicitar anticipos a cuenta del salario ya devengado, es decir, sobre las cantidades que corresponden al trabajo que ya ha sido realizado pero cuyo pago aún no ha sido efectuado por la empresa.

Los anticipos de salario presentan varias características importantes:

- Solo pueden solicitarse sobre cantidades que el trabajador ya ha generado mediante su trabajo, es decir, sobre salario devengado.
- No constituyen una remuneración adicional, sino un adelanto de una cantidad que el trabajador percibirá posteriormente en su nómina.
- Deben reflejarse en el recibo de salarios correspondiente, donde aparecerán como una deducción aplicada al salario del periodo de liquidación.

En la práctica, cuando el trabajador solicita un anticipo, la empresa adelanta una parte del salario que posteriormente será descontada en la nómina, de forma que el importe total percibido durante el periodo de liquidación se ajusta al salario realmente devengado.

Los anticipos de salario constituyen un instrumento de flexibilidad dentro de la gestión de la remuneración, ya que permiten al trabajador disponer de recursos económicos antes del momento habitual de pago sin alterar el importe total de su salario.

Este mecanismo contribuye a facilitar la gestión económica personal del trabajador, especialmente en situaciones en las que es necesario disponer de liquidez antes de la fecha de pago ordinaria del salario.

2.5 RETRIBUCIONES DE CARÁCTER NO SALARIAL

Las retribuciones de carácter no salarial son aquellas cantidades económicas que el trabajador recibe en el marco de la relación laboral, pero que no constituyen una remuneración directa por el trabajo realizado. Estas percepciones tienen como finalidad compensar determinados gastos, cubrir situaciones derivadas de la actividad laboral o indemnizar al trabajador por circunstancias relacionadas con el desarrollo de su trabajo.

A diferencia de las percepciones salariales, las retribuciones de carácter no salarial no retribuyen el trabajo efectivo, sino que tienen un carácter compensatorio o indemnizatorio. Por este motivo, su tratamiento jurídico, fiscal y de cotización puede diferir del que se aplica a los conceptos salariales.

Las retribuciones no salariales suelen aparecer reflejadas en el recibo de salarios, dentro del apartado de percepciones no salariales, para que el trabajador pueda identificar claramente aquellas cantidades que no forman parte del salario propiamente dicho.

Entre las principales características de las retribuciones de carácter no salarial se pueden destacar las siguientes:

- No retribuyen directamente el trabajo realizado por el trabajador.
- Su finalidad principal es compensar gastos o situaciones derivadas de la actividad laboral.
- En determinados casos pueden no estar sujetas a cotización a la Seguridad Social, siempre que se ajusten a los límites establecidos por la normativa.
- Algunas de estas percepciones pueden estar exentas total o parcialmente de tributación, dependiendo de su naturaleza y de los requisitos establecidos por la legislación fiscal.

Entre las retribuciones de carácter no salarial más habituales se encuentran las indemnizaciones por gastos, las dietas por desplazamiento, las compensaciones por transporte o determinadas indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato de trabajo.

Estas percepciones permiten compensar al trabajador por determinados costes o situaciones que se producen como consecuencia del desempeño de su actividad laboral, sin que constituyan una remuneración directa por el trabajo.

2.5.1 Indemnizaciones y suplidos

Las **indemnizaciones y suplidos** son cantidades que la empresa abona al trabajador para compensar determinados gastos que este ha tenido que realizar como consecuencia de su actividad laboral. Estas percepciones tienen carácter compensatorio y, por tanto, no se consideran salario, ya que no retribuyen directamente el trabajo realizado.

Este tipo de compensaciones tiene como finalidad evitar que el trabajador tenga que asumir con sus propios recursos gastos que se generan como consecuencia del desarrollo de su trabajo.

Las indemnizaciones y suplidos pueden adoptar diferentes formas en función de la naturaleza de los gastos que se compensan. Entre las situaciones más habituales en las que se producen este tipo de percepciones se encuentran:

- Gastos de desplazamiento, cuando el trabajador debe trasladarse fuera de su lugar habitual de trabajo para realizar tareas relacionadas con su actividad profesional.
- Gastos de manutención o alojamiento, cuando el trabajador debe permanecer fuera de su residencia habitual por motivos laborales.
- Gastos derivados del uso de medios propios, como el uso de vehículo propio, herramientas o equipos que el trabajador utiliza para desarrollar su actividad laboral.

Estas cantidades suelen justificarse mediante facturas, recibos u otros documentos acreditativos, que permiten demostrar que el gasto se ha producido realmente como consecuencia de la actividad laboral.

Desde el punto de vista de la cotización y de la fiscalidad, las indemnizaciones y suplidos pueden tener un tratamiento especial. En muchos casos, no están sujetos a cotización a la Seguridad Social ni a retención del IRPF, siempre que no superen los límites establecidos por la normativa y que se correspondan con gastos efectivamente realizados.

No obstante, si las cantidades abonadas superan los límites establecidos o no se corresponden con gastos justificados, pueden considerarse percepciones salariales y quedar sujetas a las obligaciones de cotización y tributación correspondientes.

Por tanto, las indemnizaciones y suplidos constituyen un instrumento destinado a compensar al trabajador por los gastos derivados de su actividad laboral, garantizando que estos costes no recaigan sobre el trabajador cuando se generan en el desempeño de su trabajo.

2.5.2 Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social

Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social son cantidades económicas que perciben los trabajadores cuando se produce alguna de las situaciones protegidas por el sistema público de Seguridad Social. Estas prestaciones tienen como finalidad garantizar un nivel básico de protección económica ante determinadas contingencias que pueden afectar a la capacidad del trabajador para desempeñar su actividad laboral.

Aunque estas prestaciones pueden percibirse durante la relación laboral o como consecuencia de determinadas situaciones relacionadas con el trabajo, no tienen naturaleza salarial, ya que no constituyen una retribución por el trabajo realizado. Por este motivo, se consideran percepciones de carácter no salarial.

El sistema de Seguridad Social proporciona protección frente a diversas situaciones que pueden afectar al trabajador, tales como enfermedad, accidente, desempleo o jubilación. Cuando se produce alguna de estas situaciones, el trabajador puede acceder a determinadas prestaciones económicas que sustituyen o complementan temporalmente sus ingresos laborales.

Entre las prestaciones más habituales que pueden percibir los trabajadores se encuentran:

- Prestación por incapacidad temporal, que se concede cuando el trabajador no puede desempeñar su actividad laboral debido a una enfermedad común, enfermedad profesional o accidente laboral o no laboral. Durante este periodo, el trabajador recibe una prestación económica destinada a compensar la pérdida de ingresos.
- Prestación por maternidad o paternidad, actualmente integrada dentro de la prestación por nacimiento y cuidado del menor, que protege al trabajador durante los periodos de suspensión del contrato relacionados con el nacimiento o adopción de un hijo.
- Prestaciones por incapacidad permanente, que se conceden cuando el trabajador presenta una disminución permanente de su capacidad laboral como consecuencia de enfermedad o accidente.

- Prestación por desempleo, que protege a los trabajadores que pierden su empleo de forma involuntaria y cumplen los requisitos establecidos para acceder a esta ayuda económica.

Estas prestaciones pueden ser gestionadas por diferentes entidades del sistema de Seguridad Social, como el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Estas percepciones no forman parte del salario del trabajador, ya que su finalidad es proporcionar protección económica ante determinadas situaciones de necesidad. Por este motivo, su tratamiento jurídico y fiscal es diferente al de las percepciones salariales.

2.5.3 Indemnizaciones por traslado, suspensión o despido

Las indemnizaciones por traslado, suspensión o despido son cantidades económicas que la empresa puede abonar al trabajador en determinadas situaciones relacionadas con la modificación, suspensión o extinción de la relación laboral. Estas cantidades tienen carácter compensatorio y no se consideran salario, ya que su finalidad es indemnizar al trabajador por los perjuicios derivados de determinadas decisiones empresariales o circunstancias laborales.

Estas indemnizaciones suelen producirse cuando la empresa adopta medidas que afectan de manera significativa a las condiciones de trabajo del empleado o cuando se produce la finalización de la relación laboral.

Entre las situaciones más habituales en las que pueden producirse este tipo de indemnizaciones se encuentran las siguientes:

- Indemnización por traslado, que puede corresponder al trabajador cuando la empresa decide trasladar su puesto de trabajo a otro centro situado en una localidad distinta y el traslado implica un cambio de residencia. En estos casos, la normativa laboral establece que el trabajador puede tener derecho a percibir una compensación por los gastos derivados del traslado.
- Indemnización por suspensión del contrato de trabajo, que puede producirse en determinadas situaciones previstas por la normativa laboral o por los convenios colectivos, especialmente cuando la

suspensión implica determinados perjuicios económicos para el trabajador.

- Indemnización por despido, que se concede cuando se produce la extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario. La cuantía de esta indemnización depende de diversos factores, como el tipo de despido, la antigüedad del trabajador en la empresa y el salario que percibía.

Las indemnizaciones por despido pueden variar según la causa de la extinción del contrato. Por ejemplo, pueden existir indemnizaciones en casos de despido objetivo, despido **improcedente** o determinadas situaciones de extinción del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Estas indemnizaciones tienen como finalidad compensar al trabajador por la pérdida de su empleo o por los perjuicios derivados de determinadas decisiones empresariales. Por este motivo, no se consideran salario y suelen tener un tratamiento específico en materia de cotización a la Seguridad Social y de tributación fiscal.

Estas indemnizaciones constituyen un mecanismo de protección para el trabajador dentro del marco de la normativa laboral, garantizando una compensación económica en situaciones que pueden afectar a su estabilidad laboral y económica.

2.5.4 Otros conceptos excluidos de cotización

Además de las indemnizaciones y de determinadas percepciones compensatorias, existen otros conceptos que, de acuerdo con la normativa de la Seguridad Social, pueden quedar excluidos total o parcialmente de la base de cotización. Estos conceptos no se consideran salario en sentido estricto o tienen una finalidad compensatoria, por lo que no siempre están sujetos a las mismas obligaciones de cotización que las percepciones salariales.

La normativa de cotización establece qué conceptos deben incluirse en la base de cotización a la Seguridad Social y cuáles pueden quedar excluidos o tener un tratamiento especial. En general, se excluyen aquellos

conceptos que tienen como finalidad compensar gastos realizados por el trabajador o indemnizar determinadas situaciones derivadas de la relación laboral.

Entre los conceptos que pueden quedar excluidos de cotización, siempre dentro de los límites establecidos por la normativa, se encuentran los siguientes:

- Dietas y asignaciones para gastos de viaje, cuando el trabajador debe desplazarse fuera de su lugar habitual de trabajo y dichas cantidades se destinan a cubrir gastos de manutención, alojamiento o transporte.
- Gastos de locomoción, cuando el trabajador utiliza medios de transporte propios para realizar desplazamientos relacionados con su actividad laboral.
- Indemnizaciones por traslado, suspensión o despido, que tienen carácter compensatorio y no constituyen una retribución por el trabajo realizado.
- Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, que tienen como finalidad proteger al trabajador ante determinadas contingencias, como enfermedad, accidente o desempleo.
- Determinadas mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, cuando estas tienen carácter indemnizatorio o compensatorio.

No obstante, es importante señalar que estos conceptos solo quedan excluidos de cotización cuando se ajustan a los límites y condiciones establecidos por la normativa vigente. Si las cantidades abonadas superan dichos límites o no se corresponden con gastos justificados, pueden ser consideradas percepciones salariales y, por tanto, quedar sujetas a cotización.

La identificación de los conceptos excluidos de cotización es fundamental para garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y para evitar posibles errores en la gestión de las nóminas y de las cotizaciones a la Seguridad Social.