
El salari i la seva aplicació

PID_00258494

Antonio Benavides Vico

Temps mínim de dedicació recomanat: 4 hores



Antonio Benavides Vico

Llicenciat en Dret i graduat social per la Universitat de València. Presta serveis en els departaments de personal i recursos humans en diferents empreses d'àmbit nacional. Va ingressar en el Cos Superior d'Inspectors de Treball i Seguretat Social el 1993. És membre del Tribunal Laboral de Catalunya des de 2003, com a àrbitre d'aquest tribunal, realitzant funcions d'arbitratge laboral. És també professor de Dret del treball i de la Seguretat Social a la Universitat Ramon Llull de Barcelona. Ha estat professor de Seguretat Laboral a la Universitat Politècnica de Catalunya. I és consultor del màster de Prevenció de riscos laborals i de dret de la Seguretat Social, en el Grau de Relacions Laborals de la UOC.

La revisió d'aquest recurs d'aprenentatge UOC ha estat coordinada pel professor: Antonio Fernández García (2019)

Índex

Introducció	5
Objectius	6
1. Concepte	7
2. Modalitats del salari	9
2.1. Sistemes d'establiment del salari	9
2.1.1. Salari per temps	9
2.1.2. Salari per obra	9
2.1.3. Salari mixt	10
2.2. Estructura del salari	10
2.2.1. Salari base	11
2.2.2. Complementos salarials	11
2.2.3. Salari en espècie	23
2.3. Quantitats extrasalarials	23
3. Salari mínim interprofessional	25
3.1. Complementos salarials	26
3.2. Treballadors eventuais i temporers i empleats de la llar	26
4. Salari aplicable al treballador	28
5. Salaris especials	30
5.1. Contracte per a la formació i l'aprenentatge	30
5.2. Contracte en pràctiques	30
5.3. Treballadors cedits per empreses de treball temporal	31
6. Liquidació i pagament del salari	32
6.1. Avançaments	32
6.2. Salari a comissió	32
6.3. Documentació del salari	33
6.4. Documentació empleats de la llar	35
6.5. Modalitat de pagament	36
6.6. Impossibilitat de la prestació	37
6.7. Gratificacions extraordinàries	37
7. Protecció i garanties del salari	38
7.1. Inembargabilitat del salari	38
Resum	40

Exercicis d'autoavaluació.....	41
Solucionari.....	45
Bibliografia.....	48

Introducció

El salari es configura com la contraprestació bàsica que ha de fer l'empresari en el marc del contracte de treball. Per aquest motiu, la seva regulació jurídica i determinació adquireixen una rellevància molt significativa en la relació laboral; per això, per al desenvolupament de les matèries incloses en el mòdul, hem de partir del concepte de *salari*, i també de la seva determinació i aplicació en la confecció de la nòmina, tenint en compte que el primer element que hem de conèixer per a aquesta confecció és el salari concret que hem d'aplicar al treballador entre les possibles regulacions existents: el del conveni col·lectiu aplicable, el pactat individualment o, si no n'hi ha cap, el salari mínim interprofessional (SMI). Juntament amb això cal abordar les diverses formes de retribució i de modalitats existents, i també l'estructura del salari, i diferenciar el salari base i els diferents complements salarials que es puguin retribuir per diferents causes.

En el marc de les normes reguladores del salari cal conèixer també els requisits de documentació, liquidació i pagament, i també les garanties establertes per protegir-lo enfront de possibles situacions tant d'impagament per insolvència de l'empresa com d'embargament per deutes del mateix treballador.

Objectius

En l'estudi d'aquest mòdul els estudiants han d'aconseguir els objectius següents:

1. Conèixer el concepte de *salari*.
2. Identificar els conceptes salarials dels extrasalarials.
3. Entendre la regulació dels possibles tipus de salari.
4. Conèixer el salari que resulta aplicable al treballador.
5. Entendre l'existència d'un SMI.
6. Conèixer els aspectes bàsics de les formalitats documentals de liquidació dels salaris.
7. Entendre els terminis temporals de meritació i pagament de salaris.
8. Conèixer l'existència de salaris especials.
9. Conèixer les garanties jurídiques del salari.
10. Verificar la comprensió i l'aprenentatge de la matèria mitjançant la resolució de les diferents activitats plantejades.

1. Concepte

Normativa reguladora

- La normativa legal bàsica de regulació del salari la trobem en l'Estatut dels treballadors (ET), articles 26 a 33.
- Caldrà tenir en compte, a més, la possible regulació existent en el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa.

En l'àmbit laboral, la regulació legal del concepte del *salari* es troba continguda en l'article 26.1 de l'ET, en el qual s'estableix que es considera salari la totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors, en diners o en espècie, per la prestació professional dels serveis laborals per compte d'altri, tant si retribueixen el treball efectiu, sigui quina sigui la forma de remuneració, com els períodes de descans computables com de treball.

El salari és un dels elements que configuren la relació laboral en establir l'article 1.1 de l'ET que resulta aplicable als treballadors que voluntàriament prestin els seus serveis retribuïts per compte d'altri i dins de l'àmbit d'organització i direcció d'una altra persona, física o jurídica, denominada *ocupador o empresari*.

Els serveis que presta el treballador en virtut del contracte de treball, i que en constitueixen l'activitat contractual acordada, es presten a canvi d'una retribució o d'un salari, element que constitueix l'obligació correlativa de l'empresari. Els serveis prestats pel treballador i el salari pagat per l'empresari constitueixen l'objecte del contracte de treball. Sense retribució no hi ha contracte de treball, en no concórrer un dels elements essencials.

No tenen la consideració de salari les quantitats percebudes pel treballador en concepte d'indemnitzacions o bestretes per les despeses realitzades com a conseqüència de l'activitat laboral, les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social ni les indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions o acomiadaments, segons estableix l'article 26.2 ET.

A més dels efectes laborals, com un requisit bàsic de la relació laboral, el salari té altres repercussions importants en l'àmbit de la Seguretat Social, en determinar el càlcul de les bases de cotització, i en el fiscal, mitjançant l'impost sobre la renda de les persones físiques, en constituir un dels rendiments subjectes a l'impost.

Dins del concepte de *salari* s'inclouen els períodes de descans computables com de treball, com ara:

- El descans setmanal.
- Les festes laborals.
- Les vacances.
- Permisos retribuïts.

Resum

Concepte de *salari*

- Es considera salari la totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors, en diners o en espècie, per la prestació professional dels serveis laborals per compte d'altri, tant si retribueixen el treball efectiu, sigui quina sigui la forma de remuneració, com els períodes de descans computables com de treball.
- No tenen la consideració de salari les quantitats percebudes pel treballador en concepte d'indemnitzacions o bestretes per les despeses realitzades com a conseqüència de la seva activitat laboral, les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social i les indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions o acomiadaments.

Retribució per períodes de descans computables com de treball

- El descans setmanal.
- Les festes laborals.
- Les vacances.
- Permisos retribuïts.

2. Modalitats del salari

Es poden diferenciar diferents modalitats de retribució del salari atenent diferents criteris, com ara la unitat o mesura establerta per a la seva meritació, bé amb relació a la seva estructura amb les diferents percepcions salarials que el poden integrar, o també en funció del sistema utilitzat per determinar-lo i de la naturalesa en metàl·lic o en espècie del seu pagament.

2.1. Sistemes d'establiment del salari

Podem distingir diferents mesures per a l'establiment del salari, i quantificar el treball que es retribueix mitjançant el salari pel temps que s'hi dedica, per les unitats d'obra realitzades o bé per un sistema mixt, que combina la unitat de temps amb la unitat d'obra.

Resum

Modalitats del salari

- Salari per unitat de temps.
- Salari per obra.
- Salari mixt.

2.1.1. Salari per temps

S'hi retribueix per unitat de temps en funció de la durada del temps de treball, i no es pren en consideració la quantitat d'obra realitzada, sense perjudici que el treballador hagi de fer el treball requerit; en aquest sentit, l'article 5.a) de l'ET estableix com a deure laboral del treballador complir les obligacions concretes del lloc de treball, de conformitat amb les regles de bona fe i diligència.

La quantia salarial es fixa per unitats temporals, que poden ser el dia o el mes. En aquest tipus de retribució podem incloure el salari base fixat usualment en els convenis col·lectius per dia o mes de treball, en funció de la jornada laboral.

2.1.2. Salari per obra

La retribució és determinada per la quantitat i qualitat de l'obra realitzada, sense prendre en consideració el temps utilitzat; aquest tipus de retribució té diferents variables segons el sector. Una de les seves denominacions més habituals és *salari a preu fet*.

Cal indicar que en qualsevol cas les normes sobre garantia del salari establertes en els convenis col·lectius o les que determinen l'import del salari mínim interprofessional impliquen que en qualsevol cas el treballador haurà de tenir

garantit l'import mínim establert en aquestes regulacions. Actualment, aquesta forma de retribució no s'utilitza de manera absoluta, sinó combinant unitats d'obra amb la unitats de temps usades en funció de la jornada.

2.1.3. Salari mixt

S'hi combina el temps de treball amb la quantitat o qualitat de l'obra executada. És el més habitual actualment i, juntament amb el salari base fixat per unitat de temps, s'estableixen un conjunt de primes o incentius en funció del nivell de producció i rendiment obtingut pel treballador.

2.2. Estructura del salari

Mitjançant la negociació col·lectiva o, si no n'hi ha, el contracte individual, es determina l'estructura del salari, que haurà de comprendre el salari base, com a retribució fixada per unitat de temps o d'obra i, si escau, complements salarials fixats en funció de circumstàncies relatives a les condicions personals del treballador, al treball dut a terme o a la situació i als resultats de l'empresa, que es calculen conforme als criteris que a aquest efecte es pactin. Igualment s'ha de pactar el caràcter consolidable o no d'aquests complements salarials, i no tenen el caràcter de consolidables, excepte que s'acordi el contrari, els que estiguin vinculats al lloc de treball o a la situació i als resultats de l'empresa.

De la regulació legal del concepte de *salari* es desprèn que l'anomenada *estructura salarial* (article 26.1 i 3 de l'ET) es basa en dos grans conjunts retributius: d'un costat, el salari base; de l'altre, els complements salarials, situats en una situació d'independència clara. El salari base és la retribució pactada per unitat de temps o d'obra, i ordinàriament consisteix en una quantitat fixa abonada al treballador per dia treballat, setmana o mes, d'acord amb la categoria professional que tingui; la seva determinació té un gran interès, atès que és el suport per a calcular molts complements, i a més constitueix un concepte de tancament, és a dir, quan una percepció no és assimilable a cap dels complements salarials s'ha d'imputar al salari base. En canvi, els complements salarials són un reflex de la complexitat de la relació laboral i obeeixen a diverses circumstàncies concurrents: condicions personals del treballador, treball que ha de dur a terme i les característiques que té, nivell productiu obtingut, o bé condicions del lloc de treball.

Resum

Estructura del salari

Dos grans conjunts retributius:

- El salari base.
- Els complements salarials.

2.2.1. Salari base

És la retribució fixada habitualment per unitat de temps, si bé també es pot establir per unitat d'obra. La seva determinació és establerta en el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa, o en el contracte individual formalitzat amb el treballador.

El salari base per unitat de temps queda referit a la realització de la jornada laboral que resulti aplicable a l'empresa, la qual cosa implica que la reducció d'aquesta jornada mitjançant contractes a temps parcial produeix la minora-
ció proporcional de l'import del salari base; aquest import és determinat en salari/dia per als treballadors amb retribució diària (peons, especialistes i oficials de 3a., 2a. i 1a.), i en import mensual per al personal de retribució en aquest període temporal.

L'import del salari base és utilitzat en molts convenis col·lectius com a mòdul sobre el qual es calculen els imports d'altres complements salarials, i hi ha diferents pronunciaments judicials que el segueixen considerant un mòdul per al càlcul dels complements a falta de regulació específica.

Menys utilitzat actualment és el salari base fixat per unitats d'obra, i la seva utilització queda, com s'ha indicat anteriorment, com a mecanisme de retribució mixta mitjançant primes o incentius.

Resum

Salari base

- És la retribució fixada habitualment per unitat de temps, si bé també es pot establir per unitat d'obra.
- El salari base per unitat de temps queda referit a la realització de la jornada laboral que resulti aplicable a l'empresa. Si es fa una jornada inferior, se'n minora l'import proporcionalment.
- La seva determinació és establerta en el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa o en el contracte individual formalitzat amb el treballador.
- L'import del salari base és utilitzat en molts convenis col·lectius com a mòdul sobre el qual es calculen els imports d'altres complements salarials.

2.2.2. Complementos salarials

Es consideren complements salarials els imports econòmics que s'addicionen al salari base per algun dels supòsits establerts en el conveni col·lectiu aplicable o en el contracte individual.

Els complements salarials es poden qualificar des de diferents criteris:

- Personals.

- Lloc de treball.
- Quantitat o qualitat de treball.
- Venciment superior al mes.

Complements personals

Són complements salarials fixats en funció de les característiques personals del treballador considerat; com que són establerts per aquestes característiques personals i no en funció de les condicions del treball, es consideren consolidables pel treballador, cosa que motiva que no resultin afectats generalment per un canvi de lloc de treball.

Podem incloure dins d'aquest tipus de complements l'antiguitat, els títols acadèmics o professionals, els idiomes, els coneixements especials, la formació especialitzada, etc.

Antiguitat

Quantitat que s'abona al treballador pel manteniment de la seva relació laboral amb l'empresa durant un període temporal determinat que habitualment es determina en un nombre d'anys; la forma usual de meritació són els dos anys (biennis), tres anys (triennis), o cinc anys (quinquennis), encara que es poden establir altres modalitats d'acumulació temporal.

Aquest complement, molt habitual fa uns anys en l'estructura salarial de qual-sevol sector i que té per objecte fidelitzar i incentivar la permanència del treballador a l'empresa, actualment ha perdut vigència, i són nombrosos els convenis col·lectius que han deixat d'incorporar aquest tipus de complement, si bé en alguns casos es manté amb caràcter personal per als treballadors que el percebien, com a complement *ad personam*, que revesteix diferents modalitats en el manteniment i, si escau, en la revaloració.

La regulació del complement per antiguitat, tant respecte al còmput com a l'import, és establerta en el conveni col·lectiu, i també és possible regular-lo per mitjà del contracte de treball.

Respecte al còmput d'anys per a meritjar-los, el que és habitual és que es computin des de la data d'ingrés a l'empresa; l'acumulació del període queda afectada per determinades incidències que es poden produir en el transcurs de la relació laboral, com ara la situació d'incapacitat temporal i les excedències.

Respecte a la incapacitat temporal, encara que és considerada una causa de suspensió de la relació laboral en l'article 45.1.c) de l'ET, i amb això de suspensió de les respectives contraprestacions de treballador i empresari, el criteri

jurisprudencial les qualifica com a situacions no derivades de la voluntat del treballador, i s'ha de computar el temps que el treballador es manté en aquesta situació a l'efecte d'antiguitat.

Pel que fa a les excedències, cal diferenciar-ne els diferents tipus. L'excedència voluntària no genera dret que es computi el temps durant la qual es gaudeix a l'efecte de l'antiguitat, tret que el conveni col·lectiu, el contracte de treball o un acord entre les parts determini el contrari. En les excedències forçoses, les de cura de fills i cura de familiars, la seva regulació en l'article 46 de l'ET determina que necessàriament cal computar la durada d'aquests períodes d'excedència a l'efecte d'antiguitat.

En diferents modalitats contractuals es regula específicament el còmput de la prestació de serveis per a la meritació del complement d'antiguitat; així, en els contractes formatius (pràctiques i formació), si al final del contracte el treballador continués a l'empresa s'ha de computar la durada de les pràctiques o de la formació a l'efecte d'antiguitat a l'empresa.

Respecte als contractes temporals i de durada determinada, generalment mentre es mantenen vigents aquestes modalitats contractuals no es reporta el complement d'antiguitat; en tot cas, cal seguir la regulació específica del conveni col·lectiu. Encara que l'article 15.6 de l'ET estableix que quan un dret o condició de treball determinats estiguin atribuïts en les disposicions legals o reglamentàries i en els convenis col·lectius en funció d'una antiguitat prèvia del treballador, aquesta antiguitat s'haurà de computar segons els mateixos criteris per a tots els treballadors, tinguin la modalitat de contractació que tinguin; el criteri jurisprudencial (SSTS de 31 d'octubre de 1997 i 27 de desembre de 1997) és que no és contrari al principi d'igualtat que el conveni col·lectiu, que és la norma que introdueix i regula aquest complement, només prevegi que se'ls hagi d'abonar als treballadors fixos i no als temporals, ateses les diferències entre tots dos col·lectius, i per això el més habitual és que únicament es reporti aquest complement quan la relació laboral sigui de caràcter indefinit, ja que en aquest cas s'intenta premiar la vinculació del treballador amb l'empresa, i en principi, per la seva pròpia naturalesa, només és aplicable als treballadors contractats per temps indefinit, tret que per pacte o conveni col·lectiu es disposi expressament el contrari.

L'import econòmic del complement d'antiguitat és establert en el conveni col·lectiu o contracte de treball; no hi ha cap norma legal que en determini el càlcul i import. El que és habitual és una quantitat fixa o un percentatge sobre el salari base, que es reporta per dia en els treballadors amb retribució diària i mensualment en els d'aquest tipus de retribució.

En la negociació col·lectiva podem trobar un altre tipus de complements diferents de l'antiguitat que també retribueixen la permanència del treballador a l'empresa, com ara premi de permanència, complement de vinculació, com-

plement d'experiència, complement de fidelitat. Normalment aquests complements es reporten per un nombre elevat d'anys de prestació de serveis per a l'empresa, i en alguns casos la seva retribució és una quantitat a tant alçat.

Títols

Alguns convenis col·lectius estableixen com a complement personal la possessió d'una titulació acadèmica o professional pel treballador. Normalment, aquesta titulació ha de guardar relació amb les funcions del lloc de treball, però altres vegades la seva meritació es produeix per la titulació, independentment de la relació que tingui amb les funcions que desenvolupa el treballador.

La seva regulació i quantia són determinades en el conveni col·lectiu o en el contracte de treball que hagi establert aquest complement.

Idiomes

S'estableix generalment en aquells llocs de treball en què cal fer servir idiomes per al desenvolupament de les funcions encomanades, encara que en altres casos es retribueix tots els treballadors que acrediten el coneixement d'un idioma estranger; com en supòsits anteriors és el conveni col·lectiu o contracte de treball el que n'estableix la regulació i l'import.

Altres complements personals

Atesa la varietat de modalitats d'aquests complements personals, cal analitzar el conveni col·lectiu aplicable o el contracte de treball per determinar-ne la regulació.

Resum

Complements personals

Són complements salarials fixats en funció de les característiques personals del treballador considerat.

Com que són establerts per les característiques personals i no en funció de les condicions del treball, es consideren consolidables pel treballador, cosa que motiva que no resultin afectats generalment per un canvi de lloc de treball.

Complements personals habituals són:

- L'antiguitat.
- El títol.
- Els idiomes.

Complements de lloc de treball

S'enquadren en aquests complements la retribució que percep el treballador en funció de les característiques i funcions que desenvolupa en el lloc de treball; les modalitats d'aquests complements són molt nombroses, com ara treball per torns, nocturnitat, perillositat, feina penosa i toxicitat, polivalència, responsabilitat, festius, etc.

Treball per torns

En els convenis col·lectius s'inclou aquest complement de lloc de treball per als treballadors que treballen en la modalitat organitzativa de torns, que segons l'article 36.3 de l'ET és tota forma d'organització del treball en equip segons la qual els treballadors ocupen successivament els mateixos llocs de treball, segons un cert ritme, continu o discontinu, cosa que implica per al treballador la necessitat de prestar els seus serveis en hores diferents en un període determinat de dies o de setmanes.

La regulació en els convenis col·lectius d'aquest complement de treball per torns el configura com a no consolidable, i es percep només mentre el treballador fa la feina en règim de torns. En alguns casos, s'exigeix la rotació del treballador en els diferents torns per a la seva meritació; en altres supòsits, es percep encara que no hi hagi rotació, mentre el treballador presti serveis en algun dels torns.

Si no és regulat en conveni col·lectiu o contracte de treball, no hi ha cap obligació legal d'incloure'l en l'estructura salarial.

Nocturnitat

De conformitat amb l'article 36.1 de l'ET, es considera treball nocturn el que es fa entre les deu de la nit i les sis del matí; l'article 36.2 estableix que el treball nocturn té una retribució específica que s'ha de determinar en la negociació col·lectiva, tret que el salari s'hagi establert atenent que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa o s'hagi acordat la compensació d'aquest treball amb descansos.

L'objecte d'aquest complement és retribuir les dificultats principals de diferent ordre (personals, familiars, fisiològiques, etc.) que comporta el treball en període nocturn, i és percebut generalment en aquelles hores de treball que coincideixen amb aquest període.

Quan el salari s'hagi establert atenent al fet que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa, el complement no es reporta, perquè el salari ja n'incorpora la compensació.

La regulació anterior a l'article 34.6 ET actualment vigent establia que la retribució específica d'aquest complement no podia ser inferior al 25% del salari base, quantia que actualment no té import mínim i que és determinada en el conveni col·lectiu o en el contracte.

La retribució d'aquest complement de nocturnitat és compatible amb altres complements com el de treball per torns o de festius.

Perillositat, feines penoses i toxicitat

Aquests complements de lloc de treball retribueixen les condicions especials de la prestació laboral recollides en la normativa aplicable a l'empresa, i es retribueix el caràcter perillós, penós o tòxic del lloc de treball en considerar-se que aquesta especialitat no està inclosa en la retribució ordinària de la categoria professional del treballador.

La seva meritació i quantia són regulades en els convenis col·lectius, i si escau la determinació del dret a aquest complement és competència dels òrgans jurisdiccionals de l'ordre social.

La percepció d'aquest complement s'entén sense perjudici del compliment obligatori de les mesures de seguretat i salut laboral que la normativa de prevenció de riscos laborals tingui establertes per a l'activitat exercida pel treballador.

Disponibilitat

El complement retribueix la disponibilitat horària del treballador al marge de la jornada de treball ordinària, i amb aquest complement es compensa la disponibilitat a continuar-se mantenint en l'esfera del poder de direcció i organitzativa de l'empresa una vegada finalitzat el temps de treball aplicable.

La seva meritació i quantia s'han d'establir en el conveni col·lectiu aplicable o en pacte individual.

Aquest plus està recollit en sectors, com el del transport per carretera, en què es distingeix el temps de presència i el temps de treball efectiu (article 10 del Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball).

Polivalència

Mitjançant aquest complement es retribueix l'adjudicació al treballador de diferents funcions no incloses en les pròpies de la categoria professional o categories equivalents. La seva meritació i quantia han de ser regulades en la negociació col·lectiva o per pacte individual.

Responsabilitat

S'inclou en aquest tipus de complement la retribució especial per a aquells llocs de treball que impliquin unes funcions de comandament especials, complexitat en la gestió, un grau elevat de responsabilitat o altres exigències similars.

La seva meritació i quantia són determinades per la negociació col·lectiva o per pacte individual.

Festius

Se sol englobar en aquest complement la retribució per a aquells llocs de treball que exigeixen una prestació laboral duta a terme en dies festius, i amb això es tendeix a compensar la incomoditat que pugui representar per al treballador fer les seves funcions en dies festius.

Resum

Complements de lloc de treball

Són les retribucions que percep el treballador en funció de les característiques i funcions que desenvolupa en el lloc de treball. Les modalitats més habituals són:

- Treball per torns.
- Nocturnitat.
- Perillositat.
- Feines penoses i toxicitat.
- Polivalència.
- Disponibilitat.
- Responsabilitat.
- Festius.

Complements per qualitat o quantitat de treball

Són els complements salarials que els treballadors han de percebre per una qualitat millor o una quantitat de feina més gran, i s'hi engloben tant els basats en sistemes de rendiment com els establerts per altres causes relacionades amb la qualitat o quantitat de treball fet.

Primes o incentius

Aquests complements salarials són determinats per l'establiment de sistemes de rendiments, de manera que es retribueix el nivell de producció obtingut en funció del sistema establert per mesurar-los i meritjar-los.

El seu establiment sol ser per mitjà de conveni col·lectiu o pacte d'empresa, i en moltes ocasions s'exigeixen sistemes de mesurament o cronometratge que determinen els elements base del sistema. La seva quantia és determinada en el conveni col·lectiu o en un pacte que els estableix.

Comissions

Retribucions del treballador establertes en funció de les operacions en les quals hagi intervingut, habituals en el sector de comerç, i també en la relació laboral especial de representants de comerç, en què tenen una regulació específica.

D'acord amb el que estableix l'article 29.2 de l'ET, el dret al salari a comissió neix en el moment de fer-se i pagar-se el negoci, la col·locació o venda en què hagi intervingut el treballador, que s'ha de liquidar i pagar, tret que s'hagi pactat una altra cosa, en finalitzar l'any.

El treballador i els seus representants legals poden demanar en qualsevol moment comunicacions de la part dels llibres referents a aquestes meritacions.

Assistència i puntualitat

Mitjançant aquest complement es retribueix l'assistència i/o puntualitat efectives del treballador en els dies de treball; la seva percepció sol ser determinada en els convenis col·lectius per dia efectiu de treball, i el seu establiment i regulació són molt variats.

Hores extraordinàries

S'inclou en aquest complement la retribució del treballador per aquelles hores de treball que es facin sobre la durada màxima de la jornada ordinària de treball; la seva regulació legal es troba continguda en l'article 35 de l'ET.

Mitjançant conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, contracte individual, s'opta entre abonar les hores extraordinàries en la quantia que es fixi, que en cap cas no pot ser inferior al valor de l'hora ordinària, o compensar-les per temps equivalents de descans retribuït. En absència de pacte sobre aquest tema, s'entén que les hores extraordinàries fetes hauran de ser compensades mitjançant descans en els quatre mesos següents a la seva realització.

La prestació de treball en hores extraordinàries és voluntària, tret que la seva realització s'hagi pactat en conveni col·lectiu o contracte individual de treball.

Hores complementàries

Es retribueixen aquelles hores la possibilitat de realització de les quals hagi estat acordada com a addició a les hores ordinàries pactades en el contracte a temps parcial de caràcter indefinit o temporal (article 12.5 de l'ET), o bé s'acorden voluntàriament en els contractes a temps parcial indefinits.

Solament es podrà formalitzar un pacte d'hores complementàries en el cas de contractes a temps parcial amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual. El pacte d'hores complementàries haurà de recollir el nombre d'hores complementàries que l'empresari podrà requerir.

El nombre d'hores complementàries pactades no podrà excedir del 30% de les hores ordinàries de treball que són objecte del contracte. Els convenis col·lectius podran establir un altre percentatge màxim, que, en cap cas, podrà ser inferior al 30% ni excedir el 60% de les hores ordinàries contractades.

El treballador haurà de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores complementàries pactades amb un preavís mínim de tres dies, tret que el conveni estableixi un termini de preavís inferior.

El pacte d'hores complementàries podrà quedar sense efecte per renúncia del treballador, mitjançant un preavís de quinze dies, una vegada complert un any des que es va concertar, quan concorri alguna de les circumstàncies següents:

- 1) Atenció de les responsabilitats familiars enunciades en l'article 37.6.ET.
- 2) Necessitats formatives, sempre que s'acrediti la incompatibilitat horària.
- 3) Incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.

Sense perjudici del pacte d'hores complementàries, en els contractes a temps parcial de durada indefinida amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual, l'empresari podrà, en qualsevol moment, oferir al treballador la realització d'hores complementàries d'acceptació voluntària, el nombre de les qual no podrà superar el 15% (ampliable al 30% per conveni col·lectiu) de les hores ordinàries que són objecte del contracte. La negativa del treballador a realitzar aquestes hores no constituirà conducta laboral sancionable. Aquestes hores complementàries no es computaran en els percentatges d'hores complementàries pactades.

Les hores complementàries efectivament fetes es retribueixen com a ordinàries, i es computen a l'efecte de bases de cotització a la Seguretat Social i períodes de carència i bases reguladores de les prestacions. A aquest efecte, el nombre i retribució de les hores complementàries fetes s'haurà de recollir en el rebut individual de salaris i en els documents de cotització a la Seguretat Social. No computen per al coeficient global de parcialitat.

Complements de venciment periòdic superior al mes

S'inclouen en aquests complements les percepcions periòdiques el venciment de les quals és superior al mes, i s'engloben dins del concepte les pagues extraordinàries que percebin els treballadors pels diferents conceptes establerts, com altres quantitats abonades sota una denominació molt variada, com *bonus*, *objectius*, *variable*, etcètera.

Resum

Complements per qualitat o quantitat de treball

- Primes o incentius.
- Comissions.
- Assistència i puntualitat.
- Hores extraordinàries.
- Hores complementàries.

Pagues extraordinàries

El treballador té dret a dues gratificacions extraordinàries l'any, una de les quals en ocasió de les festes de Nadal i l'altra en el mes que es fixi per conveni col·lectiu o per acord entre l'empresari i els representants legals dels treballadors. Igualment, s'ha de fixar per conveni col·lectiu la quantia d'aquestes gratificacions.

No obstant això, es pot acordar en conveni col·lectiu que les gratificacions extraordinàries es prorrategin en les dotze mensualitats.

Per tant, com a mínim hi ha d'haver dues gratificacions extraordinàries, una per Nadal i l'altra al mes acordat, que usualment és la denominada *paga d'estiu*; els imports els determina el conveni col·lectiu o pacte.

En diferents convenis, no obstant això, s'estableix el dret a altres possibles pagues extraordinàries, com la de beneficis o altres supòsits.

La meritació de la paga la sol fixar el conveni col·lectiu que, com a regla general, es basa en una percepció proporcional al temps de servei, sia prenent com a mòdul el còmput anual, sia el mòdul de còmput semestral, i el treballador percep l'import proporcional corresponent. A falta de regulació específica es pren el mòdul anual i computen els 365 dies anteriors a la data de l'abonament de la paga.

Exemples de còmput de pagues extraordinàries

Exemple 1

A l'empresa CCC, SL li resulta aplicable el conveni col·lectiu provincial de transports per carretera, que estableix dues pagues extres de còmput anual. L'1 de juliol del 2018 es produeix l'abonament de la paga d'estiu, i el 15 de desembre del 2018 la de Nadal; el treballador de l'empresa DDD, amb categoria d'oficial de 2a., que hi havia ingressat l'1 de desembre del 2017, té segons el conveni un import de pagues extraordinàries per un import d'1.200 euros cadascuna. Quin import percebrà l'any 2018 per cada paga?

Solució

Com que el còmput és anual, cal fer una mitjana de l'import en funció del temps transcorregut des de l'abonament anterior de la paga.

Paga d'estiu: període de còmput de l'1 de juliol del 2017 al 30 de juny del 2018; temps de servei en els 365 dies anteriors: 212 dies (des de l'1 de desembre del 2017 fins al 30 de juny del 2018).

Import proporcional: $(1.200 \times 212) \div 365 = 696,98$ euros.

Paga de Nadal: període de còmput del 15 de desembre del 2017 al 14 de desembre del 2018; temps de servei en els 365 dies anteriors: 365 dies.

Import de la paga de Nadal: 1.200 euros (tenint en compte que el 15 de desembre del 2015 se li va abonar l'import del 2015, proporcional als dies transcorreguts des de la contractació el dia 1 de desembre del 2015).

Exemple 2

A l'empresa XVB, SA li resulta aplicable el conveni col·lectiu propi de l'empresa, que estableix dues pagues extraordinàries de còmput semestral, una paga d'estiu l'1 de juliol del 2018 i una paga de Nadal el 31 de desembre del 2018. La treballadora BNM, que ingressa a l'empresa l'1 de maig del 2018, amb la categoria d'auxiliar administrativa, té segons el conveni un import de pagues extraordinàries de 1.400 euros cadascuna. Quin import percebrà per cada paga el 2018?

Solució

Paga d'estiu: període de còmput de l'1 de gener del 2018 al 30 de juny del 2018; temps de servei en els 180 dies anteriors: 60 dies (des de l'1 de maig del 2018 fins al 30 de juny del 2018).

Import proporcional: $(1.400 \times 60) \div 180 = 466,66$ euros.

Paga de Nadal: període de còmput de l'1 de juliol del 2016 al 31 de desembre del 2018; temps de servei en els 180 dies anteriors: 180 dies.

Import de la paga de Nadal: 1.400 euros.

Exemple 3

L'empresa HJY, SA, amb conveni col·lectiu propi, estableix el dret a tres pagues extraordinàries, març, estiu i Nadal, i s'estableix que el seu import s'ha de prorratejar durant els dotze mesos. El treballador MNM, amb categoria d'oficial de 1a., ingressa a l'empresa l'1 de març del 2018, i segons el conveni té dret als imports per pagues extraordinàries següents: març, 900 euros; estiu, 1.150 euros; Nadal, 1.150 euros. Quin import percebrà el 2018 per pagues extraordinàries?

Solució

Com que l'import s'estableix prorratejat, s'han de sumar els tres imports.

Import total de pagues: $900 + 1.150 + 1.150 = 3.200$ euros; $3.200 \div 365 = 8,767$ euros per cada dia de feina.

Prorrateig diari de pagues: 8,767 euros des de l'1 de març de 2018.

Objectius, prima, variable

Es retribueix normalment mitjançant aquestes percepcions de venciment superior al mes el compliment dels nivells fixats per a la seva meritació (producció obtinguda, objectius de reducció de costos, vendes, ingressos de l'empresa, consecució d'objectius, etc.); inicialment, aquest tipus de complements es va establir per als alts directius, i posteriorment la seva retribució es va generalitzar a nivells mitjans de direcció. Se solen establir mitjançant pactes individuals, sense perjudici que es puguin establir per conveni col·lectiu; és en el pacte

individual o col·lectiu que es fixen les regles de la meritació, la quantia i periodicitat, i és possible, per tant, que aquestes retribucions siguin enquadrades com a complements periòdics o no.

Altres complements

Complement de plena dedicació

Aquest complement s'estableix davant el possible pacte de plena dedicació o exclusivitat regulat en l'article 21 de l'ET, en què s'estableix que no es pot efectuar la prestació laboral d'un treballador per a diversos empresaris quan s'estimi concurrència deslleial o quan es pacti la plena dedicació mitjançant compensació econòmica expressa, en els termes que es convinguin a aquest efecte. La meritació i quantia s'han de determinar en el pacte o acord específic que determina l'existència d'aquest complement d'exclusivitat.

Pacte de no-competència després de finalitzar el contracte de treball

Aquest complement es reporta en els casos en què hi hagi un pacte de no-competència per a després del moment d'extinció del contracte de treball, que conforme a l'article 21.2 de l'ET no pot tenir una durada superior a dos anys per als tècnics i de sis mesos per als altres treballadors; només és vàlid si concorren els requisits següents:

- Que l'empresari hi tingui un interès industrial o comercial efectiu.
- Que se satisfaci al treballador una compensació econòmica adequada.

L'abonament de la quantitat pactada per aquest concepte pot ser tant anticipat com periòdic, o fins i tot en finalitzar l'extinció de la relació laboral; depèn, per tant, de la seva modalitat de meritació per incloure'l o no com un complement periòdic del treballador, o com una compensació o indemnització única.

Resum

Complements salarials

Són els imports econòmics que s'addicionen al salari base per algun dels supòsits establerts en el conveni col·lectiu aplicable o en el contracte individual. Es poden qualificar des de diferents criteris:

- Personals.
- Lloc de treball.
- Quantitat o qualitat de treball.
- Venciment superior al mes.

2.2.3. Salari en espècie

Es qualifica com a salari en espècie la utilització, el consum o l'obtenció per a finalitats particulars de béns, drets o serveis de manera gratuïta o per preu inferior al normal de mercat, tot i que no representin una despesa real per a qui els concedeixi.

D'acord amb el que estableix l'article 26.1 de l'ET, el salari en espècie no pot superar en cap cas el 30% de les percepcions salarials del treballador. En cap cas, incloses les relacions laborals de caràcter especial, el salari en espècie no pot superar el 30% de les percepcions salarials del treballador, ni donar lloc a la minoració de la quantia íntegra en diners del salari mínim interprofessional.

Les fórmules més habituals de salari en espècie són la utilització o cessió de vehicles per a ús particular, la utilització d'habitatges, els préstecs a baix interès, la formalització d'assegurances de vida, els plans de pensions o el lliurament de diferents productes o serveis; una de les fórmules que també s'està utilitzant molt són els lliuraments d'accions als empleats, mitjançant la implantació de plans de lliurament o compra d'accions a preu rebaixat. En els apartats de cotització i retencions de l'IRPF s'analitzen aquests supòsits de salari en espècie i se'n determina la fórmula de valoració i còmput com a salari.

Resum

Salari en espècie

- Es qualifica com a salari en espècie la utilització, el consum o l'obtenció per a finalitats particulars de béns, drets o serveis de manera gratuïta o per preu inferior al normal de mercat, tot i que no representin una despesa real per a l'empresa.
- En cap cas el salari en espècie no pot superar el 30% de les percepcions salarials del treballador.
- Les fórmules més habituals són la utilització o el lliurament de vehicles per a ús particular, la utilització d'habitatges, préstecs a baix interès, assegurances de vida, plans de pensions o plans de lliurament d'accions als empleats o de compra a preu rebaixat.

2.3. Quantitats extrasalarials

No tenen la consideració de salari les quantitats percebudes pel treballador en concepte d'indemnitzacions o bestretes per les despeses realitzades com a conseqüència de la seva activitat laboral, les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social i les indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions o acomiadaments.

Dins d'aquest concepte s'integren, per tant, entre d'altres, les quantitats abonades per dietes, despeses de locomoció, prestacions de la Seguretat Social com la d'incapacitat temporal, maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i durant la lactància natural, i les indemnitzacions que perceben els treballadors en su-

pòsits de trasllat, suspensió del contracte de treball o per acomiadament en les seves diferents modalitats –disciplinari, per causes objectives o col·lectius per expedient de regulació d’ocupació.

Resum

Quantitats extrasalarials

No tenen la consideració de salari les quantitats percebudes pel treballador en concepte d’indemnitzacions o bestretes per les despeses realitzades com a conseqüència de la seva activitat laboral, les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social i les indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions o acomiadaments.

3. Salari mínim interprofessional

El salari mínim interprofessional (SMI) és l'import mínim que un treballador per compte d'altri pot percebre per la prestació dels seus serveis laborals (article 27 ET), tret que per conveni col·lectiu o per pacte individual entre empresari i treballador se'n fixi un de superior. L'SMI és fixat pel Govern després de consultar-ho amb les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives, anualment, tenint en compte:

- a) L'índex de preus al consum.
- b) La productivitat mitjana nacional aconseguida.
- c) L'increment de la participació del treball en la renda nacional.
- d) La conjuntura econòmica general.

Igualment, es fixa una revisió semestral en cas que no es compleixin les previsions sobre l'índex de preus esmentat.

La revisió del salari mínim interprofessional no afecta l'estructura ni la quantia dels salaris professionals quan aquests salaris, en conjunt i en el còmput anual, siguin superiors a aquell; és a dir, quan el salari percebut pel treballador és superior a l'SMI, la seva revisió no afecta l'estructura ni quantia del salari superior percebut.

El salari mínim interprofessional determina també l'import econòmic que no pot ser embargat, en establir l'article 27.2 de l'ET que la seva quantia és inembargable. L'import el fixa cada any el Govern mitjançant Reial decret.

Evolució dels últims anys

Any	Dia	Mes
2018	24,53 €	735,90 €
2017	23,59 €	707,70 €
2016	21,84 €	655,20 €
2015	21,62 €	648,60 €
2014	21,51 €	645,30 €
2013	21,51 €	645,30 €

En el salari mínim es computen tant la retribució en diners com en espècie. Aquest salari s'entén referit a la jornada legal de treball en cada activitat, sense incloure en el cas del salari diari la part proporcional dels diumenges i festius. Si es fes una jornada inferior, es percep a prorata.

Per a l'aplicació en còmput anual del salari mínim cal tenir en compte les regles sobre compensació.

Resum

Salari mínim interprofessional

- Per a aquest import mínim es computen tant la retribució en diners com en espècie.
- Aquest salari s'entén referit a la jornada legal de treball en cada activitat, sense incloure en el cas del salari diari la part proporcional dels diumenges i festius.
- Si es fes una jornada inferior a temps parcial, es percep a prorata en funció de la jornada feta.

3.1. Complements salarials

Al salari mínim cal sumar, servint aquest com a mòdul, si escau, i segons el que s'estableix en els convenis col·lectius i contractes de treball, els complements salarials a què es refereix l'article 26.3 de l'ET, i també l'import corresponent a l'increment garantit sobre el salari a temps complet en la remuneració a prima o amb incentiu a la producció.

3.2. Treballadors eventuais i temporers i empleats de la llar

Els treballadors eventuais i temporers els serveis a una mateixa empresa dels quals no excedeixin els 120 dies han de percebre, juntament amb el salari mínim, la part proporcional de la retribució dels diumenges i festius, i també de les dues gratificacions extraordinàries a què, com a mínim, té dret tot treballador, corresponents al salari de trenta dies en cadascuna d'elles.

Pel que fa a la retribució de les vacances d'aquests treballadors eventuais, han de percebre juntament amb l'SMI la part proporcional d'aquest salari corresponent a les vacances legals mínimes en els supòsits en què no hi hagi cap coincidència entre el període de gaudi de les vacances i el temps de vigència del contracte. En els altres casos, la retribució del període de vacances s'ha d'efectuar d'acord amb la normativa general.

El salari mínim dels empleats de llar que treballin per hores en règim extern és el fixat per hora efectivament treballada segons el Reial decret de salari mínim. Per als empleats de la llar, en el salari íntegre per hora s'inclouen totes les percepcions (salari base, descansos, vacances, etc.).

Resum

Treballadors eventuais i empleats de llar

- Els treballadors eventuais i temporers els serveis a una mateixa empresa dels quals no excedeixin els 120 dies han de percebre, juntament amb el salari mínim, la part proporcional de la retribució dels diumenges i festius, i també de les dues gratificacions extraordinàries.
- Per als empleats de llar, en el salari íntegre per hora s'inclouen totes les percepcions (salari base, descansos, vacances, etc.).

4. Salari aplicable al treballador

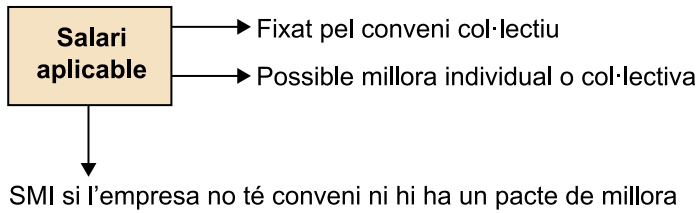
Com qualsevol altra condició laboral, l'import del salari que hem d'aplicar al treballador depèn de l'existència o no de conveni col·lectiu que resulti aplicable a l'empresa on es presten serveis, o bé de l'existència d'un pacte individual entre empresa i treballador que en determini l'import. En aquest sentit, cal tenir en compte que l'article 3.1.c) de l'ET estableix, en regular les denominades *fontes que poden regular les condicions laborals*, que les condicions pactades per la voluntat de les parts, manifestada en el contracte de treball, exigeixen com a requisit que el seu objecte sigui lícit, i sense que en cap cas no es puguin establir en perjudici del treballador condicions menys favorables o contràries a les disposicions legals i als convenis col·lectius expressats abans.

En matèria de salari, per tant, regeixen les mateixes normes que en altres condicions laborals; la normativa laboral estableix una jerarquia de regulació, de manera que encara que s'estableixen diferents vies de regulació amb l'ordre jeràrquic següent, la norma legal, el conveni col·lectiu i el pacte individual, aquesta regulació solament permet que per conveni col·lectiu es pugui millorar el que estableix la normativa legal, i per pacte individual solament es pugui millorar el que estableix la norma legal o el conveni col·lectiu, és a dir, la regulació per aquestes vies només es pot utilitzar per millorar la de rang jeràrquic superior.

S'ha de tenir en compte, a més, que, sobre la base del principi d'irrenunciabilitat de drets establert en l'article 3.5 de l'ET, els treballadors no poden disposar vàlidament, abans o després d'adquirir-los, dels drets que tinguin reconeguts per disposicions legals de dret necessari. Tampoc no poden disposar vàlidament dels drets reconeguts com a indisponibles per conveni col·lectiu, i el salari constitueix un d'aquests drets.

El més habitual serà que el salari aplicable sigui determinat pel conveni col·lectiu; per tant, haurem d'aplicar aquesta norma convencional i, en funció de la categoria professional del treballador, aplicar-hi l'import corresponent; no obstant això, de vegades hi pot haver pactes individuals o col·lectius a escala d'empresa que millorin les condicions del conveni, en aquest cas haurem d'aplicar aquests imports. I finalment també és possible que l'empresa no tingui conveni col·lectiu aplicable; en aquest cas, aplicarem l'SMI, tret que hi hagi un pacte de millora.

Figura 1. Esquema del salari aplicable



Resum

Salari aplicable

- El més habitual serà que el salari aplicable sigui determinat pel conveni col·lectiu aplicable.
- De vegades, hi pot haver pactes individuals o col·lectius que millorin els imports salarials del conveni, en aquest cas els aplicarem.
- Si l'empresa no té conveni col·lectiu aplicable, haurem d'aplicar-hi l'SMI, tret que hi hagi un pacte de millora.

5. Salaris especials

En determinades modalitats contractuals es modifica la regulació general del salari aplicable al treballador, modificacions que tenen per objecte facilitar la contractació en aquestes modalitats; els supòsits actualment regulats són en els contractes formatius, el contracte per a la formació i el de pràctiques.

5.1. Contracte per a la formació i l'aprenentatge

Resum

Contracte per a la formació i l'aprenentatge

- La retribució del treballador contractat per a la formació i l'aprenentatge és la fixada en conveni col·lectiu.
- A falta que el conveni col·lectiu estableixi l'import del salari, s'aplica el salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

L'LPGE 2018 ha inclòs una ajuda econòmica per als treballadors amb contracte en aquesta modalitat del 80% de l'IPREM, que rebrà sempre que acrediti els requisits d'estar inscrit en el Sistema de Garantia Juvenil i tenir una formació inferior al batxillerat. Aquesta ajuda l'abona l'SPEE al treballador i complementa el salari que rep de l'empresa. La durada de l'ajuda és de divuit mesos i prorrogada divuit mesos més en el cas de les persones discapacitades.

La retribució del treballador contractat per a la formació i l'aprenentatge és la fixada en conveni col·lectiu, sense que, si no n'hi ha, pugui ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

5.2. Contracte en pràctiques

És la fixada en conveni col·lectiu per als treballadors en pràctiques, sense que, si no n'hi ha, pugui ser inferior al 60% o al 75% durant el primer o el segon any de vigència del contracte, respectivament, del salari fixat en conveni per a un treballador que exerceixi el mateix lloc de treball o un d'equivalent. En el cas de treballadors en pràctiques contractats a temps parcial, el salari s'aplica proporcionalment en funció de la jornada pactada.

Aquestes quanties no poden ser en cap cas inferiors al salari mínim interprofessional. En el cas dels contractes a temps parcial, el salari mínim indicat es redueix en proporció al temps efectivament treballat.

Resum

Contracte en pràctiques, retribució salarial

- En primer lloc, cal tenir present la retribució que pugui establir el conveni col·lectiu per als contractes de pràctiques.
- Si no hi ha regulació en el conveni, el salari no pot ser inferior al 60% o al 75% durant el primer o el segon any de vigència del contracte del fixat per al mateix lloc de treball o un d'equivalent.
- S'aplica proporcionalment el salari en funció de la jornada pactada en els contractes a temps parcial.
- L'import no pot resultar inferior a l'SMI, tenint en compte que si el contracte és a temps parcial aquest límit s'aplica proporcionalment al percentatge de jornada pactada.

5.3. Treballadors cedits per empreses de treball temporal

Els treballadors contractats per les empreses de treball temporal per ser cedits a empreses usuàries tenen dret durant els períodes de prestació de serveis en aquestes empreses a percebre, com a mínim, totes les retribucions econòmiques, fixes o variables, establertes per al lloc de treball que han de desenvolupar en el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa usuària que estiguin vinculades a aquest lloc de treball. Haurà d'incloure, en tot cas, la part proporcional corresponent al descans setmanal, les pagues extraordinàries, els festius i les vacances. És responsabilitat de l'empresa usuària la quantificació de les percepcions finals del treballador i, a aquest efecte, aquesta empresa usuària haurà de consignar les retribucions a què es refereix aquest paràgraf en el contracte de posada a disposició del treballador.

Resum

Retribució dels treballadors cedits per empreses de treball temporal

- La retribució total ha de ser, com a mínim, totes les retribucions econòmiques, fixes o variables, establertes per al lloc de treball que s'ha de desenvolupar en el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa usuària que estiguin vinculades a aquest lloc de treball.
- La remuneració haurà d'incloure, si escau, la part proporcional corresponent al descans setmanal, les pagues extraordinàries, els festius i les vacances.

6. Liquidació i pagament del salari

La liquidació i el pagament del salari s'han de fer puntualment i documentalment en la data i el lloc convinguts o d'acord amb els usos i costums. El període de temps a què es refereix l'abonament de les retribucions periòdiques i regulars no pot excedir un mes.

La liquidació dels salaris que corresponguin als qui prestin serveis en treballs que tinguin el caràcter de fixos discontinus, en els supòsits de conclusió de cada període d'activitat, es duu a terme amb subjecció als tràmits i garanties establerts en l'article 49.2 de l'ET, la qual cosa motiva la necessitat d'acompanyar una proposta del document de liquidació de les quantitats degudes.

Resum

Liquidació

- La liquidació i el pagament del salari s'han de fer puntualment i documentalment en la data i el lloc convinguts o d'acord amb els usos i costums.
- El període d'abonament de les retribucions periòdiques i regulars no pot excedir un mes.

6.1. Avançaments

El treballador i, amb la seva autorització, els seus representants legals tenen dret a percebre, sense que arribi el dia assenyalat per al pagament, avançaments a compte del treball ja fet. Habitualment, la regulació i els requisits de les bestretes és establert en els convenis col·lectius que fixen els imports que cal percebre per aquest concepte, i normalment s'estableixen uns límits temporals respecte a la percepció.

Resum

Avançaments

- El treballador té dret a percebre, sense que arribi el dia assenyalat per al pagament, avançaments a compte del treball ja fet.
- La regulació concreta, les quanties i els requisits són establerts habitualment en els convenis col·lectius.

6.2. Salari a comissió

El dret al salari a comissió neix en el moment de fer-se i pagar-se el negoci, la col·locació o venda en què hagi intervingut el treballador, i s'ha de liquidar i pagar, tret que s'hagi pactat una altra cosa, en finalitzar l'any.

El treballador i els seus representants legals poden demanar en qualsevol moment comunicacions de la part dels llibres referents a aquestes meritacions.

6.3. Documentació del salari

La documentació del salari s'ha de fer mitjançant el lliurament al treballador d'un rebut individual i justificatiu del pagament. El rebut de salaris s'ha d'ajustar al model oficial aprovat, tret que per conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, s'estableixi un altre model que contingui amb la claredat i separació degudes les diferents percepcions del treballador, i també les deduccions que legalment escaiguin.

L'Ordre de 27 de desembre de 1994 va aprovar el model de rebut individual de salaris, i va establir que s'ha d'ajustar al model que s'insereix en aquesta Ordre o al que, en la seva substitució, s'estableixi per conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, mitjançant acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, en els termes previstos en l'ET.

El rebut de salaris es refereix a mesos naturals. Les empreses que abonin als treballadors salaris per períodes inferiors hauran de documentar aquests abonaments com a avançaments a compte de la liquidació definitiva, que s'estén en el rebut mensual de salaris.

Resum

Salari a comissió

El dret al salari a comissió neix en el moment de fer-se i pagar-se el negoci, la col·locació o venda en què hagi intervingut el treballador, i s'ha de liquidar i pagar, tret que s'hagi pactat una altra cosa, en finalitzar l'any.

Figura 2. Model de full de salaris

Empresa		Treballador	
Domicili		NIF	
CIF		Núm. afiliació a la Seg. Social	
CCC		Grup professional	
		Grup de cotització:	08
Període de liquidació:	del	de	al
			de
			de 20
			Total dies
I. MERITACIONS			
1. Percepcions salarials			IMPORT
Salari base			TOTAL
Complements salarials			
.....			
.....			
.....			
Hores extraordinàries			
Hores complementàries (contractes a temps parcial)			
Gratificacions extraordinàries			
Salari en espècie			
2. Percepcions no salarials			
Indemnitzacions o abonament de despeses			
.....			
Prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social			
.....			
Indemnitzacions per trasllats, suspensions o acomiadaments			
.....			
Altres percepcions no salarials			
.....			
A. TOTAL MERITAT			
II. DEDUCCIONS			
1. Aportacions del treballador a les cotitzacions a la Seguretat Social i conceptes de recaptació conjunta			
%			
Contingències comunes			
Atur			
Formació professional			
Hores extraordinàries			
TOTAL APORTACIONS			
.....			
2. Impost sobre la renda de les persones físiques			
3. Bestretes			
4. Valor dels productes rebuts en espècie			
5. Altres deduccions			
B. TOTAL QUE S'HA DE DEDUIR			
LÍQUID TOTAL QUE S'HA DE PERCEBRE (A - B)			
Signatura i segell de l'empresa			
			de
			de 20
			HO HE REBUT

DETERMINACIÓ DE LES BASES DE COTITZACIÓ A LA SEGURETAT SOCIAL I CONCEPTES DE RECAPTACIÓ CONJUNTA I DE LA BASE SUBJECTA A RETENCIÓ DE L'IRPF DE L'EMPRESA			
CONCEPTE	BASE	TIPUS	APORTACIÓ EMPRESA
1. Contingències comunes			
Remuneració mensual			
Prorrata pagues extraordinàries			
TOTAL			
2. Contingències professionals			
ATEP			
Atur			
FOGASA			
FP			
3. Cotització addicional per hores extraordinàries			
4. Base subjecta a retenció de l'IRPF			

Signatura del treballador

El rebut de salaris ha de ser signat pel treballador en fer-li lliurament del duplicat i abonar-li, en moneda de curs legal o mitjançant xec o taló bancari, les quantitats resultants de la liquidació. La signatura del rebut dona fe de la percepció pel treballador d'aquestes quantitats, sense que comporti que hi està conforme.

Quan l'abonament es faci mitjançant transferència bancària, l'empresari ha de lliurar al treballador el duplicat del rebut sense recollir-ne la signatura, que s'entén substituïda, als efectes previstos en l'apartat anterior, pel comprovant de l'abonament expedit per l'entitat bancària.

Conservació dels rebuts de salaris

Els rebuts de salaris expedits els han d'arxivar i conservar les empreses, juntament amb els butlletins de cotització a la Seguretat Social, durant un període mínim de cinc anys, a fi de permetre les comprovacions oportunes.

Resum

Documentació del salari

- La documentació del salari es fa mitjançant el lliurament al treballador d'un rebut individual i justificatiu del pagament.
- El rebut de salaris s'ha d'ajustar al model oficial aprovat per l'Ordre de 27 de desembre de 1994.
- Per conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, es pot establir un altre model que contingui amb la claredat i separació degudes les diferents percepcions del treballador, i també les deduccions que legalment escaiguin.
- El més habitual és que s'utilitzin models amb format no coincident amb l'oficial, sempre que continguin els requisits esmentats de claredat i separació de percepcions i deduccions.
- El rebut de salaris ha de ser signat pel treballador en fer-li lliurament del duplicat i abonar-li, en moneda de curs legal o mitjançant xec o taló bancari, les quantitats resultants de la liquidació.
- La signatura del rebut dona fe de la percepció pel treballador d'aquestes quantitats, sense que comporti que hi està d'acord.
- Quan l'abonament es faci mitjançant transferència bancària, l'empresari ha de lliurar al treballador el duplicat del rebut sense recollir-ne la signatura, que s'entén substituïda pel comprovant de l'abonament expedit per l'entitat bancària.

6.4. Documentació empleats de la llar

En la relació laboral especial del servei de la llar familiar, la justificació documental del pagament de salaris es fa en els termes acordats entre les parts, que s'han de remetre en cas contrari a l'article 29.1 de l'ET. El Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social ha publicat el model següent orientatiu d'aquest document.

Figura 3. Model orientatiu de full de salaris per als empleats de la llar

Empresa		Treballador/a	
CIF		NIF	
Domicili		Núm. Seg. Social	
Població		Categoria	
CCC		Antiguitat	

Període de liquidació		Nre. dies/hores	
I. MERITACIONS			TOTALS
1. Percepcions salarials			
Salari base			
Complements salarials			
Temps de presència			
Altres			
Hores extraordinàries			
Gratificacions extraordinàries			
Paga extra juny			
Paga extra desembre			
Salari en espècie			
Allotjament			
Manutenció			
2. Percepcions no salarials			
Indemnitzacions o bestretes			
Prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social			
Prestacions en espècie (valoració econòmica)			
A. TOTAL MERITAT			
II. DEDUCCIONS			
1. Aportacions del treballador a les cotitzacions a la SS		Percentatge	
Total contingències	0,00	3,85%	- €
2. Avançaments			
3. Valor dels productes rebuts en espècie			- €
4. Altres deduccions			
B. TOTAL QUE S'HA DE DEDUIR			- €
LÍQUID TOTAL QUE S'HA DE PERCEBRE (A – B)			- €
Signatura de l'empresa		Data	REBUT

DETERMINACIÓ DE LES BASES DE COTITZACIÓ A LA SEGURETAT SOCIAL	
1. Base de cotització Seguretat Social (totes les contingències)	
Remuneració mensual segons DA 39a. Llei 27/2011	

6.5. Modalitat de pagament

El salari, i també el pagament delegat de les prestacions de la Seguretat Social, el pot efectuar l'empresari en moneda de curs legal o mitjançant taló o una altra modalitat de pagament similar a través mitjançant entitats de crèdit, després d'un informe al comitè d'empresa o delegats de personal.

6.6. Impossibilitat de la prestació

Si el treballador no pogués prestar els seus serveis una vegada vigent el contracte perquè l'empresari s'endarrereix a donar-li feina per impediments imputables a ell i no al treballador, el treballador conserva el dret al seu salari, sense que se li pugui fer compensar el que va perdre amb una altra feina feta en un altre temps.

6.7. Gratificacions extraordinàries

El treballador té dret a dues gratificacions extraordinàries l'any, una de les quals en ocasió de les festes de Nadal i l'altra en el mes que es fixi per conveni col·lectiu o per acord entre l'empresari i els representants legals dels treballadors. Igualment, cal fixar per conveni col·lectiu la quantia d'aquestes gratificacions.

No obstant això, es pot acordar en conveni col·lectiu que les gratificacions extraordinàries es prorrategin en les dotze mensualitats.

Resum

Gratificacions extraordinàries

- El treballador té dret a dues gratificacions extraordinàries l'any, una de les quals en ocasió de les festes de Nadal i l'altra en el mes que es fixi per conveni col·lectiu o per acord entre l'empresari i els representants legals dels treballadors.
- La quantia es fixa per conveni col·lectiu.
- Per conveni col·lectiu es pot acordar que les gratificacions extraordinàries es prorrategin i s'abonin en les dotze mensualitats.

7. Protecció i garanties del salari

7.1. Inembargabilitat del salari

Conforme a l'article 27.2 de l'ET, el salari mínim interprofessional, en la seva quantia, és inembargable. D'acord amb el que estableixen els articles 605 i següents de la Llei 1/2000, de 7 de gener, d'enjudiciament civil vigent, respecte a l'embargament de salaris regeixen la normes que s'exposen a continuació:

1) És inembargable el salari o pensió que no excedeixin la quantia assenyada per al salari mínim interprofessional. Excepció: no regeix aquesta inembargabilitat quan l'embargament o retenció tinguin per objecte el pagament d'aliments deguts al cònjuge o als fills.

2) Les retencions de salaris i pensions que siguin superiors al salari mínim legal es regeixen per l'escala següent, sigui quina sigui la classe de deute de què es tracti:

a) Per a la primera quantia addicional fins a la que representi l'import del doble del salari mínim interprofessional, el 30%.

b) Per a la quantia addicional fins a l'informe equivalent a un tercer salari mínim interprofessional, el 50%.

c) Per a la quantia addicional fins a l'import equivalent a un quart salari mínim interprofessional, el 60%.

d) Per a la quantia addicional fins a l'import equivalent a un cinquè salari mínim interprofessional, el 75%.

e) Per a qualsevol quantitat que excedeixi aquesta quantia, el 90%.

3) Si l'executat és beneficiari de més d'una percepció, s'acumulen totes per deduir una sola vegada la part inembargable. Igualment, són acumulables els salaris, sous, pensions, retribucions o equivalents dels cònjuges quan el règim econòmic que els regeixi no sigui el de separació de béns i rendes de tota classe, circumstància que hauran d'acreditar al tribunal.

4) En atenció a les càrregues familiars de l'executat, el tribunal pot aplicar una rebaixa d'entre un 10% a un 15% en els percentatges establerts en els epígrafs 1r., 2n., 3r. i 4t. de l'apartat 2 de l'article 607 de la LEC.

5) Si els salaris, sous, pensions o retribucions van ser gravats amb descomptes permanents o transitoris de caràcter públic, en raó de la legislació fiscal, tributària o de Seguretat Social, la quantitat líquida que va percebre l'executat, un cop deduïts, és la que serveixi de tipus per regular l'embargament.

Exemple d'embargament de salari

L'empresa rep un manament judicial per procedir a l'embargament de salaris d'un treballador fins a un import de 25.800 euros; l'import salarial mensual del treballador és de 1.850 euros bruts, que amb les deduccions i retencions queden en 1.490 euros nets. Quin importi caldrà embargar-li al mes?

Solució

SMI 2016: 655,20 euros/mes.

Salari net del treballador: 1.490 euros.

	Salari (euros)	%	Embargament (euros)
1r SMI	735,90	0	0
2n SMI	735,90	30	220,77
3r SMI	18,20	50	9,10
	1.490		229,87

Resum

Embargament de salaris

És inembargable el salari que no excedeixi la quantia assenyalada per al salari mínim interprofessional.

No regeix aquesta inembargabilitat quan l'embargament o retenció tinguin per objecte el pagament d'aliments deguts al cònjuge o als fills.

- Per a les quantitats que excedeixen l'SMI s'apliquen les regles següents:
- Per a la 1a. quantia addicional fins a un 2n. SMI, s'embarga el 30%.
- Per a la 3a. quantia addicional fins a un 4t. SMI, s'embarga el 60%.
- Per a la 4a. quantia addicional fins a un 5è. SMI, s'embarga el 75%.
- Per a qualsevol quantitat que excedeixi aquesta quantia, el 90%.

Resum

El salari és la contraprestació bàsica de la relació laboral, i constitueix a més el primer element per a fer el càlcul de les nòmines i de les assegurances socials. El salari es pot regular de maneres molt diverses, a partir del conveni col·lectiu, o de l'acord individual, i hi ha un mínim legal que resulta de l'aplicació de l'SMI que estableix el Govern cada any. Hi ha diferents tipus de salaris tant en metàl·lic com en espècie, i es pot diferenciar entre el salari base fixat per unitat de temps, i els complements salarials que incrementen el salari base en funció de diferents elements de meritació, sia per les característiques personals del treballador (antiguitat, idiomes, títols, etc.), sia amb les condicions del lloc de treball (treball per torns, perillositat, toxicitat, etc.), o per altres circumstàncies.

En la regulació legal del salari, cal diferenciar el període temporal de meritació, de manera que es distingeixen els salaris de meritació diària o mensual, dels que tenen un període de meritació superior al mes, com les pagues extraordinàries, bonus, etc.

Hi ha diferents tipus de salaris especials que són regulats en supòsits de contractacions laborals específiques, com els contractats en formació i aprenentatge, pràctiques, o per als treballadors contractats per ETT per ser cedits a empreses usuàries.

El salari s'ha de documentar mitjançant un rebut de salaris, i n'hi ha un model oficial, però és possible utilitzar-ne qualsevol altre que reuneixi les dades d'informació necessàries per al treballador. El salari gaudeix de determinades garanties de protecció, com no poder ser embargat en la quantia que no superi l'SMI, i resulten parcialment embargables les quanties superiors.

Exercicis d'autoavaluació

Casos pràctics

1. L'empresa LLL, SL, dedicada a l'activitat econòmica de fabricació d'articles de fusta per a mobiliari d'oficines, inicia la seva activitat al febrer del 2014, a la província de Tarragona, i es planteja quins salaris ha d'aplicar als treballadors, si el salari mínim interprofessional o els que recull un conveni col·lectiu de la província de Tarragona per a empreses de la fusta, o si pot aplicar el salari que pacti amb els treballadors.

a. Quin salari haurà d'aplicar?

b. Pot pactar el salari amb els treballadors?

2. Un treballador ha prestat serveis per a l'empresa VVV, SL com a oficial de 3a., mitjançant un contracte temporal eventual que va esgotar la durada màxima d'un any el dia 17 de juliol del 2011. A la finalització d'aquest contracte temporal el treballador signa la quitança. Sense solució de continuïtat, l'endemà se'l torna a contractar mitjançant un contracte temporal d'obra o servei determinat per fer les comeses pròpies de la seva categoria d'oficial de 3a. que havia executat amb el contracte anterior de durada determinada.

En el conveni col·lectiu aplicable s'establia que el salari mensual per als oficials de 3a. era de 1.100 euros, i el complement personal d'antiguitat era del 3% del salari base mensual per trienni, amb un màxim de sis triennis.

Té dret el treballador, l'Enric, a percebre el complement d'antiguitat, si transcorren en el segon contracte els dos anys de durada, considerant que el tornessin a contractar després de signar la quitança de la seva relació laboral anterior?

3. Un treballador presta serveis mitjançant un contracte de treball indefinit, amb categoria d'oficial de 2a., a jornada completa i en règim de torns, a l'empresa TTT, SL, i ha estat adscrit al torn de nit del 3 al 7 i del 24 al 28 de març, en horari de 22 a 6 hores.

En el conveni col·lectiu aplicable s'establien les retribucions següents:

- Salari base per dia natural: 40 euros.
- Un plus de nocturnitat, equivalent al 30% del salari base per cada hora treballada en horari de 22 a 6 hores.
- Plus conveni: 5 euros per dia natural.
- Un plus extrasalarial per menyscapte de diner de 99,69 euros.

Té dret el treballador a percebre algun complement salarial pel treball nocturn del mes de març?

4. A l'empresa SSS, SA, un treballador ostenta la categoria professional d'oficial de 1a. soldador, i presta els seus serveis laborals a l'empresa des de fa vint anys. La jornada laboral realitzada és de quaranta hores setmanals, prestada de dilluns a divendres.

Al mes de març hi havia vint-i-dos dies laborables. El treballador al mes de març va fer vuit hores extraordinàries.

En matèria retributiva, el conveni col·lectiu provincial aplicable establia les clàusules següents: el complement d'antiguitat s'ha de percebre per quinquennis en import del 5% del salari base.

Les taules salarials del conveni col·lectiu eren:

- Salari base: 20 euros al dia.
- Plus d'activitat: 4,81 euros per dia de feina.
- Plus de transport: 1,80 euros per dia de feina.
- Plus de conveni: 60,01 euros al mes.
- Valor de l'hora extraordinària: 10,61 euros.

Calculeu les retribucions que al març ha de percebre el treballador.

5. Un enginyer tècnic, contractat amb caràcter indefinit, que exerceix la seva activitat a l'empresa siderometal·lúrgica ZZZ, SL, té dret a percebre segons el seu contracte durant el mes les retribucions següents, que milloren les del conveni col·lectiu aplicable:

- Salari base: 1.286 euros.
- Antiguitat: 5% del salari base.
- Plus d'idiomes: 153,60 euros.
- Productivitat: 108 euros.
- Hores extraordinàries: 30 euros.

Durant el mes de març ha fet sis hores extraordinàries.

Calculeu les retribucions que al març ha de percebre Josep G. L.

De selecció múltiple

1. Dins del concepte de *salari* hem d'incloure...

- a) les prestacions de la Seguretat Social.
- b) les indemnitzacions per acomiadament.
- c) les despeses realitzades en concepte de dietes.
- d) els imports del descans setmanal.

2. Estan excloses de la consideració legal de salari...

- a) les pagues extraordinàries.
- b) les vacances.
- c) les indemnitzacions per trasllat.
- d) les millores salarials voluntàries.

3. El salari per unitat de temps...

- a) determina la retribució en funció de la quantitat i qualitat d'obra o treball realitzat.
- b) no pot existir legalment.
- c) determina la retribució en funció de la durada del temps de treball.
- d) no retribueix els períodes de descans setmanal, ni festius.

4. El salari base és la retribució fixada...

- a) per unitat de temps o per unitat d'obra.
- b) exclusivament per unitat d'obra.
- c) exclusivament per unitat de temps.
- d) per les característiques personals del treballador.

5. L'antiguitat és considerada dins de l'estructura salarial...

- a) salari base.
- b) un complement per lloc de treball.
- c) una retribució en espècie.
- d) un complement personal.

6. El complement de nocturnitat retribueix la prestació de serveis...

- a) entre les 24 hores i les 8 hores.
- b) entre les 20 hores i les 6 hores.
- c) entre les 22 hores i les 6 hores.
- d) entre les 22 hores i les 8 hores.

7. L'import econòmic del complement per nocturnitat...

- a) el fixa exclusivament l'Estatut dels treballadors en un 25% del salari base.

- b) el fixa exclusivament l'Estatut dels treballadors en un 20% del salari base.
- c) el determina el conveni col·lectiu aplicable o el pacte individual.
- d) únicament es percep en dies festius.

8. Els complements personals, davant un canvi de lloc de treball...

- a) es consideren generalment consolidables pel treballador.
- b) no es consideren generalment consolidables pel treballador.
- c) l'Estatut dels treballadors regula que es poden eliminar.
- d) sempre es mantenen en l'import inicial, sense revaloració.

9. La percepció del complement salarial de perillositat...

- a) implica que no cal complir les normes de seguretat i salut laboral en aquest lloc de treball.
- b) es retribueix sempre amb un 25% del salari base.
- c) retribueix les condicions especials del lloc de treball.
- d) no és possible retribuir un plus de perillositat perquè és contrari a les normes de prevenció de riscos laborals.

10. El salari en espècie, com a norma general...

- a) no pot superar el 30% de l'import total del salari.
- b) està prohibit per les normes tributàries.
- c) pot ser retribuint en qualsevol import.
- d) sempre és en metàl·lic en moneda de curs legal.

11. Les hores extraordinàries, com a complement salarial...

- a) retribueixen la qualitat superior del treball fet.
- b) no poden ser retribuides perquè sempre cal compensar-les amb descans alternatiu.
- c) retribueixen les hores de treball fetes sobre la durada de la jornada ordinària.
- d) tenen un import econòmic que ha de ser, com a mínim, del 75% més que l'hora ordinària de feina.

12. Les pagues extraordinàries, dins de l'estructura del salari, es reporten...

- a) sempre en període anual.
- b) sempre en període semestral.
- c) com a mínim en un nombre de tres pagues.
- d) segons determini el conveni col·lectiu i, si no n'hi ha, en còmput anual.

13. Per al còmput de l'import mínim del salari mínim interprofessional...

- a) computa únicament el salari en metàl·lic.
- b) computa tant el metàl·lic com la retribució en espècie.
- c) no es té en compte la jornada feta.
- d) el seu còmput i import són determinats per l'acord individual en el contracte de treball.

14. L'import del salari mínim interprofessional durant l'any 2018 és de...

- a) 700 euros/mes.
- b) 25 euros/dia.
- c) 30 euros/dia.
- d) 735,90 euros/mes.

15. L'import del salari mínim interprofessional...

- a) pot ser reduït per acord de les parts.
- b) no pot ser reduït, encara que hi hagi un acord entre les parts.
- c) pot ser fixat per cada comunitat autònoma.
- d) pot ser fixat per l'empresa.

16. El salari que resulta aplicable al treballador...

- a) el determina el conveni col·lectiu, si bé pot ser reduït per acord entre les parts.
- b) es fixa exclusivament en funció del conveni col·lectiu, i no és possible millorar-lo.
- c) el determina el conveni col·lectiu, i no pot ser objecte de reducció per acord entre les parts.
- d) encara que hi hagi conveni col·lectiu aplicable a l'empresa, podem aplicar qualsevol salari sempre que superi el salari mínim interprofessional.

17. Els treballadors en contractes de pràctiques tenen establert legalment que percebran com a salari...

- a) el 100% de l'SMI.
- b) el 60% de l'import de la categoria professional el segon any de contracte.
- c) el 75% de l'import de la categoria professional el segon any de contracte.
- d) com a mínim el corresponent al 100% de la categoria.

18. El període d'abonament de les retribucions periòdiques i regulars...

- a) no pot excedir un mes.
- b) pot ser qualsevol.
- c) no pot excedir l'any.
- d) pot ser semestral.

19. El salari s'ha de documentar...

- a) en qualsevol tipus de document.
- b) hi ha regulat un rebut oficial, però es poden utilitzar altres models que incloguin la mateixa informació.
- c) no és obligatori documentar-lo.
- d) exclusivament s'ha d'utilitzar el model oficial.

20. Es considera salari en espècie...

- a) únicament les millores fetes voluntàriament per l'empresa.
- b) la utilització de béns o serveis de manera gratuïta per a desenvolupar la feina.
- c) la utilització de béns o serveis de manera gratuïta per a finalitats particulars.
- d) qualsevol retribució no obligatòria.

21. El pagament del salari, l'empresari l'haurà de fer...

- a) exclusivament mitjançant moneda de curs legal.
- b) exclusivament mitjançant taló.
- c) exclusivament mitjançant transferència bancària.
- d) per qualsevol de les tres modalitats anteriors.

22. Respecte a l'embargament de salaris...

- a) és totalment embargable la totalitat del salari per qualsevol causa.
- b) és inembargable la quantia que no excedeixi el salari mínim interprofessional.
- c) per a la quantia addicional d'un segon salari mínim s'embarga el 40% del total del salari abonat.
- d) s'aplica el 30% per efectuar l'embargament per qualsevol quantia.

Solucionari

Exercicis d'autoavaluació

1. a. Respecte al salari aplicable de conformitat amb la jerarquia de fonts de la relació laboral establerta en l'article 3.1 de l'Estatut dels treballadors, com que hi ha un conveni col·lectiu en l'àmbit d'aplicació del qual està inclosa l'empresa en desenvolupar l'activitat econòmica de fabricació d'articles de fusta, hi són aplicables els salaris establerts en el conveni col·lectiu de la província, i no es poden aplicar els imports de salari mínim interprofessional, ja que l'import d'aquest salari mínim s'ha d'aplicar a falta de norma convencional o d'un pacte que estableixi l'import salarial, import que com a mínim haurà de respectar el mínim establert per l'SMI.

b. De conformitat amb l'article 3.1 de l'Estatut dels treballadors, abans esmentat, les condicions laborals es poden pactar en els contractes de treball, incloent-hi dins d'aquests pactes la retribució salarial, tenint en compte, no obstant això, que l'import salarial pactat haurà de respectar l'import mínim del conveni col·lectiu que resulta aplicable a l'empresa en funció de l'activitat econòmica que desenvolupi; per això, és possible el pacte, però únicament per a millorar els imports reconeguts en la norma convencional, atès que com estableix l'article 3.1.c) de l'Estatut dels treballadors, el pacte en el contracte de treball, en cap cas no pot establir en perjudici del treballador condicions menys favorable o contràries a les disposicions legals i als convenis col·lectius aplicables.

2. L'antiguitat del treballador a l'empresa, com a concepte jurídic laboral genèric, equival al temps transcorregut des del començament de la relació. Així definida l'antiguitat laboral, aquesta produeix els efectes legals següents:

a) Confereix el dret al complement retributiu –promoció econòmica de l'article 25.1 de l'Estatut dels treballadors– que sobre aquest tema estableixi el conveni col·lectiu. Complement que es percep proporcionalment a la jornada feta, fins i tot en els supòsits de reducció de jornada per a atendre fills menors o familiars previstos en l'article 37.5 de l'Estatut dels treballadors.

b) S'haurà de tenir en consideració per a la regulació i provisió dels ascensos, dins del sistema de classificació professional.

c) S'haurà de computar per al càlcul de les indemnitzacions per acomiadament o extinció de la relació laboral per causa imputable a l'empresari.

El treballador ha prestat serveis a l'empresa mitjançant un contracte temporal que es va extingir quan va arribar a terme, i l'endemà se signa un nou contracte de treball temporal d'obra per prestar els mateixos serveis laborals. A l'empara de l'article 49, apartat 1.c), de l'Estatut dels treballadors, el primer contracte es va extingir, amb la qual cosa *prima facie*, en signar-se un segon contracte sorgeix una nova relació laboral, la que inicia el còmput dels drets i deures que se'n deriven, entre els quals hi ha el còmput d'antiguitat. Ara bé, en els supòsits en els quals s'han prestat serveis mitjançant un contracte temporal i sense solució de continuïtat, o bé al cap de pocs dies, es torna a concertar una altra relació laboral, sia temporal o indefinida, per prestar els mateixos serveis, la nostra jurisprudència ha anat més enllà de la mera existència de dues contractacions successives, cadascuna de les quals inicia *ex novo* el còmput de drets com els de antiguitat. Així, el Tribunal Suprem, en la Sala social (Sentències de 12 de novembre de 1993, 10 d'abril de 1995, 17 de gener de 1996, 20 de setembre de 1996, 25 de febrer de 1998 i 13 d'octubre de 1998), ha considerat que en aquests supòsits l'antiguitat es computa des de l'inici de la primera relació laboral temporal, en considerar que:

«L'antiguitat d'un treballador en una empresa no és una altra cosa que el temps que fa que presta serveis a aquesta empresa sense solució de continuïtat, encara que aquesta prestació d'activitat laboral s'hagi dut a terme a l'empara de diferents contractes de classes diferents, temporals o indefinits.»

No és obstacle per al reconeixement de l'antiguitat des del primer contracte temporal, encara que en les contractacions successives hi hagi interrupcions no superiors al termini de vint dies hàbils establert legalment per reclamar per acomiadament (Sentències del Tribunal Suprem, Sala social, de 22 de juny de 1998, 28 de febrer de 2005, 28 de juny, 1 de juliol, 14 de setembre i 24 d'octubre de 2005).

Partint d'aquesta doctrina jurisprudencial unificada, hem de concloure que el treballador té dret a percebre el 5% del salari base mensual, en concepte d'antiguitat, a partir que transcorrin els dos anys de la segona contractació.

3. Com que el treballador presta serveis en jornada nocturna, durant aquests dies té dret a reportar el complement salarial pertinent fixat en el conveni col·lectiu, ja que no consta

que s'hagi pactat entre empresa i treballador una retribució específica més favorable que la recollida en el conveni col·lectiu en atenció a la jornada nocturna feta ni la compensació d'aquesta jornada amb descansos.

En l'article 36.2 de l'Estatut dels treballadors, s'estableix que el treball nocturn ha de tenir una retribució específica que s'ha de determinar en la negociació col·lectiva, tret que el salari s'hagi establert atenent el fet que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa o s'hagi acordat la compensació d'aquest treball per descansos.

De la interpretació sistemàtica de l'article 36.1 de l'Estatut dels treballadors, cal entendre que el treball nocturn és el que es duu a terme entre les 22 hores i les 6 hores del matí, de manera que qualsevol feina exercida en aquesta jornada hauria de tenir la retribució específica pactada en el conveni col·lectiu, i això encara que el treballador no tingui la condició de treballador nocturn a l'empara d'aquest article, ja que la definició de *treballador nocturn* ho és als efectes exclusius de fixació de la jornada màxima. Així ho ha entès la Sala social de l'Audiència Nacional en la Sentència de 13 de març de 1996 i el Tribunal Suprem, Sala social, en la Sentència d'1 de desembre de 1997.

Pel caràcter funcional que té, el plus de nocturnitat es reporta només durant els dies de prestació efectiva de serveis, i també durant les vacances, però no durant les llicències o permisos, o en dies festius no treballats, ni tampoc en la retribució del descans setmanal, tot això excepte que es pacti una solució més favorable en el conveni. Per contra, per a jurisprudència del Tribunal Suprem, dictada en unificació de doctrina, si el conveni col·lectiu no en fixa l'import, i estableix només que serà un percentatge sobre el salari, per al càlcul del plus de nocturnitat, el dividend no és el salari anual i el divisor la jornada anual, sinó que en el dividend –salari anual– s'han de deduir la retribució corresponent a dies no treballats, com ara descans setmanal, festius, fins i tot vacances.

4. Salari que ha de percebre al març:

- Salari base: 20 euros × 31 dies = 620 euros.
- Plus d'activitat: 4,81 euros × 22 dies laborals = 105,82 euros.
- Plus de conveni: 60,01 euros.
- Antiguitat (20 anys, ha reportat 4 quinquennis): 20 euros × 5% = 1 euros × 4 = 4 euros dia; és a dir, 124 euros mes.
- Plus de transport: 1,80 euros × 22 = 39,60 euros.
- Hores extraordinàries: 8 × 10,61 euros = 84,88 euros al mes.
- Total retribucions brutes de març = 1.034,31 euros.

5. Retribucions de març:

- Salari base: 1.286 euros.
- Antiguitat: 1.286 × 5% = 64,3 euros.
- Idiomes: 153,60 euros.
- Productivitat: 108 euros.
- Hores extraordinàries: 6 hores × 30 = 180 euros.
- Total retribució: 1.791,9 euros.

1. d

2. c

3. c

4. a

5. d

6. c

7. c

8. a

9. c

10. a

11. c

12. d

13. a

14. d

15. b

16. c

17. c

18. a

19. b

20. c

21. d

22. b

Bibliografia

Benavides Vico, A. (2014). *Guía especializada de nóminas y seguros sociales*. Valladolid: Lex Nova-Thomson Reuters.

Benavides Vico A. (2009). *Análisis práctico de la cotización a la Seguridad Social*. Valladolid: Lex Nova.

Beneyto Calabuig, D.; Herrero Guillem, V. M.; Prados de Solís, J. M. (2014). *2000 soluciones de Seguridad Social*. València: Editorial CISS.

Ferrer López, M. (2014). *Cómo confeccionar nóminas y seguros sociales*. Barcelona: Ediciones Deusto.

López y López, I. (2014). *Práctica de salarios y cotizaciones*. Madrid: CEF.

Rodríguez López, P. (2010). *Manual práctico de Seguridad Social, contratación y nóminas*. Madrid: Edisofer, SL.