

EL SALARIO

Se entiende por salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, en dinero o en especie, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

No tendrán la condición de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de:

- Indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral.
- Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Pluses de distancia y transporte.
- Indemnizaciones correspondientes a traslados
- Indemnizaciones correspondientes a suspensiones o despidos.

El trabajador tiene derecho a que el abono del salario no se efectúe por períodos de tiempo superior al mes, a la entrega del recibo de salarios y a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado. En caso de retraso en el pago del salario tiene derecho a percibir un interés del 10% sobre el importe del salario.

El recibo de salario se ajustará al modelo establecido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, o al que en su sustitución se establezca por Convenio Colectivo o, en su defecto, mediante acuerdo entre las empresa y los representantes de los trabajadores.

El recibo de salarios será firmado por el trabajador al hacerle entrega del duplicado del mismo y abonarle en moneda de curso legal, talón bancario o transferencia bancaria las cantidades resultantes de la liquidación. La firma dará fe de la percepción de las cantidades consignadas.

El recibo de salarios estará compuesto por las siguientes partidas:

Devengos

1. Percepciones salariales:

- Salario base que será el pactado en el contrato individual o mediante negociación colectiva.
- Complementos salariales que será fijado en función de las condiciones personales del trabajador, trabajo realizado y la calidad o cantidad de trabajo.
- Horas extraordinarias.
- Pagas extraordinarias que serán como mínimo 2 al año, la de Navidad y la que se fije por convenio colectivo o acuerdo de las partes.
- Salario en especie que no podrán superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador: vivienda, vehículos....

2. Percepciones no salariales:

- Indemnizaciones o suplidos que son los entregados para compensar el gasto realizado durante el trabajo: gastos de locomoción, dietas...
- Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos

Deducciones

1. Aportaciones del trabajador a la Seguridad social.

2. Otras deducciones:

- IRPF: retenciones a practicar sobre las retribuciones dinerarias o ingresos a cuenta, en su caso, sobre las retribuciones en especie.
- Anticipos
- Valor de los productos recibidos en especie: deducción utilizada para anular la inclusión del salario en especie en los devengos, al no percibirse de forma dineraria.
- Otras deducciones: por préstamos o créditos, huelgas...

Bases computables

1. Seguridad Social

- Base de cotización por contingencias comunes
- Base de cotización por contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta (desempleo, formación profesional, fondo de garantía salarial)
- Base de cotización oficial por horas extraordinarias.

2. IRPF

- Base de retención sujeta a IRPF.