

Tema 6. El salario y la nómina

PABLO ALARCÓN AGULÓ
INICIACIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO

ÍNDICE

1. **Introducción y contextualización sistemática**
 - 1.1. Presentación e importancia del salario en el ordenamiento jurídico laboral.
 - 1.2. El salario como obligación principal sinalagmática y como medio de subsistencia vital.
 - 1.3. Conceptos fundamentales objeto de estudio.
2. **Concepto técnico-jurídico de salario y delimitación negativa**
 - 2.1. Definición legal a partir del artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores.
 - 2.2. La presunción legal de laboralidad salarial (*iuris tantum*).
 - 2.3. Percepciones extrasalariales o no salariales (art. 26.2 ET):
 - a) Indemnizaciones o suplidos por gastos ocasionados por el trabajo.
 - b) Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
 - c) Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y mejoras voluntarias.
 - 2.4. La retribución en especie: concepto, límites cuantitativos (30%) y cualitativos.
3. **Estructura del salario y modalidades retributivas**
 - 3.1. Estructura legal básica: salario base y complementos salariales (art. 26.3 ET).
 - 3.2. Clasificación de los complementos salariales:
 - a) Complementos personales (antigüedad, títulos, idiomas).
 - b) Complementos de puesto de trabajo o por el trabajo realizado (penosidad, toxicidad, peligrosidad, nocturnidad, turnicidad).
 - c) Complementos por calidad o cantidad de trabajo (primas, incentivos, pluses de asistencia, comisiones).
 - d) Complementos vinculados a la situación y resultados de la empresa (participación en beneficios, *bonus*).
 - 3.3. Consolidabilidad de los complementos salariales: condición más beneficiosa y pacto en contrario.
 - 3.4. Las gratificaciones extraordinarias (pagas extras, art. 31 ET): devengo, prorrateo y cuantía.
 - 3.5. Salario por unidad de tiempo, por unidad de obra (a destajo) y salario mixto.
4. **Fijación de la cuantía salarial e instrumentos reguladores**
 - 4.1. El Salario Mínimo Interprofesional (SMI, art. 27 ET): naturaleza, fijación anual e inembargabilidad.
 - 4.2. El papel del Convenio Colectivo y las tablas salariales de sector o empresa.
 - 4.3. La autonomía individual y las mejoras voluntarias contractuales.
 - 4.4. El mecanismo de compensación y absorción salarial (art. 26.5 ET): requisitos y límites.
 - 4.5. Principio de igualdad de retribución por razón de sexo (art. 28 ET) y medidas de transparencia:
 - El concepto de trabajo de igual valor.
 - El registro retributivo obligatorio y la auditoría retributiva (RD 902/2020).
5. **El pago del salario y la nómina como documento acreditativo**
 - 5.1. Tiempo, lugar y forma de liquidación y pago (art. 29.1 y 29.4 ET).
 - 5.2. El recibo individual de salarios (la nómina): estructura oficial según la Orden ESS/2098/2014:

- a) Encabezamiento: datos de empresa y trabajador, grupo profesional y cotización.
- b) Devengos: percepciones salariales y no salariales (total devengado o salario bruto).
- c) Deducciones: cotizaciones a la Seguridad Social (contingencias comunes, desempleo, formación profesional, MEI) y retenciones por IRPF.
- d) Líquido total a percibir (salario neto).
- e) Pie del recibo: determinación de las bases de cotización y base sujeta a IRPF.
- 5.3. Mora en el pago del salario: el interés legal del 10% anual (art. 29.3 ET).
- 5.4. El incumplimiento empresarial grave: la acción resolutoria del contrato (art. 50.1.b ET).
- 6. Garantías y protección jurídica del crédito salarial**
 - 6.1. La inembargabilidad del salario: escala del artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC).
 - 6.2. Preferencias y privilegios del crédito salarial (art. 32 ET):
 - a) Superprivilegio o crédito salarial preferentísimo (art. 32.1 ET).
 - b) Privilegio refaccionario (art. 32.2 ET).
 - c) Privilegio ordinario o general (art. 32.3 ET).
 - d) Situaciones de concurso de acreedores: remisión al Texto Refundido de la Ley Concursal.
 - 6.3. El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA, art. 33 ET): naturaleza, límites cuantitativos de cobertura en salarios e indemnizaciones pendientes.
- 7. Marco jurídico aplicable**
 - 7.1. Constitución Española de 1978.
 - 7.2. Real Decreto Legislativo 2/2015 (Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores - TRET).
 - 7.3. Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil (LEC).
 - 7.4. Real Decreto Legislativo 8/2015 (Ley General de la Seguridad Social - TRLGSS).
 - 7.5. Reales Decretos sobre Salario Mínimo Interprofesional y normativa de igualdad retributiva (RD 902/2020).
 - 7.6. Normativa internacional: Convenios 95 y 132 de la OIT; Carta Social Europea y Directivas de la UE.
- 8. Jurisprudencia clave en materia salarial**
 - 8.1. Compensación y absorción de complementos salariales frente al SMI: STS (Pleno) de 26 de enero de 2022.
 - 8.2. Requisitos de gravedad objetiva para la resolución indemnizada por retrasos salariales (art. 50.1.b ET): STS de 10 de enero de 2023.
 - 8.3. Distinción entre indemnización por despido y percepciones salariales a efectos de cotización y tributación: STS de 28 de mayo de 2020.
- 9. Ejemplos prácticos y casuística de aplicación**
 - Caso A: Calificación jurídica de dietas y kilometraje sin justificación documental (salario encubierto).
 - Caso B: Operativa práctica de la compensación y absorción tras la subida del SMI.
 - Caso C: Cálculo del embargo judicial de nómina según la escala del art. 607 LEC.
 - Caso D: Retrasos continuados en el pago mensual y viabilidad de la acción del art. 50.1.b ET.
- 10. Tablas comparativas y delimitación conceptual**

- 10.1. Percepciones salariales vs. Percepciones no salariales (extrasalariales).
- 10.2. Privilegios del crédito salarial frente a otros acreedores (art. 32 ET).
- 10.3. Salario bruto vs. Bases de cotización a la Seguridad Social vs. Salario neto.

11. Aspectos clave para el examen

- Conceptos y definiciones que deben memorizarse con rigor.
- Artículos legales de cita obligada.
- Límites numéricos, plazos y porcentajes críticos.
- Confusiones y trampas recurrentes en el examen.

12. Resumen sinóptico del tema

13. Cuestionario de autoevaluación y preparación de examen (15 preguntas con soluciones orientativas)

14. Fuentes y referencias normativas y jurisprudenciales



1. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN SISTEMÁTICA

1.1. Presentación e importancia del salario en el ordenamiento jurídico laboral

En el esquema de la relación laboral, el **salario** constituye el elemento económico central sobre el que pivota todo el entramado de derechos y obligaciones de las partes. Para el empresario, representa el principal coste directo de producción y la contraprestación por la fuerza de trabajo ajena adquirida; para la persona trabajadora, constituye su **principal o exclusivo medio de subsistencia y el sustento material de su núcleo familiar**.

Esta doble naturaleza —técnico-contractual y alimentaria/vital— explica por qué el Derecho del Trabajo no trata al salario como un simple precio de mercado derivado de la autonomía de la voluntad civil (art. 1255 CC). El legislador rodea al crédito salarial de un intenso **estatuto protector imperativo**:

- Fija garantías públicas de suelo mínimo (Salario Mínimo Interprofesional).
- Establece normas imperativas sobre la forma, lugar y periodicidad de su abono.
- Dota al salario de privilegios crediticios absolutos frente a otros acreedores mercantiles.
- Limita radicalmente su embargabilidad por deudas personales.

1.2. El salario como obligación sinalagmática y como medio de subsistencia

Desde el punto de vista de la teoría general de las obligaciones, el contrato de trabajo es estrictamente **sinalagmático, bilateral y oneroso**: la prestación de servicios encuentra su causa directa en la remuneración, y el deber patronal de abonar el salario es correlativo a la puesta a disposición de la capacidad productiva del trabajador.

No obstante, la perspectiva estrictamente civil resulta insuficiente:

- El artículo 35.1 de la Constitución Española consagra el derecho fundamental de todos los españoles a *"una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia"*.
- El salario no remunera únicamente el trabajo efectivamente realizado en sentido físico o material, sino que **retribuye también los tiempos de descanso computables como de trabajo** (descanso semanal, fiestas laborales, vacaciones anuales retribuidas y permisos retribuidos del art. 37 ET).

1.3. Conceptos fundamentales objeto de estudio

A lo largo de estos apuntes se profundizará en:

- El concepto estricto de salario fijado en el **artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores** y su delimitación frente a las **partidas extrasalariales** (art. 26.2 ET).
- La composición interna de la estructura salarial: **salario base y complementos salariales**.
- Los sistemas de fijación y los mecanismos de ajuste (convenio colectivo, contrato, subida del SMI y la doctrina de la **compensación y absorción**).
- La **nómina** como recibo formal obligatorio, su desglose matemático en devengos, deducciones de Seguridad Social (contingencias comunes, desempleo, MEI) y retenciones fiscales de IRPF.

- Las **garantías del crédito salarial**: inembargabilidad parcial (art. 607 LEC), preferencias concursales y extraconcursales (art. 32 ET) y la cobertura subsidiaria del **FOGASA** (art. 33 ET).

2. CONCEPTO TÉCNICO-JURÍDICO DE SALARIO Y DELIMITACIÓN NEGATIVA

2.1. Definición legal (artículo 26.1 ET)

El **artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores** define el salario en los siguientes términos:

"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 períodos de descanso computables como de trabajo."

De esta definición legal se desprenden tres notas configuradoras esenciales:

1. **Totalidad de percepciones económicas**: Abarca cualquier ventaja patrimonial evaluable económicamente, se abone en moneda de curso legal o mediante entrega de bienes y servicios (especie).
2. **Causa retributiva directa o indirecta**: La atribución patrimonial debe encontrar su causa en la prestación de servicios subordinados y por cuenta ajena.
3. **Retribución de descansos computables**: El salario retribuye de forma preceptiva periodos en los que no se trabaja efectivamente pero que la ley equipara a trabajo activo:
 - El descanso semanal y los días festivos (art. 37.1 y 37.2 ET).
 - Las vacaciones anuales retribuidas (art. 38 ET).
 - Los permisos retribuidos justificados (art. 37.3 ET: matrimonio, nacimiento, fallecimiento de familiares, deber inexcusable).
 - Las interrupciones de la actividad imputables exclusivamente al empresario por falta de trabajo (*mora accipiendi*, art. 30 ET).

2.2. La presunción legal de laboralidad salarial (*iuris tantum*)

La jurisprudencia unificada de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo sostiene de manera constante que del art. 26.1 ET deriva una **presunción legal de que todo lo que percibe el trabajador del empresario tiene naturaleza salarial**.

Por consiguiente:

- Corresponde a la **empresa la carga de la prueba** (*onus probandi*) para destruir esta presunción, acreditando cumplidamente que una determinada cantidad económica obedece a un concepto indemnizatorio, suplido o compensatorio no salarial.
- Rige el principio de **primacía de la realidad**: la denominación formal dada en nómina por el empleador ("*plus de transporte*", "*dieta*", "*quebranto de moneda*") carece de valor si en la realidad material se trata de una cantidad fija mensual que no compensa gasto real alguno, siendo calificada judicialmente como salario ordinario a todos los efectos.

2.3. Percepciones extrasalariales o no salariales (art. 26.2 ET)

El **artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores** efectúa una delimitación negativa taxativa, enumerando aquellos importes económicos percibidos por el trabajador que **no tienen la consideración de salario**:

PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

(Art. 26.2 ET)

1. INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS POR GASTOS OCASIONADOS POR EL TRABAJO

- Quebranto de moneda.
- Desgaste de útiles o herramientas propias del trabajador.
- Adquisición y mantenimiento de prendas de trabajo (uniformes).
- Gastos de locomoción, kilometraje y dietas de viaje y estancia.
- Plus de transporte y plus de distancia (compensación de traslado).

2. INDEMNIZACIONES POR MODIFICACIONES, EXTINCIONES O DESPIDOS

- Indemnizaciones por traslado geográfico forzoso (art. 40 ET).
- Indemnizaciones por modificaciones sustanciales (art. 41 ET).
- Indemnizaciones por despido disciplinario improcedente, despido objetivo, despido colectivo o fin de contratos temporales.

3. PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y MEJORAS

- Prestaciones públicas abonadas por la empresa en pago delegado (subsidio de incapacidad temporal, nacimiento de hijo).
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social concedidas por la empresa (complementos de IT en convenio).

Repercusiones jurídicas prácticas de la distinción entre salario y extrasalario:

1. **Cálculo de la indemnización por despido:** Las indemnizaciones por despido improcedente (33 días por año) o por causas objetivas (20 días por año) se calculan tomando como base exclusivamente el **salario diario** (salario fijo + variables salariales). Las percepciones extrasalariales quedan excluidas de la base indemnizatoria.
2. **Embargabilidad:** Los límites de inembargabilidad del art. 607 LEC aplican sobre los ingresos salariales y equivalentes.
3. **Cotización a la Seguridad Social (art. 147 LGSS):** Con la reforma introducida por el Real Decreto-ley 16/2013, la práctica totalidad de los conceptos extrasalariales (pluses de transporte, entrega de productos) cotizan a la Seguridad Social, salvo los gastos de locomoción justificados mediante factura y las dietas de manutención y estancia dentro de los importes exentos fijados reglamentariamente en el IRPF.

2.4. La retribución en especie

El salario en especie consiste en la utilización, consumo u obtención para fines particulares de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al de mercado, concedidos por la empresa al trabajador:

- *Ejemplos comunes:* Cesión de vehículo para uso privado, vivienda facilitada por la compañía, seguros médicos privados, cheques guardería, aportaciones a planes de pensiones privados o entrega de acciones/participaciones.

Límites legales imperativos (art. 26.1, párrafo segundo, ET):

- **Límite cuantitativo máximo del 30%:** En ningún caso el salario en especie podrá superar el **30% de las percepciones salariales totales del trabajador**. El 70% restante debe abonarse necesariamente en dinero de curso legal.
- **Infracción del Salario Mínimo Interprofesional:** La percepción del salario en especie **no puede computar para cubrir la cuantía líquida del SMI**. El Salario Mínimo Interprofesional debe garantizarse y abonarse íntegramente en dinero de curso legal.
- **Valoración económica y tributaria:** La cuantificación de la retribución en especie se realiza conforme a las reglas de valoración de rendimientos del trabajo en especie de la Ley 35/2006 del IRPF (art. 43 LIRPF).

3. ESTRUCTURA DEL SALARIO Y MODALIDADES RETRIBUTIVAS

3.1. Estructura legal básica: salario base y complementos (art. 26.3 ET)

El artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores establece que la estructura del salario se fijará a través de la **negociación colectiva** o, en su defecto, en el **contrato individual de trabajo**, debiendo comprender necesariamente:

ESTRUCTURA DEL SALARIO

(Art. 26.3 ET)

| 1. SALARIO BASE

| Retribución fijada por unidad de tiempo o de obra, atribuida a la

| categoría o grupo profesional del trabajador, sin atender a ninguna |

| otra circunstancia accidental o individual. |

|-----|

| 2. COMPLEMENTOS SALARIALES |

| Retribuciones adicionales fijadas en función de circunstancias |

| singulares relativas a: |

| • Condiciones personales del trabajador. |

| • Trabajo realizado o características del puesto. |

| • Situación o resultados económicos de la empresa. |

|-----|

3.2. Clasificación detallada de los complementos salariales

a) Complementos personales

Se fundamentan de manera privativa en las condiciones y cualidades intrínsecas de la persona trabajadora que no han sido valoradas al fijar el salario base:

- **Antigüedad:** Premio económico por la permanencia continuada del trabajador en la empresa (trienios, quinquenios). Su existencia no es obligatoria por ley, dependiendo enteramente de lo que pacte el convenio colectivo o el contrato.
- **Complemento por títulos, idiomas o conocimientos especiales:** Retribuye la posesión de másteres, habilitaciones técnicas o idiomas exigidos para el servicio.

b) Complementos de puesto de trabajo (o por el trabajo realizado)

Retribuyen las condiciones singulares en las que se desarrolla la actividad o la mayor penosidad o peligro del puesto. Son retribuciones funcionales que no tienen carácter consolidable salvo pacto en contrario:

- **Penosidad, toxicidad y peligrosidad:** Compensan el trabajo prestado en contacto con sustancias nocivas, ruidos extremos o riesgos físicos graves.
- **Nocturnidad (art. 36.2 ET):** El trabajo nocturno (el prestado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana) tendrá una retribución específica incrementada fijada en convenio colectivo, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza (ej., vigilante nocturno) o se haya acordado su compensación por descansos.
- **Turnicidad:** Retribuye la rotación horaria continuada y la alternancia de turnos de trabajo.

c) Complementos por calidad o cantidad de trabajo

Vinculados a un mayor volumen de producción o a una dedicación superior a la ordinaria:

- **Primas e incentivos:** Cantidades abonadas en función del rendimiento material obtenido por el trabajador sobre una base prefijada.
- **Plus de asistencia y puntualidad:** Bonificación por la presencia continuada y sin retrasos en el puesto.
- **Comisiones:** Retribución cuantitativa calculada como un porcentaje sobre las ventas o negocios concertados por mediación del trabajador (art. 29.2 ET).
- **Horas extraordinarias:** Retribuyen el tiempo de trabajo prestado por encima de la jornada ordinaria máxima (art. 35 ET).

d) Complementos vinculados a la situación y resultados de la empresa

Partidas retributivas variables supeditadas a que la compañía alcance determinados objetivos económicos, comerciales o financieros anuales:

- **Participación en beneficios:** Porcentaje sobre los rendimientos netos de la sociedad.
- **Bonus o retribución variable por objetivos:** Supeditada al cumplimiento de indicadores de gestión individuales o de departamento (*KPIs*).

3.3. Consolidabilidad de los complementos salariales

El **artículo 26.3, párrafo segundo, del ET** establece la regla supletoria sobre la consolidabilidad de los complementos:

CONSOLIDABILIDAD DE COMPLEMENTOS

1. REGLA GENERAL DE NO CONSOLIDACIÓN:	
No tendrán el carácter de consolidables los complementos que estén	
vinculados al PUESTO DE TRABAJO (nocturnidad, peligrosidad) o a la	
SITUACIÓN Y RESULTADOS DE LA EMPRESA. Si el trabajador cambia de	
puesto o la empresa no tiene beneficios, deja de percibirlos.	

2. REGLA GENERAL DE CONSOLIDACIÓN:	
Los complementos basados en las CONDICIONES PERSONALES del	
trabajador (antigüedad, títulos) se consideran por su propia	
naturaleza consolidables, salvo que el convenio pacte lo contrario.	

| 3. PRIMACÍA DEL CONVENIO O PACTO INDIVIDUAL: |

| Todo este régimen puede ser libremente alterado por convenio |

| colectivo o contrato, pactando expresamente el carácter consolidable |

| o no consolidable de cualquier plus. |

3.4. Las gratificaciones extraordinarias (artículo 31 ET)

El artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores confiere a todo trabajador el derecho indisponible a percibir, como mínimo, **dos pagas extraordinarias al año**:

- **Periodicidad:** Una de ellas con motivo de las fiestas de **Navidad** y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo de empresa (habitualmente en **verano**, mes de junio o julio).
- **Cuantía:** Se fija por convenio colectivo aplicable. La jurisprudencia prohíbe que la cuantía de las pagas extras sea inferior al salario base o al SMI.
- **Prorrrateo mensual:** El art. 31 ET dispone que "*podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrodeen en las doce mensualidades*".

Regla imperativa: El prorrrateo exige habilitación en **convenio colectivo**. Si el convenio prohíbe el prorrrateo, el pacto individual que prorrotee las pagas extraordinarias puede considerarse ineficaz, obligando a la empresa a abonarlas en sus fechas naturales.

3.5. Salario por unidad de tiempo, de obra y mixto

- **Salario por unidad de tiempo:** Se atiende exclusivamente a la duración del servicio prestado, con independencia del volumen material de obra producida (ej., salario por hora trabajada, salario mensual o anual ordinario).
- **Salario por unidad de obra (a destajo):** Se remunera en función directa del número de piezas, operaciones o mediciones ejecutadas, con independencia del tiempo invertido. La ley exige que este sistema garantice un rendimiento normal y permita obtener una retribución razonable.
- **Salario mixto:** Combina un salario base fijo garantizado por unidad de tiempo con un complemento variable proporcional al rendimiento (salario base + comisiones o primas por piezas).

4. FIJACIÓN DE LA CUANTÍA SALARIAL E INSTRUMENTOS REGULADORES

4.1. El Salario Mínimo Interprofesional (SMI, art. 27 ET)

El **Salario Mínimo Interprofesional** es la cuantía retributiva mínima, de carácter inderogable y suelo de derecho necesario absoluto, que debe percibir cualquier trabajador por cuenta ajena por una jornada completa de trabajo legal, con independencia de su sexo, edad o categoría profesional.

- **Determinación gubernamental anual:** Conforme al art. 27.1 ET, el Gobierno fija el SMI anualmente mediante Real Decreto, previa consulta obligatoria con las organizaciones

sindicales y asociaciones empresariales más representativas, tomando en consideración:

1. El índice de precios de consumo (IPC).
 2. La productividad media nacional alcanzada.
 3. El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.
 4. La coyuntura económica general.
- **Inembargabilidad absoluta:** El art. 607.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil consagra la **inembargabilidad del salario que no exceda de la cuantía señalada para el salario mínimo interprofesional**.
 - **Prohibición de absorción por especie:** El SMI debe abonarse obligatoriamente y en su totalidad en dinero de curso legal.

4.2. El mecanismo de compensación y absorción salarial (art. 26.5 ET)

El **artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores** establece un mecanismo de equilibrio económico para evitar la acumulación o superposición de incrementos salariales legales o convencionales:

"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."

Requisitos y operatividad dogmática:

- Si un trabajador percibe contractualmente un salario global superior al mínimo legal o de convenio (gracias a complementos voluntarios personales), y con posterioridad se aprueba una subida del convenio o un incremento del SMI, **la empresa no está obligada a incrementar la retribución global total del trabajador**.
- La empresa puede absorber el incremento legal reduciendo en idéntica cuantía el complemento voluntario que venía abonando, manteniéndose invariable la retribución bruta anual total pactada.
- **Límite:** No operará la compensación y absorción cuando en el contrato de trabajo se haya estipulado de forma expresa e inequívoca que un determinado complemento es **"no absorbible ni compensable"**.

MECANISMO DE COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN (Art. 26.5 ET)

SITUACIÓN INICIAL:	
• Salario Convenio: 1.200 € / mes.	
• Mejora voluntaria contractual: 300 € / mes.	
• TOTAL PERCIBIDO POR EL TRABAJADOR: 1.500 € / mes.	
SUBIDA POR NUEVO CONVENIO COLECTIVO:	

| • Nuevo Salario Convenio: 1.350 € / mes (+150 €). |

| APLICACIÓN DE LA ABSORCIÓN: |

| • Salario Convenio pasa a: 1.350 € / mes. |

| • La mejora voluntaria se reduce de 300 € a: 150 € / mes (-150 €). |

| • TOTAL FINAL PERCIBIDO: 1.500 € / mes (NO varía el salario final). |

4.3. Principio de igualdad retributiva por razón de sexo (art. 28 ET) y medidas de transparencia

El principio de no discriminación salarial por razón de sexo (art. 14 CE) encuentra su desarrollo positivo en el **artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores**, desarrollado reglamentariamente por el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**:

A) El concepto de "trabajo de igual valor" (art. 28.1 ET)

El legislador prohíbe diferencias salariales no solo entre puestos idénticos, sino entre puestos que tengan **igual valor**:

"Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean sustancialmente equivalentes."

B) Instrumentos de transparencia retributiva

1. **Registro retributivo obligatorio (art. 28.2 ET):** Todas las empresas, sin excepción por razón de tamaño de plantilla, están obligadas a llevar un registro retributivo detallado de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Debe contener los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, desglosados por sexo y distribuidos por grupos profesionales o puestos de trabajo de igual valor.
2. **Justificación reforzada por brecha salarial (art. 28.3 ET):** En empresas de 50 o más trabajadores, cuando el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un **25% o más**, el empresario debe incluir en el registro una **justificación objetiva, motivada y no discriminatoria** de dicha diferencia.
3. **Auditoría retributiva (RD 902/2020):** Obligatoria para las empresas que elaboren un plan de igualdad (empresas de 50 o más trabajadores), consistente en una evaluación integral de los puestos de trabajo y el diseño de un plan de actuación para corregir desigualdades.

5. EL PAGO DEL SALARIO Y LA NÓMINA COMO DOCUMENTO ACREDITATIVO

5.1. Tiempo, lugar y forma de liquidación y pago (art. 29 ET)

- **Periodicidad temporal (art. 29.1 ET):** La liquidación y el pago del salario deben efectuarse de manera puntual y regular en la fecha y lugar convenidos. El período de tiempo para el pago de las retribuciones periódicas y regulares **no podrá exceder de un mes**.
- **Anticipos a cuenta (art. 29.1 ET):** El trabajador tiene derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, **anticipos a cuenta del trabajo ya realizado**, sin que quepa anticipar retribuciones por trabajos futuros.
- **Medio de pago (art. 29.4 ET):** Puede efectuarse en moneda de curso legal o mediante **transferencia bancaria, cheque u otra modalidad similar** a través de entidades de crédito, previo informe a la representación legal de los trabajadores. La transferencia bancaria es la fórmula predominante.

5.2. El recibo individual de salarios (la nómina)

Conforme a la **Orden ESS/2098/2014**, la nómina es el justificante legal obligatorio mediante el cual la empresa acredita documentalmente el desglose de los conceptos salariales devengados y las deducciones practicadas.

La estructura matemática y jurídica de la nómina se divide en cinco bloques:

ESTRUCTURA DE LA NÓMINA OFICIAL

1. ENCABEZAMIENTO	
• Datos de la Empresa (Nombre, CIF, Código de Cuenta Cotización CCC)	
• Datos del Trabajador (Nombre, NIF, Número de Afiliación NUSS, Grupo Profesional, Grupo de Cotización, Antigüedad).	
2. DEVENGOS (Total Devengado o Salario Bruto)	
A) Percepciones salariales:	
- Salario Base.	
- Complementos salariales (antigüedad, nocturnidad, plus convenio)	
- Horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.	
- Salario en especie.	
B) Percepciones no salariales (extrasalariales):	
- Dietas, kilometraje, plus de transporte, indemnizaciones.	

-
3. DEDUCCIONES (Aportaciones del trabajador)
- Cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador:
 - Contingencias comunes (4,70%).
 - Desempleo (1,55% en indefinidos; 1,60% en temporales).
 - Formación profesional (0,10%).
 - Mecanismo de Equidad Intergeneracional - MEI (0,12% a cargo del trabajador en el régimen de aplicación gradual).
 - Horas extraordinarias (fuerza mayor o comunes).
 - Retención por IRPF (porcentaje según escala tributaria personal).
 - Anticipos recibidos o valor de productos en especie.
-

4. LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (Salario Neto)
- Salario Neto = TOTAL DEVENGADO - TOTAL DEDUCCIONES.
-

5. PIE DEL RECIBO: DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN

- Base de Cotización por Contingencias Comunes (BCCC):
Salario mensual computable + Prorratio de pagas extraordinarias.
 - Base de Cotización por Contingencias Profesionales (BCCP):
BCCC + Importe íntegro de las Horas Extraordinarias.
 - Base sujeta a retención del IRPF.
 - Información de la aportación empresarial a la Seguridad Social.
-

5.3. La mora en el pago del salario: el interés del 10% (art. 29.3 ET)

El retraso culpable en el abono periódico del salario devengado devenga de pleno derecho un recargo indemnizatorio:

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

- **Naturaleza jurídica:** Es una sanción civil tarifada objetiva que compensa el perjuicio derivado de privar al trabajador de su medio de sustento.
- **Requisitos de devengo:** Requiere que se trate de cantidades salariales estrictamente pacíficas, líquidas, vencidas y exigibles. No procede cuando exista una duda razonable de derecho sobre la procedencia del concepto litigioso hasta que recaiga sentencia firme.

5.4. El incumplimiento empresarial grave: la acción resolutoria del art. 50.1.b ET

Cuando los retrasos salariales dejan de ser meras demoras puntuales y adquieren una dimensión cuantitativa o temporal de gravedad, el trabajador no está condenado a soportar indefinidamente el impago:

- El **artículo 50.1.b del Estatuto de los Trabajadores** confiere al trabajador el derecho a instar la **resolución judicial de su contrato de trabajo por voluntad propia**:

"Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato: [...] b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado."

- **Consecuencia jurídica:** La sentencia judicial extingue el vínculo laboral condenando a la empresa a abonar al trabajador exactamente la **misma indemnización fijada para el despido improcedente** (33 días de salario por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades), más el abono de todos los salarios devengados impagados con el recargo del 10% por mora.
- **Acceso a prestaciones:** El trabajador queda automáticamente en situación legal de desempleo con derecho a percibir la correspondiente prestación contributiva.

6. GARANTÍAS Y PROTECCIÓN JURÍDICA DEL CRÉDITO SALARIAL

6.1. La inembargabilidad del salario: la escala del artículo 607 de la LEC

Para proteger el mínimo vital digno de la persona trabajadora y de su familia frente a reclamaciones de deudas de terceros acreedores, el **artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC)** consagra el beneficio de inembargabilidad relativa del salario:

1. Tramo inembargable absoluto (art. 607.1 LEC):

Es **inembargable el salario que no exceda de la cuantía señalada para el Salario Mínimo Interprofesional (SMI)**.

2. Escala de embargabilidad por tramos sobre el exceso del SMI (art. 607.2 LEC):

Los salarios netos que superen el SMI se embargan de forma progresiva conforme a los siguientes porcentajes:

ESCALA DE EMBARGABILIDAD (Art. 607 LEC)

TRAMOS DE RETRIBUCIÓN LÍQUIDA MENSUAL	% EMBARGABLE
---------------------------------------	--------------

--	--

Primer tramo: Hasta el importe de 1 SMI	0%
Segundo tramo: Desde 1 SMI hasta el importe de 2 SMI	30%
Tercer tramo: Desde 2 SMI hasta el importe de 3 SMI	50%
Cuarto tramo: Desde 3 SMI hasta el importe de 4 SMI	60%
Quinto tramo: Desde 4 SMI hasta el importe de 5 SMI	75%
Sexto tramo: Para cualquier cantidad que supere 5 SMI	90%

--	--

- **Rebajas por cargas familiares (art. 607.4 LEC):** El letrado de la Administración de Justicia podrá aplicar una rebaja de entre un 10% y un 15% en los porcentajes de los tramos segundo a quinto atendiendo a las cargas familiares del ejecutado.
- **Excepción radical (art. 608 LEC):** La escala de inembargabilidad **no es aplicable en la ejecución de sentencias que condenen al pago de alimentos** debidos al cónyuge o a los hijos (pensiones alimenticias judiciales en procesos matrimoniales). En estos casos, el tribunal fija libremente la cantidad embargable.

6.2. Preferencias y privilegios del crédito salarial (artículo 32 ET)

En situaciones de insolvencia de la empresa fuera de concurso, el **artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores** dota a los salarios de una posición de cobro preferente frente a otros acreedores mercantiles, hipotecarios o tributarios:

PRIVILEGIOS SALARIALES (Art. 32 ET)

--

1. SUPERPRIVILEGIO O CRÉDITO PREFERENTÍSIMO (Art. 32.1 ET)	
• Cobertura: Salarios de los ÚLTIMOS TREINTA DÍAS de trabajo.	
• Límite: En cuantía que no supere el DOBLE DEL SMI mensual.	
• Prelación: Prevalece sobre cualquier otro crédito de la empresa,	
incluidos los hipotecarios y los pignoratícios.	

--

2. PRIVILEGIO REFACCIONARIO (Art. 32.2 ET)	
--	--

- Cobertura: Créditos salariales sobre los objetos elaborados por los trabajadores mientras sean propiedad o estén en posesión de la empresa.

3. PRIVILEGIO ORDINARIO O GENERAL (Art. 32.3 ET)

- Cobertura: Los salarios no protegidos en los apartados anteriores.
- Límite: Triple del SMI multiplicado por los días de salario pendientes de pago.
- Prelación: Preferencia sobre cualquier otro crédito, excepto los créditos con derecho real de garantía (hipotecas) e hipotecarios.

Remisión concursal: Si la empresa es declarada formalmente en **concurso de acreedores**, los privilegios del art. 32 ET decaen, rigiendo la clasificación de créditos regulada en el **Texto Refundido de la Ley Concursal** (créditos contra la masa, créditos con privilegio especial, con privilegio general, ordinarios y subordinados).

6.3. El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA, artículo 33 ET)

El **Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)** es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social, con personalidad jurídica y capacidad de obrar, que actúa como institución de garantía pública de última instancia:

- **Financiación:** Se financia de forma exclusiva mediante aportaciones empresariales directas a través de una cuota en las cotizaciones a la Seguridad Social (0,20% a cargo exclusivo de la empresa).
- **Presupuesto de intervención:** Procede el abono de prestaciones cuando los trabajadores no pueden cobrar sus créditos salariales o indemnizatorios por encontrarse el empleador en situación formal de **insolvencia judicial o concurso de acreedores** (art. 33.1 ET).

Límites cuantitativos legales de cobertura del FOGASA:

1. **Salarios pendientes de pago (art. 33.1 ET):**
 - El FOGASA abona los salarios pendientes con un **límite temporal máximo de 120 días**.
 - La base máxima de cálculo diario no puede superar el **doble del Salario Mínimo Interprofesional diario**, con inclusión de la parte proporcional de las pagas extras.
2. **Indemnizaciones por extinción del contrato (art. 33.2 ET):**

- Abona las indemnizaciones reconocidas en sentencia judicial, auto o acto de conciliación por despido improcedente, despido objetivo, despido colectivo o resolución indemnizada (art. 50 ET).
 - El importe de la indemnización se calcula sobre un máximo de **20 o 30 días de salario por año de servicio** (según la causa extintiva), sin que el salario diario base pueda superar el **doblo del SMI**.
 - **Límite máximo total:** La cantidad máxima que puede percibir un trabajador por indemnización no puede exceder del importe correspondiente a **una anualidad de salario** (calculada sobre el tope del doble del SMI diario).
3. **Subrogación legal (art. 33.4 ET):** Una vez satisfechas las cantidades a los trabajadores, el FOGASA se subroga legalmente en sus derechos y créditos frente a la empresa deudora o la masa del concurso para intentar recuperar los fondos públicos.

7. MARCO JURÍDICO APLICABLE

1. **Constitución Española de 1978:**
 - **Art. 14:** Principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en la retribución.
 - **Art. 35.1:** Derecho a una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades individuales y familiares.
2. **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (TRET):**
 - **Art. 26:** Concepto general de salario, extrasalarios, salario en especie y compensación/absorción.
 - **Art. 27:** Salario Mínimo Interprofesional.
 - **Art. 28:** Igualdad de retribución por razón de sexo y registro retributivo.
 - **Art. 29:** Liquidación, pago puntual, interés por mora del 10% y anticipos.
 - **Art. 31:** Gratificaciones extraordinarias (pagas extras).
 - **Art. 32:** Garantías y privilegios del crédito salarial.
 - **Art. 33:** Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).
 - **Art. 50.1.b:** Resolución del contrato a instancia del trabajador por impago o retrasos.
3. **Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (LEC):**
 - **Arts. 607 y 608:** Embargo de sueldos y pensiones; escala progresiva e inembargabilidad.
4. **Normativa reglamentaria e igualdad retributiva:**
 - **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:** De igualdad retributiva entre mujeres y hombres (registro, auditorías y valoración objetiva de puestos).
 - **Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre:** Modelo oficial de recibo individual de salarios (nómina).
 - **Reales Decretos anuales sobre Salario Mínimo Interprofesional.**
5. **Normativa internacional y de la Unión Europea:**
 - **Convenio nº 95 de la OIT (1949):** Sobre la protección del salario.
 - **Convenio nº 132 de la OIT (1970):** Sobre vacaciones pagadas.
 - **Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023:** Por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva.

8. JURISPRUDENCIA CLAVE EN MATERIA SALARIAL

8.1. Compensación y absorción de complementos salariales frente al incremento del SMI

| SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO (SALA 4ª, PLENO) DE 26 DE ENERO DE 2022 |
| (REC. 89/2020) |

| 1. CUESTIÓN PLANTEADA: |

| Diversos sindicatos demandaron en conflicto colectivo solicitando que las |
| subidas anuales del Salario Mínimo Interprofesional aprobadas por el |
| Gobierno se aplicaran de manera directa y automática sobre el "salario base" |
| de convenio, sumándose de forma íntegra a todos los complementos salariales |
| preexistentes (antigüedad, plus convenio), sin posibilidad de absorción. |

| 2. DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPREMO: |

| La Sala Cuarta en Pleno rechaza la pretensión sindical y unifica doctrina: |

| • La revisión del SMI opera como garantía de ingresos mínimos brutos anuales |
| en su conjunto. |

| • Procede plenamente la COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN (art. 26.5 ET) entre el |
| nuevo SMI y las retribuciones que venía percibiendo el trabajador en |
| cómputo anual cuando el salario real global percibido (salario base + |
| complementos) ya supere la cuantía del nuevo SMI legal. |

| • El SMI no tiene por objeto incrementar los salarios de convenio que ya son |
| superiores a dicho umbral mínimo legal en cómputo global. |

| 3. CONSECUENCIA JURÍDICA: |

| Se valida la absorción de complementos salariales ordinarios para alcanzar |

| el importe global del SMI fijado por el Gobierno. |

8.2. Requisitos de gravedad objetiva para la resolución indemnizada por retrasos salariales

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4ª) de 10 de enero de 2023 (Rec. 4023/2021)

- **Cuestión planteada:** Una empresa incurrió en reiterados retrasos de entre 10 y 20 días en el abono de la nómina mensual a lo largo de un período continuado de más de un año. El trabajador demandó la resolución del contrato al amparo del art. 50.1.b ET. La empresa alegó que no existía impago definitivo, sino simple morosidad temporal justificada por tensiones de tesorería.
- **Doctrina unificada del Tribunal Supremo:** La Sala reitera que el derecho al salario puntual es una obligación nuclear indisponible. Para que proceda la resolución indemnizada del art. 50.1.b ET no se exige culpabilidad dolosa de la empresa ni impago total y absoluto: **basta la concurrencia de un retraso continuado, reiterado y grave en el tiempo**. Retrasos sucesivos de más de diez días durante diez o doce meses consecutivos revisten gravedad objetiva bastante para justificar la extinción indemnizada del contrato con abono de la indemnización máxima del despido improcedente.

8.3. Distinción entre indemnización y percepciones salariales en materia de tributación y cotización

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4ª) de 28 de mayo de 2020 (Rec. 3995/2017)

- **Cuestión planteada:** Calificación de un pago acordado en conciliación extrajudicial calificado formalmente como "indemnización por daños y perjuicios" para compensar salarios devengados y no cobrados con el fin de evitar su tributación en el IRPF y su cotización a la Seguridad Social.
- **Doctrina fijada:** La Sala Cuarta aplica el **principio de primacía de la realidad**: los conceptos retribuidos derivados de la contraprestación ordinaria del trabajo mantienen su naturaleza salarial inalterable, con independencia del *nomen iuris* pactado en el acuerdo conciliatorio. Al encubrir salarios adeudados, el importe debe integrarse en la base de cotización de la Seguridad Social y someterse a la retención legal del IRPF.

9. EJEMPLOS PRÁCTICOS Y CASUÍSTICA DE APLICACIÓN

Caso A: Calificación de dietas y kilometraje ficticios (salario encubierto)

- **Enunciado:** Una empresa de transporte abona mensualmente a un conductor 1.200 € en concepto de salario base y una partida fija e invariable de 600 € mensuales denominada en nómina como "*Dietas y compensación de gastos de locomoción*". El conductor realiza siempre la misma ruta local dentro de su municipio, regresa a dormir a su domicilio todos los días y la empresa nunca le ha exigido presentar tickets de restaurante, facturas ni justificación de repostaje. Al ser despedido, la empresa calcula la indemnización de 33 días computando únicamente la base de 1.200 €.

- **Dictamen jurídico:** La partida de 600 € es **salario ordinario encubierto**. Conforme al art. 26.1 ET y la presunción de laboralidad salarial, para que una dieta sea considerada percepción extrasalarial exenta (art. 26.2 ET) debe responder a un gasto real, efectivo, acreditado documentalmente y derivado de un desplazamiento por necesidades laborales fuera del centro de trabajo ordinario. Al abonarse una cantidad fija mensual sin justificación de gasto, se destruye la naturaleza extrasalarial. La indemnización por despido debe recalcularse computando un salario base de 1.800 € mensuales (1.200 + 600), condenando a la empresa al abono de las diferencias indemnizatorias y a liquidar las cotizaciones omitidas ante la Seguridad Social.

Caso B: Operativa práctica de la compensación y absorción tras la subida del SMI

- **Enunciado:** Elena tiene reconocido en contrato un salario base de 1.050 € mensuales y un "Complemento Personal Voluntario" de 300 € al mes, percibiendo un salario bruto total mensual de 1.350 € en 14 pagas (18.900 € brutos anuales). El Gobierno publica un Real Decreto que eleva el SMI a 1.134 € mensuales en 14 pagas (15.876 € brutos anuales). Elena reclama a la empresa que le incremente su salario mensual a 1.434 € (subiendo el salario base a 1.134 € y manteniendo los 300 € del complemento).
- **Dictamen jurídico:** La reclamación de Elena es **improcedente**. En aplicación del mecanismo de **compensación y absorción del artículo 26.5 del ET** y la STS de 26 de enero de 2022, el salario percibido por Elena en cómputo anual (18.900 €) es notablemente superior al nuevo SMI legal en cómputo anual (15.876 €). La empresa puede reestructurar la nómina elevando el salario base a 1.134 € y reduciendo correlativamente el complemento voluntario a 216 € ($1.050 + 84 \text{ de subida} = 1.134$; $300 - 84 = 216$ €), manteniéndose su remuneración total bruta en 1.350 € mensuales, salvo que el contrato hubiera blindado el plus como no compensable.

Caso C: Cálculo del embargo judicial de nómina según el artículo 607 de la LEC

- **Enunciado:** Un juzgado remite una orden de embargo de salarios contra un trabajador con una nómina líquida (sueldo neto una vez deducidos IRPF y Seguridad Social) de 2.500 € mensuales. Supongamos que el Salario Mínimo Interprofesional vigente aplicable es de 1.134 € mensuales. El trabajador no tiene cargas familiares acreditadas.
- **Cálculo del embargo conforme a la escala del art. 607 LEC:**
 1. *Primer tramo (Hasta 1 SMI = 1.134 €): Inembargable (0%) -> 0 €.*
 2. *Segundo tramo (Entre 1 y 2 SMI: desde 1.134 € hasta 2.268 €):*

Exceso = $2.268 \text{ €} - 1.134 \text{ €} = 1.134 \text{ €}$.

Se embarga el 30% de 1.134 € = **340,20 €**.

3. *Tercer tramo (Entre 2 y 3 SMI: desde 2.268 € hasta el salario neto real de 2.500 €):*

Exceso en este tramo = $2.500 \text{ €} - 2.268 \text{ €} = 232 \text{ €}$.

Se embarga el 50% de 232 € = **116,00 €**.

- **TOTAL RETENCIÓN JUDICIAL MENSUAL EMBARGABLE:** $340,20 \text{ €} + 116,00 \text{ €} = 456,20 \text{ €}$.

El trabajador percibirá netos en su cuenta bancaria: 2.500 € - 456,20 € = **2.043,80 €**.

Caso D: Retrasos continuados en el pago y viabilidad de la acción del art. 50.1.b ET

- **Enunciado:** Carlos trabaja como jefe de sala en un restaurante. Durante los últimos diez meses, la empresa le ha ingresado la nómina con retrasos sistemáticos de entre 18 y 25 días después de finalizado cada mes. Además, le adeuda íntegramente la última mensualidad ordinaria y la paga extraordinaria de verano. La empresa alega que el sector hostelero atraviesa caídas de afluencia y que ningún trabajador ha dejado de cobrar finalmente su sueldo.
- **Dictamen jurídico:** Concorre causa suficiente de gravedad para la estimación de la **demanda de resolución judicial indemnizada del contrato al amparo del artículo 50.1.b del ET** (STS de 10 de enero de 2023). La reiteración de demoras de más de dos semanas a lo largo de diez meses, unida a dos mensualidades impagadas, rompe el sinalagma contractual básico. El Juzgado declarará extinguida la relación laboral, condenando a la mercantil al abono de la indemnización por despido improcedente (33 días por año de antigüedad) y al pago inmediato de los salarios adeudados con el **recargo por mora del 10% anual** (art. 29.3 ET).

10. TABLAS COMPARATIVAS Y DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

10.1. Percepciones Salariales vs. Percepciones No Salariales (Extrasalariales)

Criterio	Percepciones Salariales (Art. 26.1 ET)	Percepciones No Salariales / Extrasalariales (Art. 26.2 ET)
Causa de la atribución	Retribuye el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables.	Compensa gastos ocasionados por el trabajo o repara daños (indemnizaciones).
Presunción legal	Se presumen salariales todos los importes percibidos salvo prueba patronal.	Debe probarse de forma cumplida la realidad del gasto soportado.
Cómputo en indemnización por despido	Sí computan íntegramente en el salario regulador del despido.	No computan en ningún caso para fijar la indemnización por despido.
Garantías crediticias (Art. 32 ET y FOGASA)	Gozan de los privilegios del art. 32 ET y de la cobertura salarial del FOGASA.	No gozan de los privilegios del art. 32 ET (salvo indemnizaciones por despido protegidas por FOGASA).
Tributación IRPF	Tributan íntegramente como rendimiento del trabajo personal.	Exentas de IRPF dentro de los límites y condiciones reglamentarias fijadas por ley.

10.2. Privilegios del Crédito Salarial (Artículo 32 ET)

Categoría	Base Legal	Crédito Protegido	Límite Cuantitativo	Rango de Prelación
Superprivilegio	Art. 32.1 ET	Salarios devengados en los últimos 30 días de trabajo efectivo.	Doble del SMI mensual.	Preferencia absoluta sobre cualquier otro crédito, incluidos hipotecarios.

Privilegio Refaccionario	Art. 32.2 ET	Salarios sobre los objetos elaborados por los trabajadores.	Valor de los objetos producidos por la plantilla.	Preferencia sobre los bienes muebles fabricados mientras sigan en poder patronal.
Privilegio Ordinario	Art. 32.3 ET	Salarios restantes no protegidos por los números anteriores.	Triple del SMI diario por número de días de salario adeudados.	Preferencia sobre cualquier otro crédito, excepto los créditos hipotecarios.

10.3. Salario Bruto vs. Bases de Cotización vs. Salario Neto

Concepto	Definición Técnico-Jurídica	Utilidad Práctica y Destino
Salario Bruto (Total Devengado)	Suma íntegra de todas las percepciones salariales y extrasalariales causadas en el mes.	Es el importe contractual pactado antes de aplicar detracciones públicas.
Base de Cotización (BCCC / BCCP)	Salario mensual computable más la parte proporcional prorrateada de las pagas extras.	Determina las cuotas a ingresar a la Seguridad Social (empresa y trabajador) y futuras prestaciones.
Base Imponible del IRPF	Total devengado sujeto a tributación sobre la renta de las personas físicas.	Base sobre la que se aplica el tipo de retención mensual a cuenta de Hacienda.
Salario Neto (Líquido a percibir)	Cantidad que ingresa materialmente en la cuenta bancaria del trabajador tras deducciones.	Es el importe efectivamente disponible para el consumo vital del trabajador.

11. ASPECTOS CLAVE PARA EL EXAMEN

Conceptos que deben memorizarse con precisión

- **Definición legal de salario (art. 26.1 ET):** Totalidad de percepciones económicas en dinero o especie por trabajo efectivo o descansos computables.
- **Presunción de laboralidad salarial:** Todo pago empresarial se presume salario mientras no se pruebe que compensa un gasto o indemnización real (art. 26.2 ET).
- **Límites legales del salario en especie (art. 26.1 ET):** No puede exceder del **30% del salario total** y no puede mermar el importe íntegro en dinero del SMI.
- **Mecanismo de compensación y absorción (art. 26.5 ET):** Neutralización de subidas legales o convencionales cuando el salario global real anual previo sea superior.
- **Interés legal por mora salarial (art. 29.3 ET):** **10% anual** sobre lo adeudado.
- **Inembargabilidad relativa (art. 607 LEC):** El primer SMI es inembargable al 100%; los excesos se embargan progresivamente por tramos (30%, 50%, 60%, 75%, 90%).
- **Límites de cobertura ordinaria del FOGASA (art. 33 ET):** Salarios hasta 120 días con tope del doble del SMI diario; indemnizaciones hasta un máximo de una anualidad calculada al doble del SMI.

Artículos legales de conocimiento imperativo

- **Estatuto de los Trabajadores:**

- **Art. 26:** Delimitación de salario, extrasalarios, salario en especie y compensación/absorción.
- **Art. 27:** Salario Mínimo Interprofesional.
- **Art. 28:** Igualdad retributiva por razón de sexo y registro retributivo.
- **Art. 29:** Liquidación, pago puntual, interés de mora y anticipos.
- **Art. 31:** Gratificaciones extraordinarias (dos pagas extras).
- **Art. 32:** Privilegios crediticios del crédito salarial (superprivilegio).
- **Art. 33:** Cobertura de salarios e indemnizaciones por el FOGASA.
- **Art. 50.1.b:** Acción resolutoria judicial indemnizada por impago o retrasos continuados.
- **Ley de Enjuiciamiento Civil:**
 - **Arts. 607 y 608:** Inembargabilidad salarial y excepción de pensiones por alimentos.

Trampas conceptuales y confusiones recurrentes en exámenes

- **Creer que los complementos de puesto de trabajo (peligrosidad, nocturnidad) son siempre consolidables: FALSO.** Salvo pacto expreso en contrario, los complementos vinculados al puesto de trabajo **no son consolidables** (art. 26.3 ET). Si el trabajador deja de trabajar de noche o en ambiente tóxico, pierde legalmente el derecho a percibir el plus.
- **Afirmar que el SMI puede pagarse parcialmente en especie: ERROR GRAVE.** El Salario Mínimo Interprofesional debe abonarse de forma íntegra e indisponible en **dinero de curso legal**. El 30% máximo de especie solo puede operar sobre el salario que exceda del SMI.
- **Pensar que la escala de inembargabilidad del art. 607 LEC frena el pago de pensiones por alimentos debidas a hijos: FALSO.** Conforme al art. 608 LEC, las deudas derivadas de sentencias de alimentos fijadas en procesos matrimoniales no respetan la inembargabilidad del SMI; el juez embarga la cantidad necesaria directamente.
- **Confundir el salario base con el Salario Mínimo Interprofesional:** El salario base es el fijado en convenio colectivo o contrato para un grupo profesional determinado; el SMI es el suelo legal estatal absoluto por debajo del cual nadie puede ser contratado a jornada completa en España.
- **Asumir que el empresario puede prorratear las pagas extras por su simple decisión unilateral: FALSO.** El prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias requiere **habilitación expresa en convenio colectivo** (art. 31 ET).

12. RESUMEN SINÓPTICO DEL TEMA

1. **Naturaleza:** El salario es la totalidad de percepciones económicas percibidas por el trabajador por la prestación de servicios o por descansos computables (art. 26.1 ET). Se presume salarial toda ventaja económica concedida por el empresario (*presunción iuris tantum*).
2. **Extrasalarios (Art. 26.2 ET):** No tienen naturaleza de salario las indemnizaciones o suplidos por gastos derivados del trabajo (dietas, kilometraje, ropa de trabajo), las indemnizaciones por traslados o despidos y las prestaciones de la Seguridad Social.
3. **Salario en especie:** Bienes o servicios concedidos para fines privados; no puede superar el 30% del total salarial ni puede reducir el abono en metálico del SMI.
4. **Estructura salarial (Art. 26.3 ET):** Se compone de salario base y complementos salariales (personales, de puesto, por calidad/cantidad y por resultados). Rige la no

consolidabilidad de los pluses funcionales y de puesto, salvo pacto en contrario. La ley reconoce dos pagas extras al año (art. 31 ET).

5. **Fijación e igualdad:** El SMI actúa como garantía mínima indisponible fijada anualmente por Real Decreto. Opera la **compensación y absorción (art. 26.5 ET)** cuando el salario global percibido sea superior al de referencia. El art. 28 ET y el RD 902/2020 imponen la igualdad de retribución por trabajos de igual valor y la obligatoriedad del registro retributivo para todas las empresas.
6. **Pago y nómina (Art. 29 ET):** El recibo oficial individual (nómina) acredita el salario bruto (devengos), las deducciones de Seguridad Social (contingencias comunes, desempleo, formación, MEI) y retenciones de IRPF, arrojando el salario neto. El retraso culpable devenga un interés del 10% anual; demoras graves y continuadas facultan para la resolución indemnizada vía art. 50.1.b ET.
7. **Protección del crédito:** Inembargabilidad absoluta del primer tramo del SMI y escala progresiva para excesos (art. 607 LEC). Superprivilegio salarial por los últimos 30 días de trabajo hasta el doble del SMI (art. 32.1 ET). Garantía pública del **FOGASA** (salarios hasta 120 días e indemnizaciones con tope de una anualidad al doble del SMI diario).

13. CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN Y PREPARACIÓN DE EXAMEN

Preguntas teóricas y conceptuales

1. **¿Qué tres elementos configuradores exige el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores para atribuir naturaleza salarial a una percepción económica?**
 - *Orientación de respuesta:* Debe tratarse de una ventaja económica en dinero o en especie; que traiga causa directa o indirecta en la prestación profesional de servicios por cuenta ajena y bajo dependencia; y que retribuya el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables legalmente como de trabajo.
2. **Explique la diferencia entre percepciones salariales y extrasalariales en relación con el cálculo de la indemnización por despido improcedente.**
 - *Orientación de respuesta:* La indemnización legal por despido se calcula tomando como módulo exclusivamente el salario diario real regulador (integrado por el salario base y los complementos estrictamente salariales). Las percepciones extrasalariales o suplidos (dietas, kilometraje, pluses de transporte) quedan absolutamente excluidas del módulo indemnizatorio.
3. **¿Cuáles son los límites legales cuantitativos y cualitativos que disciplinan la concesión de salario en especie en el Derecho español?**
 - *Orientación de respuesta:* Límite cuantitativo: en ningún caso puede superar el 30% de las percepciones salariales totales del trabajador (art. 26.1 ET). Límite cualitativo: no puede minorar el importe dinerario en metálico del Salario Mínimo Interprofesional, que debe abonarse íntegramente en moneda de curso legal.
4. **¿En qué consiste el principio de consolidabilidad de los complementos salariales y qué regla general supletoria establece el artículo 26.3 del ET?**
 - *Orientación de respuesta:* La consolidabilidad determina si el trabajador mantiene el derecho a seguir cobrando un complemento cuando cambian las circunstancias del puesto. La regla supletoria del art. 26.3 ET es que los complementos de puesto de trabajo y de resultados empresariales no son consolidables, mientras que los personales (antigüedad, títulos) sí se consolidan, salvo pacto en contrario.

Preguntas de desarrollo y relación

5. **Desarrolle los requisitos y el funcionamiento práctico del mecanismo de compensación y absorción salarial del artículo 26.5 del ET a la luz de la doctrina del Tribunal Supremo sobre la subida del SMI.**
 - *Orientación de respuesta:* Analizar que opera en cómputo anual y global cuando las retribuciones realmente percibidas sean más favorables que el nuevo suelo fijado. Exponer la doctrina de la STS de 26 de enero de 2022 confirmando que las subidas del SMI no se suman al salario real si la retribución total previa ya superaba dicho umbral en cómputo anual, absorbiendo complementos voluntarios salvo cláusula expresa de no absorción.
6. **Analice las garantías y preferencias del crédito salarial frente a otros acreedores mercantiles consagradas en el artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores.**
 - *Orientación de respuesta:* Desglosar de forma pormenorizada los tres niveles: el superprivilegio del art. 32.1 ET (últimos 30 días de salario con límite del doble del SMI mensual, con preferencia sobre cualquier hipoteca o crédito); el privilegio refaccionario del art. 32.2 ET sobre objetos elaborados; y el privilegio ordinario del art. 32.3 ET (resto de salarios hasta el triple del SMI por días pendientes, subordinado a derechos reales).
7. **Examine los límites de inembargabilidad de sueldos establecidos en el artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y su única excepción del artículo 608 LEC.**
 - *Orientación de respuesta:* Detallar que el primer tramo hasta 1 SMI es absolutamente inembargable. Explicar los tramos progresivos sobre el exceso del salario neto (30%, 50%, 60%, 75% y 90%). Analizar las modulaciones por cargas familiares del art. 607.4 LEC y contrastar con la excepción del art. 608 LEC para pensiones alimenticias debidas a hijos o cónyuge en litigios matrimoniales.

Preguntas de respuesta corta

8. **¿Cuál es el porcentaje máximo legal de percepciones salariales que puede satisfacerse mediante salario en especie?**
 - *Respuesta:* Un máximo del **30%** (art. 26.1 ET).
9. **¿Qué tipo de interés moratorio anual genera el retraso culpable en el pago puntual del salario según el artículo 29.3 ET?**
 - *Respuesta:* Un **10% anual** sobre la cantidad adeudada.
10. **¿Cuántas gratificaciones extraordinarias reconoce como mínimo inderogable el Estatuto de los Trabajadores a todo trabajador?**
 - *Respuesta:* **Dos pagas extraordinarias al año** (Navidad y verano, art. 31 ET).
11. **¿Qué instrumento jurídico se exige obligatoriamente para poder prorratear mensualmente las pagas extraordinarias?**
 - *Respuesta:* Habilitación expresa mediante **convenio colectivo** (art. 31 ET).
12. **¿Cuál es el tope máximo de días de salario pendiente de pago que puede indemnizar el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)?**
 - *Respuesta:* Un límite máximo de **120 días** (art. 33.1 ET).

Casos prácticos breves

13. Caso Práctico 1:

Enunciado: Laura percibe un salario neto mensual de 1.800 €. El Salario Mínimo Interprofesional aplicable es de 1.134 €. Un juzgado decreta el embargo de su sueldo por una

deuda mercantil impagada con un banco. Calcule el importe embargable de la nómina de Laura.

- *Orientación de respuesta:* El primer tramo de 1.134 € (equivalente al 1 SMI) es inembargable (0%). Sobre el exceso (1.800 € - 1.134 € = 666 €), que se encuentra dentro del segundo tramo (entre 1 y 2 SMI), se aplica un porcentaje de embargo del 30%. Cálculo: 30% de 666 € = **199,80 €**. El importe mensual que se deducirá de la nómina de Laura es de 199,80 €.

14. Caso Práctico 2:

Enunciado: En el contrato individual de trabajo de un técnico informático se pacta un salario base de 1.500 € y se añade una cláusula que estipula textualmente: "*Dadas las especiales dificultades financieras de la empresa, las pagas extraordinarias de verano y Navidad quedan suprimidas y sustituidas por un plus de transporte de 50 € mensuales*". ¿Es válida dicha cláusula contractual?

- *Orientación de respuesta:* **Es radicalmente nula de pleno derecho.** De conformidad con el artículo 31 del ET en relación con el artículo 3.5 ET (principio de irrenunciabilidad de derechos), el derecho a dos pagas extraordinarias es una norma imperativa de derecho necesario relativo que no puede ser eliminada ni minorada por la voluntad individual de las partes. El trabajador conservará intacto su derecho a exigir el cobro de ambas gratificaciones extraordinarias íntegras.

15. Caso Práctico 3:

Enunciado: Una empresa adeuda a un operario las nóminas de los meses de octubre, noviembre y diciembre, sumando un total impagado de 4.500 €. El operario acude a un asesor laboral solicitando demandar a la empresa para rescindir su contrato, pero tiene miedo de dimitir porque cree que no cobrará el desempleo. ¿Qué acción debe entablarse y qué efectos jurídicos produce?

- *Orientación de respuesta:* El trabajador debe ejercitar judicialmente la **acción de extinción indemnizada del contrato de trabajo por incumplimiento empresarial grave al amparo del artículo 50.1.b del ET** ante el Juzgado de lo Social. No debe cursar baja voluntaria previa. La estimación judicial de la demanda determinará la extinción del contrato condenando a la empresa al pago de la indemnización correspondiente al **despido improcedente (33 días de salario por año de servicio)**, el abono de los 4.500 € debidos con el recargo del 10% de mora (art. 29.3 ET), situándolo en situación legal de desempleo con acceso a prestaciones contributivas.

14. FUENTES Y REFERENCIAS NORMATIVAS Y JURISPRUDENCIALES

Fuentes normativas estatales

- **Constitución Española de 1978:** Artículos 14, 35 y 38.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre:** Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET) (*BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015*). En especial artículos 26, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 35, 36, 37, 38 y 50.
- **Ley 1/2000, de 7 de enero:** De Enjuiciamiento Civil (LEC) (*BOE núm. 7, de 8 de enero de 2000*). Artículos 607 y 608.

- **Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre:** Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS). Especialmente artículo 147 (concepto y base de cotización).
- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:** De igualdad retributiva entre mujeres y hombres (*BOE núm. 272, de 14 de octubre de 2020*).
- **Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre:** Por la que se modifica el modelo de recibo individual de salarios (*BOE núm. 273, de 11 de noviembre de 2014*).
- **Ley 35/2006, de 28 de noviembre:** Del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (LIRPF). Artículos 17 a 19 (rendimientos íntegros del trabajo) y artículo 43 (valoración de retribuciones en especie).
- **Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo:** Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal (TRLC). Artículos 242 y 280 (clasificación de créditos laborales).

Fuentes internacionales y de la Unión Europea

- **Convenio nº 95 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):** Sobre la protección del salario (1949).
- **Convenio nº 100 de la OIT:** Sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor (1951).
- **Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023:** Por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de medidas de transparencia retributiva.
- **Carta Social Europea (revisada) de 1996:** Artículo 4 (derecho a una remuneración justa y suficiente).

Jurisprudencia seleccionada

- **Tribunal Supremo (Sala 4ª de lo Social):**
 - **STS (Pleno) de 26 de enero de 2022 (Rec. 89/2020):** Doctrina uniforme sobre la procedencia de la compensación y absorción de complementos salariales frente al incremento del SMI.
 - **STS de 10 de enero de 2023 (Rec. 4023/2021):** Gravedad objetiva de los retrasos reiterados en el pago del salario para justificar la extinción contractual del art. 50.1.b ET.
 - **STS de 28 de mayo de 2020 (Rec. 3995/2017):** Delimitación y primacía de la realidad de los conceptos salariales frente a indemnizaciones ficticias.
 - **STS de 18 de junio de 2014 (Rec. 2074/2013):** Presunción de laboralidad salarial y carga de la prueba empresarial en suplidos y dietas extrasalariales.