

1) Percepciones salariales

Se considera **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 computables como periodo de trabajo. Los **periodos computables como trabajo** son:

- El descanso semanal y los días festivos.
- Las vacaciones anuales.
- El descanso, no inferior a 15 minutos, en jornada que exceda de 6 horas diarias, si así está establecido mediante acuerdo.
- Las ausencias justificadas al trabajo con derecho a retribución.
- Los salarios de tramitación en despidos declarados nulos o improcedentes.

Las **percepciones de carácter salarial** más frecuentes son:

a) EL SALARIO BASE.

b) COMPLEMENTOS PERSONALES: son consolidables, salvo pacto en contra:

- **Antigüedad:** convenio colectivo o contrato individual.
- **Conocimientos especiales:** idiomas, títulos, etc, siempre que la relación laboral no se base en estos conocimientos. Se suelen fijar en los contratos de trabajo.

c) DE PUESTO DE TRABAJO: no son consolidables, salvo pacto en contra, ya que dependen del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado:

- **Penosidad, toxicidad y peligrosidad:** deben de estar recogidos en convenio colectivo o en el contrato individual. En caso de que no haya acuerdo, será la jurisdicción social la que decida si el puesto es merecedor de un plus.
- **Turnicidad:** se fija en los contratos de trabajo o en convenio colectivo.
- **Nocturnidad:** de 10 de la noche a 6 de la mañana, salvo que el salario se haya fijado teniendo en cuenta el horario de trabajo, o se compense este plus por periodos de descanso. La retribución de este complemento vendrá fijada en convenio colectivo.

d) POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO: son complementos que percibe el trabajador por hacer el trabajo con una mayor calidad, o realizar más cantidad de trabajo de lo normal:

- **Incentivos a la producción:** es un incentivo por rendir en el trabajo por encima de lo considerado normal, es consolidable cuando su medición no es una arbitrariedad. Normalmente los varemos de medición vienen recogidos en los convenios colectivos.
- **Asistencia y puntualidad:** se suele devengar por día de trabajo efectivo.
- **Horas extraordinarias:** son las horas de trabajo que se realizan fuera de la jornada ordinaria de trabajo. Como mínimo hay que pagarlas como una hora ordinaria. Si no hay pacto sobre cómo retribuir las horas extras se

entenderá que se retribuirán en forma de descanso en los 4 meses siguientes a su realización. El tope anual legal de realización de horas extraordinarias son 80, salvo las hechas por fuerza mayor.

- **Comisiones:** es aquella cantidad constituida, en todo o en parte, por una cantidad calculada sobre los negocios mediados por el trabajador (operaciones en las que interviene por cuenta del empresario). El derecho a la comisión nace en el momento de realizarse y de pagarse el negocio o venta en el que hubiere intervenido el trabajador. La cuantía de las comisiones será la que libremente hayan fijado las partes; de no haberse establecido nada se determinará de acuerdo a los usos y costumbres locales. El salario mínimo interprofesional, en su cómputo anual, es la garantía mínima de ingresos cuando el trabajador tuviere establecido el salario a comisión como única percepción.

e) DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES: los complementos de vencimiento superior al mes se devengan día a día, aunque su pago sea en una fecha determinada:

- **Las pagas extras:** El trabajador tiene derecho a dos pagas extras, una en Navidad y otra cuando se fije en convenio. La cuantía de las pagas las fijará el convenio colectivo, siendo su tope mínimo el salario mínimo interprofesional vigente. Salvo acuerdo entre las partes, las pagas extras no se devengarán durante el periodo de incapacidad temporal, ya que durante este periodo el salario se sustituye por una prestación, para cuyo cálculo se computa la parte proporcional de las pagas extras.
- **Participación en beneficios:** hoy los convenios recogen diversas fórmulas para calcularlas.
- **Otras gratificaciones:** se producen como acuerdo entre las partes.

f) EN ESPECIE: Constituyen percepciones en especie de carácter salarial la utilización, consumo u obtención para fines particulares, de bienes, derechos o servicios, de forma gratuita o por precio inferior al de mercado, aun cuando no sea un gasto real para quienes las concedan. Estas retribuciones están exentas, tanto de renta, como de seguridad social, en un valor del 20% del S.M.I, siempre que dichas retribuciones no sean debidas a norma, a convenio colectivo o a contrato de trabajo. Las retribuciones en especie deberán valorarse económicamente según los criterios establecidos, por el artículo 44 de la ley del I.R.P.F., en ningún caso estas percepciones podrán superar el 30% del total de retribuciones del trabajador.

Entre otras, tendrán la consideración de percepciones salariales en especie:

- La utilización de vivienda por razón de cargo o por la condición de empleado público o privado.
- La utilización o entrega de vehículos automóviles.
- Los préstamos con tipo de interés inferior al tipo legal del dinero.
- Las primas o cuotas satisfechas por la empresa en virtud de un contrato de seguro u otro similar, salvo las de seguro de accidente laboral o de responsabilidad civil.
- Las cantidades satisfechas por los empresarios a planes de pensiones a favor de los trabajadores.
- Las cantidades destinadas a gastos de estudio de los trabajadores, siempre que no venga exigido por las actividades de la empresa.

g) DE RESIDENCIA: estos complementos remunerar la prestación del trabajo en un lugar geográficamente determinado, siempre que el trabajador fije su residencia en dicho lugar.

En definitiva, todo lo que rodea al tema de los complementos es negociable, bien por medio de los convenios colectivos, bien mediante el acuerdo contractual de las partes. En la mayoría de los casos los complementos se usan para pagar horas extraordinarias encubiertas, ya que según la ley, no se puede sobrepasar el tope de 80 horas extraordinarias anuales pagadas, y digo pagadas porque las que se compensan con descanso en los 4 meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias no cuentan para el tope.

2) Percepciones extrasalariales

Tienen la consideración de percepciones no salariales, o extrasalariales, aquellas retribuciones que percibe el trabajador como consecuencia de la relación de trabajo, pero que no retribuye ni el trabajo efectivo realizado, ni los periodos de descanso que se computan como si de trabajo efectivo se tratase. Estos gastos están normalmente recogidos en convenio, en el caso que no lo estén, el trabajador comunicará al empresario su origen y cuantía. Entre los más comunes están:

a) INDEMNIZACIONES POR GASTOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO: No cotizan a la seguridad social, ni se les retiene para el I.R.P.F., siempre que no se exceda de los topes legales.

- **El quebranto de moneda:** es aquella compensación que resarce al trabajador de los posibles desajustes de caja derivados del manejo continuo de dinero.
- **El desgaste de herramientas:** son percepciones por el desgaste de útiles o herramientas propias del trabajador.
- **Prendas de trabajo:** se pagan bien en especie, bien en dinero.
- **Gastos de locomoción:** resarcan al trabajador de los gastos que le ocasiona el desplazamiento, por razón de su trabajo y por orden de la empresa, a otros lugares distintos del centro de trabajo. El empresario puede pagar el precio del transporte público usado por el trabajador, o abonarle hasta 28 pesetas por Km., más los gastos de aparcamiento y peaje justificados, en el caso de que el trabajador use su coche particular.
- **Plus de distancia y plus de transporte:** son aquellas cantidades que deben de abonarse al trabajador por los desplazamientos desde su residencia habitual hasta el centro de trabajo y viceversa. Como en el caso de los gastos de locomoción, el empresario puede abonarle al trabajador los gastos del desplazamiento en transporte público, o bien, pagarle hasta 28 pesetas por kilómetro, cuando el trabajador use su coche particular, con el tope del 20% del S.M.I.. Son los convenios colectivos los que fijan la cantidad a cobrar por este concepto. Normalmente el cobro de este plus está asociado a vivir a una determinada distancia del centro de trabajo.
- **Dietas de viaje:** compensan al trabajador de los mayores gastos en que incurre cuando por razón de su trabajo (hasta un tope de nueve meses), debe pernoctar fuera de su lugar de residencia o hacer fuera de él alguna comida principal. El tope de estas percepciones lo marca la ley del I.R.P.F (Ley 40/98 de 9 de diciembre):
 - **Pernoctando:** 8.700 Ptas/día, en territorio español; 15.200 en el extranjero.
 - **Sin pernoctar:** 4.350 Ptas/día, en territorio español; 8.000 en el extranjero.
- **Entrega de productos a un precio inferior** al normal en comedores de empresa o economatos de empresa, con el tope de 1.300 ptas.

b) INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR: están recogidas en los convenios colectivos. Ni cotizan a la Seguridad Social, ni se le retiene para el I.R.P.F.

c) INDEMNIZACIÓN POR TRASLADO: cuando el empresario ordena a un trabajador se desplace a una población distinta de la de su residencia habitual, éste puede optar entre realizar el traslado o solicitar la rescisión del contrato de trabajo. Si opta por el traslado, la empresa tendrá que pagar los gastos del desplazamiento del trabajador y de su familia; si el trabajador no quiere trasladarse y opta por la extinción del contrato de trabajo, le corresponderá una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con el tope de doce mensualidades (ni cotiza a la S.S ni se le retiene para el I.R.P.F.).

Para el cálculo del salario día se incluye: salario base, complementos consolidados y la prorrata de pagas extras diarias.

d) INDEMNIZACIÓN POR MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO: la modificación debe ser en:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajos a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Movilidad funcional, cuando se excedan los límites del artículo 39 del E.T: dignidad, formación y promoción profesional.

El trabajador para tener derecho a esta indemnización debe demostrar que ha sido perjudicado, entonces podrá rescindir su contrato y cobrar una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con el tope de 9 mensualidades (ni se le retiene para el I.R.P.F, ni cotiza a la S.S).

e) INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO: Estas indemnizaciones están exentas de cotizar a la seguridad social y de retenciones para el I.R.P.F.:

- **Indemnización por despido colectivo**, aprobado en expediente de regulación de empleo: 20 días de salario por año trabajado, con el tope de 12 mensualidades.
- **Indemnización por despido disciplinario declarado improcedente:** 45 días de salario por año de servicio, con el tope de 42 mensualidades. En contratos de fomento de la contratación indefinida la indemnización será de 33 días por años de servicio, con el tope de 24 mensualidades, siempre que el despido haya sido objetivo y declarado improcedente.
- **Indemnización por resolución del contrato a instancias del trabajador por incumplimiento contractual del empresario:** 45 días de salario por año de servicio, con el tope de 42 mensualidades.
- **Indemnización adicional dada al trabajador por el empresario para cubrir los perjuicios causados por el despido:** 15 días de salario por año de servicio, con el tope de 12 mensualidades, los jueces no suelen conceder nunca esta indemnización.
- **La indemnización por resolución del contrato por causas objetivas** (organizativas, de producción, técnicas y económicas): 20 días de salario por año de servicio con el tope de 12 mensualidades.
- La indemnización de una mensualidad de salario por la **extinción del contrato a causa de muerte, jubilación o incapacidad del empresario.**

- Las compensaciones económicas que recogen algunos convenios para el **término de los contratos de obra o servicio determinado**.
- **Indemnización por no preavisar al trabajador**, cuando así lo exige la ley. La indemnización consiste en el salario de los días que no se ha preavisado.

f) PERCEPCIONES POR MATRIMONIO: es a libre voluntad del empresario, ni I.R.P.F., ni S.S..

g) PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR INCAPACIDAD TEMPORAL: el trabajador no cotiza por estas cantidades a la seguridad social (cotiza según las bases de contingencias comunes y profesionales del mes anterior a la baja), pero sí se le retiene para el I.R.P.F.

h) PRESTACIONES POR COMPENSACIÓN POR DESEMPLEO PARCIAL: el trabajador no cotiza a la S.S el mismo porcentaje que cotiza por su trabajo, ya que el INEM cotiza una parte. Para el I.R.P.F., se le retiene lo mismo que se le retiene por lo que gana trabajando.

i) MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL: se considera mejoras de las prestaciones de la S.S. a las percepciones entregadas por las empresas a los trabajadores para complementar las cantidades que paga el I.N.S.S. en los periodos de incapacidad temporal. El trabajador no cotiza a la S.S por estas cantidades (cotiza según las bases de contingencias comunes y profesionales del mes anterior a la baja), pero sí se le retiene para el I.R.P.F.