

3. RETRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA AJENA. SALARIO

Salario

Son **retribuciones salariales** la totalidad de las percepciones económicas entregadas a 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, ya los periodos de descanso computables como de trabajo.

Todos los conceptos retributivos salariales, ya se perciban en dinero o especie, cotizan a la SS y por tanto deben estar incluidos en la base de cotización.

Son **retribuciones en especie** la entrega de productos, bienes o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal del mercado, para fines particulares, siempre que venga establecido por norma, convenio colectivo o contrato de trabajo, respecto a los conceptos e importes siguientes:

Utilización de vivienda: la utilización de vivienda se valorará con carácter general por el 10% del valor catastral. Si se trata de inmuebles cuyos valores catastrales han sido revisados a partir del 1/1/94, el 5% del valor catastral.

La valoración resultante no puede exceder del 10% de las restantes contraprestaciones del trabajo.

Vehículo:

- Si lo adquiere la empresa y lo entrega al trabajador: por el coste de adquisición del empresario incluidos tributos.
- Si solo lo usa el trabajador y es propiedad de la empresa: por el 20% anual del coste de adquisición.
- Si solo lo usa y no es propiedad de la empresa: por el 20% anual sobre el valor de mercado del vehículo nuevo.
- Si se usa y entrega posteriormente: por el valor del mercado.

Préstamos con tipo de interés inferior al legal del dinero: Por la diferencia entre el interés pagado y el interés legal del dinero vigente en el periodo.

Manutención, turismo, etc.: Por el coste del empresario incluido tributos.

Primas de Contrato de Seguro: Por el coste para el empresario incluido tributos.

Contribuciones a Planes de Pensiones o Sistemas de Previsión Social alternativos: Por su importe. No hay obligación de efectuar ingreso a cuenta respecto a las contribuciones satisfechas por los promotores de planes de pensiones o planes de previsión social empresarial (ver apartado 5 IRPF) y de mutualidades de previsión social que reduzcan la base imponible.

Gastos de estudio y manutención excepto estudios exigidos por trabajo: Por el coste para el empresario excluidos tributos.

Plaza garaje: Si es de propiedad de la empresa por el valor del mercado, si es de alquiler por el coste del mismo.

El importe de las **retribuciones en especie** tiene como **límite el 30% de las percepciones salariales del trabajador.**

Módulos de fijación del salario

Los módulos de fijación del salario más habituales son:

- **Por unidad de tiempo:** se configura en función de la duración de la prestación laboral, sin tener en cuenta el rendimiento del trabajador.
- **Por unidad de obra:** se fija el salario en función de la cantidad y calidad de la obra realizada, con independencia del tiempo empleado, por lo que lo importante en este caso es el resultado.
- **Salario mixto:** se trata de una fórmula mixta entre las dos anteriores, se retribuye el trabajo por unidad de tiempo, incrementando dicha retribución si dentro de la unidad de tiempo se han alcanzado unos objetivos o niveles de productividad.
- **Por tarea:** en este caso el trabajador se compromete a completar un encargo concreto en un período de tiempo, de tal forma que la jornada laboral concluye cuando finalice la ejecución de la obra o la tarea objeto de la prestación.
- **Salario a comisión:** modalidad retributiva a rendimiento que se hace girar sobre el volumen de operaciones en las que ha intervenido el trabajador, bien sea a través de una cantidad fija por operación o un porcentaje sobre facturación. El derecho al salario a comisión nace en el momento de realizarse y pagarse el negocio, colocación o venta en la que haya intervenido el trabajador, liquidándose al finalizar el año, salvo pacto en contrario.

Estructura salarial

La estructura del salario se establece mediante negociación colectiva o en su defecto en contrato individual.

- **Salario base:** es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o de obra. A falta de determinación concreta por convenio colectivo o pacto individual, será de aplicación el salario mínimo interprofesional.
- **Complementos salariales:** parte de la retribución por la que se prima alguna circunstancia específica que concurre en la persona del trabajador durante la prestación de servicios. La gran variedad de complementos existentes pueden agruparse en:
 - **De tipo personal:** complemento por antigüedad, titulación, idiomas o conocimientos específicos,...etc.
 - **Por el puesto de trabajo:** complemento por penosidad, toxicidad, altura, suciedad, nocturnidad..etc.
 - **Por la calidad y/o cantidad de trabajo:** primas e incentivos, plus de productividad, por asistencia y asiduidad, etc.
 - **En función de la situación o resultados de la empresa:** primas a la productividad, participación en beneficios, participación en el capital, bonus, etc.

Retribuciones extrasalariales

Se consideran **retribuciones extrasalariales**, que están excluidas de cotización a la SS, las percepciones que señalamos a continuación, indicando para cada supuesto el importe exento, siendo, por contra, computable en la base de cotización, y por tanto cotizables, las cuantías que excedan de las señaladas:

a) Dietas y asignaciones para viajes, de locomoción. Para compensar gastos normales de manutención y estancia en restaurantes, hoteles, en municipio distinto al de trabajo, y

Plus de transporte urbano y de distancia, por el desplazamiento del lugar de residencia hasta el centro habitual de trabajo y viceversa.

Gastos de manutención están exentos los normales de manutención que se produzcan en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituye la residencia del trabajador, y los desplazamientos y permanencia de los trabajadores en un mismo municipio distinto del habitual que no superen los 9 meses de forma continuada.

- Gastos de estancia en hoteles por pernocta en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituye la residencia del perceptor, con justificación documental:
 - Los importes que se justifiquen mediante la correspondiente factura.
- Gastos de manutención por pernocta en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituye la residencia del perceptor, sin justificación documental:
 - Desplazamiento dentro del territorio español: 53,34€/día.
 - Desplazamiento al extranjero: 91,35 €/ día.
- Cuando el desplazamiento no requiera que el trabajador pernocte fuera del municipio del lugar de trabajo o del que constituye su residencia habitual:
 - En España: 26,67 €/día.
 - En el extranjero: 48,08 €/ día.
 - Personal devuelto sin pernocta: en España 36,06 euros, en extranjero; 66,11 euros.

Gastos de locomoción: Cuando correspondan a desplazamientos del trabajador fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto:

- Estará exento de cotización el importe total del gasto cuando utilice transporte público siempre que se pueda justificar el desplazamiento y la cuantía.
- Si utiliza transporte privado : están exentos 0,19 €/ Km recorrido, más los gastos de peaje y aparcamiento que se justifiquen.

Plus de transporte urbano y de distancia: están excluidos siempre que su cuantía no exceda en su conjunto del 20% del IPREM . Necesitan justificación si está estipulado individualmente en el contrato de trabajo.

b) Indemnizaciones por fallecimiento, traslados, suspensiones y despidos: Estará exento el importe por tales conceptos, sino superan las cantidades legalmente señaladas.

c) Quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas y adquisición y mantenimiento de ropas de trabajo: Siempre que el gasto sea efectivamente realizado, estará exento hasta el 20% del IPREM 2008 (509,40 euros mes) en conjunto.

d) Productos en especie concedidos voluntariamente por la empresa (vivienda, vehículo, préstamos, manutención, turismo, primas, etc.). Los debidos a norma, convenio colectivo o contrato de trabajo no están excluidos de cotización:

El importe máximo exento es hasta el 20% del Ipre, sin incluir el prorrateo de pagas extraordinarias, en conjunto.

e) Percepciones por matrimonio: Exentas por su importe.

f) Prestaciones de la Seguridad Social y sus mejoras: Exentas por el importe.

g) Asignaciones asistenciales: Exentos por los conceptos y límites siguientes:

- Gastos de estudios exigidos por el trabajo: Exento por su importe.

- Entrega de productos a precios rebajados: 7,81 €/ día.
- Utilización de bienes destinados a servicios sociales y culturales de personal: Exento por su importe.
- Entrega gratuita o a precio inferior al del mercado de acciones o participaciones de la empresa o empresas del grupo: Hasta 12.000 euros anuales.
- Primas o cuotas satisfechas por el empresario en virtud de contrato de seguro de accidente laboral, enfermedad profesional o responsabilidad civil, etc.
- Primas o cuotas satisfechas por el empresario a entidades aseguradoras para cobertura de enfermedad en determinados supuestos, hasta un máximo de 500 euros por persona.

h) Horas extraordinarias.

i) Las cantidades que excedan de la base máxima.

Pagas extraordinarias

Retribuciones de vencimiento periódico superior al mes. Debe haber al menos dos cuya cuantía será la pactada en Convenio Colectivo o acuerdo privado. Se hará efectiva una en Navidad y otra según CC o acuerdo privado.

Se devengan, salvo pacto en contrario, a prorrata en 12 mensualidades, si bien en determinados sectores el devengo es semestral.

Obligaciones del empresario respecto al salario

- Deberá abonarlo en el tiempo y lugar establecido, con entrega de recibo de salarios que se ajustará al modelo oficial, o al que establezca el Convenio Colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, manteniendo con claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.
- Los salarios se fijan por acuerdo entre empresario y trabajador, según la categoría profesional del mismo, y con respecto a lo previsto en el CC y a los mínimos fijados en la ley.
- El recibo de salarios se referirá a meses naturales. Si se abona por periodos inferiores deberán documentar tales abonos como anticipos a cuenta de liquidación.
- El recibo será firmado por el trabajador cuando el empresario se lo abone en moneda de curso legal o mediante talón bancario o cheque. En el caso de abono mediante transferencia bancaria el comprobante de abono de la entidad bancaria sustituirá la firma del trabajador.
- La firma del recibo da fe de la recepción de la cantidad sin que ello suponga conformidad con la misma.
- El empresario efectuará de forma delegada la retención e ingreso de cargas fiscales y de SS que legalmente procedan sobre las retribuciones de los trabajadores.
- Existen varios límites a la libertad de fijación del salario: salario mínimo interprofesional, los salarios establecidos por convenio aplicable y el principio de igualdad y no discriminación, así como el respeto a la condición más beneficiosa que pueda existir.
- El salario mínimo interprofesional para el año 2008. Real Decreto 1763/2007, de 28 de diciembre.

NORMATIVA:

- Estatuto de los Trabajadores. (BOE, 29/03/95)
 - Ley General de la Seguridad Social. (BOE, 29/06/94)
 - Real Decreto Legislativo 3/2004 , de 5 de marzo por la que se aprueba la Ley del Impuesto sobre la Renta de las personas físicas. (BOE,10/3/2004)
 - Real Decreto 1775/2004 de 30 de julio, por el que se establece el Reglamento del IRPF. (BOE,4/8/2004)
 - RD 2064/1995 modificado por RD 1041/2005, Reglamento Gral de cotización. (BOE 25/1/96)
 - Orden EHA/3771/2005 de 2 de diciembre. (BOE,03/12/2005)
- Real Decreto 1763/2007, de 28 de diciembre. Salario Mínimo Interprofesional.
- Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008.