

El salario.

Concepto.- 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 periodos de descanso computables como de trabajo.

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.

Regulación: El salario se regulará en el convenio colectivo o contrato individual.

Salario mínimo interprofesional.

El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional

La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando éstos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquél.

El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es inembargable.

(Ver salario mínimo vigente)

Estructura del salario:

Mediante la negociación colectiva o, en su defecto el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender:

Salario base: fijado por unidad de tiempo o de obra en función de la categoría del trabajador

Complementos salariales:

-Personales: antigüedad, idiomas, títulos, etc.

-De puesto de trabajo: plus de asistencia, actividad, plus convenio, horas extraordinarias, incentivos o primas de producción, nocturnidad, peligrosidad, toxicidad, etc.

-Pagas extraordinarias: mínimo dos, navidad y verano y su cuantía se establece en el convenio colectivo.

-Participación en los beneficios de la empresa

-Retribuciones en especie

Complementos no salariales

-Suplidos: plus de transporte, de distancia, ropa y herramienta, quebranto de moneda, dietas por manutención, alojamiento o kilometraje.

-Prestaciones de la seguridad social

-Indemnizaciones por traslado o despido

Se pactará el **carácter consolidable o no** de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

Del salario obtenido **se descontarán** las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador, siendo nulo todo pacto en contrario.

Operará la **compensación y absorción** cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Liquidación y pago.

La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que las diferentes percepciones del trabajador.

El interés por mora en el pago del salario será el diez por ciento de lo adeudado.

El salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal.

Cálculo del finiquito

El finiquito es el documento que recibe el trabajador al finalizar la relación laboral (cualquiera que sea su motivo) y mediante el cual **se saldan las diferencias salariales** entre el trabajador y la empresa.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

En caso de no estar de acuerdo con las cantidades abonadas en parte, podrá firmarlo "con diferencias" y posteriormente reclamar éstas judicialmente.

El finiquito **incluye:**

- **Salario del mes** en el que cesa

-**Vacaciones no disfrutadas** (calculadas desde el 1 de enero del año en curso hasta el día de cese a razón de 2,5 días por mes y descontando los días disfrutados si los hubiera.). Las vacaciones se devengarán durante la situación de Incapacidad Temporal.

Cuando se perciban las vacaciones no disfrutadas, serán objeto de cotización complementaria a la del mes de cese, siempre teniendo en cuenta que la base de cotización del mes más de las vacaciones no superará el tope máximo de la categoría del trabajador.

El salario de las vacaciones será el establecido en el convenio colectivo aplicable.

En el caso de contrato a tiempo parcial, la duración de las vacaciones será la misma que en el caso de tiempo completo, salvo la cuantía y duración de las mismas, que será proporcional al tiempo de trabajo.

- **Pagas extraordinarias:** Las pagas extraordinarias pueden ser semestrales, en cuyo caso, solo recibiría la paga del semestre en el que cesa. Se calcularía desde el inicio del semestre hasta la fecha de cese.

Si fuesen anuales, se recibirían las dos pagas extraordinarias calculadas desde la última vez que las recibió hasta la fecha del cese.

Las pagas extraordinarias **no se devengan** durante la situación de Incapacidad Temporal, salvo que el convenio colectivo exija a la empresa que complete la prestación de la seguridad social hasta el 100% del salario, en cuyo caso tendrá que abonar su totalidad. Tampoco se devengan durante la situación de huelga.

Para el **cálculo del finiquito**, las fracciones de mes se equiparan a mes completo.

-**Otros conceptos:** Se incluirían posibles indemnizaciones (cómo puede ser el caso de algunos contratos de duración determinada) y otras pagas extraordinarias reguladas en el convenio aplicable (cómo por ejemplo la paga de marzo o beneficios).

Cotización a la Seguridad Social

¿Quién debe cotizar?

Los trabajadores comprendidos dentro del Régimen General de la Seguridad Social y los empresarios por cuya cuenta trabajen, salvo por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y Fondo de Garantía Salarial, en cuyo caso la cotización completa correrá a cargo exclusivamente de los empresarios.

Son los empresarios los responsables de retener de las nóminas las cantidades que deba aportar cada trabajador y presentar la correspondiente documentación e ingresar el importe de las cuotas, tanto por sus aportaciones como por las de sus trabajadores.

El plazo para el ingreso de las cuotas, en periodo voluntario, será hasta el último día del mes siguiente al que se refiere la cotización y se podrá realizar en cualquier entidad bancaria autorizada.

Los documentos a presentar son: TC1o boletín de cotización y TC2 o relación nominal de trabajadores.

Nacimiento, duración y extinción de la obligación de cotizar

La obligación nace desde el momento en que se inicia la actividad laboral.

Permanece mientras dura la actividad laboral, incluso en las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

Se extingue cuando se produce el cese en la prestación de servicios, siempre que la comunicación de la baja del trabajador a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma se efectúe en la forma y plazos establecidos.

La obligación de cotizar se suspenderá durante las situaciones de huelga y cierre patronal.

¿Cuánto se debe cotizar?

El importe resultante de aplicar «el tipo» o porcentaje que cada año se establece para cada contingencia protegida (**contingencias comunes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cotización adicional por horas extraordinarias, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional**) a la «base de cotización» correspondiente a cada trabajador, determinándose de esta forma «las cuotas» a ingresar.

Base de cotización al Régimen General

La base mensual de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por el Régimen General, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, vendrá determinada:

La suma del salario base y los complementos salariales recibidos durante el mes al que se refiere la cotización.

A dicha cantidad se añadirá la parte proporcional de las pagas extraordinarias que tenga derecho a percibir (suma pagas año/12 si es salario mes o por 360 y multiplicado por el número de días si a que se refiere la cotización, si tiene salario diario)

La suma de dichas cantidades será la base de cotización, que deberá estar comprendida entre los límites mínimos y máximos de su categoría