

# Le presentamos a su salario

Sí, se lo presentamos, porque la mayor parte de los asalariados solo conoce a su salario de vista, o sea, por la cifra. Y sin embargo, llegar al fondo es útil para saber por qué oscila y defenderlo de amenazas.

**E**l salario es la contrapartida que recibimos por nuestro trabajo y puede estar compuesto de dinero en metálico y de pagos en especie. De hecho, es obligatorio que exista siempre una retribución en dinero, mientras que las retribuciones en especie son solamente una posibilidad complementaria.

## El salario debe respetar unos mínimos

El empresario no puede fijar el salario a su gusto; no hay límites máximos pero sí mínimos:

> La parte en dinero nunca puede ser inferior al salario mínimo interprofesional, que anualmente decide el Gobierno y que en 2014 es de 21,51 euros al día, 645,30 al mes (incluidos los descansos semanales retribuidos) y 9.034,20 al año (incluidas las dos pagas extraordinarias). Esas cuantías corresponden a una jornada ordinaria; si se trabaja a tiempo parcial, se reducen proporcionalmente al número de horas trabajadas.

Además, existen salarios mínimos según cuál sea la categoría o grupo profesional que tenga el trabajador y su sector de actividad, estando esas cuantías mínimas recogidas en los diferentes convenios colectivos. Por ejemplo, si usted trabaja al amparo del Convenio de Artes Gráficas desempeñando el puesto de "editor", su salario no debería ser inferior a lo que dicta el convenio correspondiente, a saber, 25.324,09 euros brutos anuales.

> La parte en especie, si existe, no puede superar el 30 % de las retribuciones totales. Se trata de pagos en bienes o servicios, como "cheques" restaurante, guardería o transporte, seguros sanitarios para el trabajador y su familia, acciones de la empresa, aportaciones a planes de pensiones, vivienda, etc.

Hasta hace poco, estas retribuciones eran atractivas para las empresas porque no obligaban a pagar cotizaciones a la Seguridad

Social a diferencia del salario en dinero. Sin embargo, desde el 21 de diciembre de 2013 esta condición ha cambiado y tanto el empresario como el trabajador, cada uno en su medida (mucho menor para el trabajador), deben cotizar por estos pagos.

Eso sí, para el trabajador se conserva el principal atractivo de los rendimientos en especie, que consiste en estar libres del impuesto sobre la renta dentro de ciertos límites (vea el artículo *Trucos fiscales*, en la página 28 de este mismo número).

## Atrasos: al juez si la cosa se pone fea

Lo normal es que el salario se cobre con periodicidad mensual, aunque la ley permite que los pagos se produzcan a intervalos menores (pero no mayores).

Si la empresa se retrasa habitualmente y se le acumulan los salarios impagados, sepa que tiene un año para actuar, a contar desde la fecha en la que debió cobrar.

Lo primero es solicitar una conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SAMAC) o el organismo autonómico equivalente. Si el intento de acuerdo con la empresa no prospera, no le quedará más remedio que ir a juicio. Se le ofrecen dos opciones y usted tendrá que valorar

**UN DÍA DE HUELGA ACARREA EL DESCUENTO DE UN DÍA DE SALARIO MÁS LA PARTE PROPORCIONAL DE PAGOS EXTRA Y DE DÍAS DE DESCANSO SEMANALES**

Cod. Emp.	Cod. Trab.
01234	00211

Cuenta de abono	N
****/****/**/*****	

Antigüedad	Fecha de al
23/03/2004	23/03/200

Periodo de liquidación
Del 01/06/2014 al 30/06/20

Conceptos

SALARIO BASE **1**  
 ANTIGÜEDAD **2**  
 ACTA BENEFICIOS  
 COMPLEMENTO LINEAL  
 PLUS ABSORB.CONVENIO  
 RESTAURANTE **4**  
 SEGURO DE VIDA  
 PLAN DE PENSIONES  
 SEGURO MEDICO  
 RETENCION. I.R.P.F.  
 APORT. TRABA. S.S.D.F.:

Determinación de bases	Ap
Remuneración	1.840,75
Porrata pagas	247,50
Prorrata Compl.	
Base IT	<b>7</b>
Base Absenti.	
Total	2.088,25
Cot. Complem. a la Seg. S	
	Bases Cuot
Aport. Traba. SS.	
Aport. Empre. SS.	

Centro de Trabajo	Cta. cotización	CIF	Domicilio del Centro
LlámaloX, SA	01122334455	A66778899	Calle Y Griega, 1 (Toledo)

Nº de afiliado	DNI	Cod. Control	Nombre
135792468	987654321	100	

Categoría o Grupo profesional	Grupo Cot.	Nº Mat.	Puesto
Titulado Superior	1		

Días	Epígrafe	Departamento
30	113	

Unidades	Devengos		Deducciones	Solo cotiza Seg. Soc.
	Número	Valor		
2T	5%	1.350,00		220,89
		135,00		
		123,75		
		100,00		
		132,00		
Reg. Liquidado	Sumas	1.840,75	375,61	395,00
	Bruto		Líquido a percibir	
		1.840,75	1.465,14	

Retención del trabajador a la Seg. Soc.				Base IRPF	%	Retención
Bases	%	Cuota	Mes	1.840,75	12	220,89
Contrib. Comu.	2.483,25	4,7	116,71	Acumu. Año	12.885,25	1.540,00
Emp. y FP	2.303,25	1,65	38,00	R. Especie		Ingreso a cc.
As extra				Mes		
rt. Empre.SS	772,29			Acumu. Año		

Firma Trabajador Firma Empresa

A 30 de junio de 2014

## COMPRENDA SU NÓMINA

**1** El “salario base” es el corazón del total de remuneraciones o devengos que usted recibe y no puede ser inferior al mínimo que marque su convenio para su categoría profesional, que también figura en la nómina.

**2** Cada cierto número de años su salario se incrementará gracias al complemento por “antigüedad”, que se calcula tomando de referencia el salario base. La fecha de alta de su contrato ya no tiene que figurar en la nómina, así que para refrescarse la memoria tendrá que consultar su contrato.

**3** Hay distintos conceptos salariales que pueden aumentar o menguar en función de la política salarial de la empresa y conseguir que, pese a producirse una subida técnica, en la práctica usted reciba lo mismo de siempre. Supongamos que su salario sube de año en año con acuerdo al IPC, tal y como establecen muchos convenios en España. Siempre que su salario supere el mínimo marcado por el convenio, le pueden aplicar los mecanismos de “compensación o absorción”, que permiten suprimir o menguar conceptos como el “plus absorbible convenio” o “complemento a cuenta del convenio”, al tiempo que aumentan otros.

**4** Los pagos en especie ahora figuran en la nómina como conceptos sujetos al pago de cotizaciones a la Seguridad Social. Solo algunos siguen exentos, como las indemnizaciones por traslado o las dietas.

**5** Las “deducciones” comprenden los pagos que hace el empresario a la Seguridad Social para cubrir las eventuales bajas por incapacidad, la futura pensión, el seguro de desempleo... También se deduce la retención del IRPF, un adelanto del impuesto sobre la renta que se regulariza al declarar.

**6** El porcentaje de “retención” aumenta a medida que el salario crece y también varía en función de la situación familiar. Por eso es obligatorio comunicar cambios como la llegada de un nuevo hijo. Si su salario sube pero también lo hace el porcentaje de retención, puede que usted no note la subida o incluso que reciba menos líquido.

**7** Para calcular su salario bruto anual, sume los devengos sujetos a cotización y a deducción fiscal, la prorrata de las pagas extra y la remuneración en especie, compuesta por todos los conceptos solo sujetos a cotización. Multiplique el resultado por doce. En el ejemplo,  $(1.840,75 + 247,50 + 395) \times 12$ .



## LE PUEDEN SUBIR EL SALARIO SIN QUE SE NOTE EN EL RESULTADO FINAL DE LA NÓMINA

pronósticos y entra en concurso de acreedores, intervendrá el Fondo de Garantía Salarial (Fogasa), que le pagará las indemnizaciones y las cantidades debidas aunque solo dentro de ciertos límites y tras una larga espera.

En todo caso y mientras no se resuelvan los procedimientos, no falte a su puesto de trabajo, pues hacerlo podría dar pie a un despido disciplinario, sin indemnización alguna, o entenderse como un cese voluntario, lo que no solo le dejaría sin indemnización sino también sin derecho al desempleo.

### Sanciones: hasta 6 meses sin salario

Si su empresa considera que usted no cumple sus obligaciones laborales, le pueden aplicar sanciones no económicas (como el traslado forzoso), o dejar su contrato en suspenso temporalmente y privarle del salario correspondiente. Si la falta es leve, la suspensión puede llegar a 2 días; si es grave, a 20 y si es muy grave, a 6 meses, aunque en casos de tanta gravedad es más probable que el castigo sea el despido.

Si cree que le sancionan injustamente o que no se han cumplido las formalidades obligadas, puede recurrir la sanción en un plazo de 20 días.

Las sanciones prescriben pasado un plazo que como mucho es de 60 días. Si para entonces no se ha hecho efectivo el castigo, ya no podrán imponérselo después. Pero eso no significa que la falta desaparezca; permanece en su expediente y puede dar pie a un despido disciplinario, especialmente si hay reincidencias.

El bocado en la nómina abarca varios conceptos, dado que los días de sanción se consideran días en los que no hay relación laboral y se le trata a usted como si no estuviera contratado; la empresa ni siquiera cotiza por el trabajador esos días. La merma en la nómina es igual a la que sufriría en caso de acudir a una huelga, tal y como explicamos a continuación.

### Huelga: algo más que la paga de un día

Si usted ejerce su derecho a secundar una huelga, cada día que falte al trabajo se tomará como un día durante el cual el contrato de trabajo está suspendido y no cobrará el salario correspondiente. El descuento se practica sobre el salario bruto de la nómina del mes en que se produzca la huelga y es el resultado de sumar estos conceptos:

> El día de salario propiamente considerado (el salario bruto, sin incluir pluses como los de puntualidad o presencia, dividido entre 30).

> La parte proporcional del descanso semanal; si por ejemplo, trabaja cinco días y libra

dos, se calcula multiplicando el salario bruto de un día por 0,4 (resultado de dividir dos entre cinco).

> La parte proporcional de las pagas extraordinarias (esta cantidad se la pueden descontar o bien de la nómina del mes en cuestión o bien de la nómina correspondiente a la paga extraordinaria, cuando llegue).

Además, la empresa no cotizará a la Seguridad Social por cada día de huelga.

### Embargo: hay cantidades intocables

Si tiene deudas y sus acreedores se las exigen por la vía judicial, el juez puede decretar el embargo de su salario para satisfacer el pago. La Administración, por su parte, también le puede embargar sin mediar juicio, para cobrarse cantidades impagadas por usted: multas, impuestos... Es más, si está casado en régimen de gananciales, el salario de su cónyuge puede ser igualmente embargado para afrontar las deudas gananciales (es decir, la mayoría de las contraídas por cualquiera de los dos miembros del matrimonio, con contadas excepciones, como las deudas del juego).

El embargo se aplica sobre el salario neto de todos los meses y también sobre las pagas extraordinarias. Para calcularlo, se divide el salario neto en tramos iguales al salario mínimo interprofesional (645,30 euros en 2014) y a cada uno de ellos se le aplica un descuento progresivamente mayor, como muestra el cuadro contiguo. Además, esos porcentajes de descuento se pueden rebajar entre un 10 y un 15% en atención a las "cargas familiares" del deudor, quedando a criterio del secretario del juzgado aplicar esta posibilidad muy vagamente establecida por la ley.

En principio, lo que reste de cada tramo una vez practicado el descuento correspondiente es intocable, salvo que el embargo obedezca al impago de una pensión de alimentos al cónyuge o a los hijos, en cuyo caso el juez puede fijar porcentajes superiores y dejar los ingresos del deudor reducidos a menos incluso que el salario mínimo.

El pago de la pensión de alimentos tiene preferencia sobre el pago de otras deudas, de modo que si el salario debe responder por deudas de ambos tipos, primero se atiende a la familia y luego a los demás acreedores, en el orden en el que vayan siendo formalmente reconocidos.

Cuando concurren varios embargos, y dejando al margen las deudas por impago de pensiones alimenticias, no solo son intocables los 645,30 primeros euros cobrados, sino también los que quedan en los sucesivos tramos de 645,30 euros una vez aplicados los descuentos correspondientes (30%, 50%, 60%...). Es decir, que si un solo embargo

▶ cuál le conviene más, dependiendo de cuál sea su grado de confianza en las posibilidades de recuperación de la empresa:

> Pedir los atrasos más los intereses correspondientes.

> Pedir que su contrato de trabajo finalice y usted pueda marcharse con una indemnización igual a la que le correspondería en caso de despido improcedente (la más alta de las indemnizaciones legales por despido), aparte de los atrasos.

Si la empresa cumple sus peores

## LA ESCALA DE CÁLCULO DE LOS EMBARGOS

Salario neto	Porcentaje embargable (%)	Cantidad máxima embargable (euros)
Primeros 645,30	0%	0
De 645,31 a 1.290,60	30%	193,59
De 1.290,61 a 1.935,90	50%	322,65
De 1.935,91 a 2.581,20	60%	387,18
De 2.581,21 a 3.226,50	75%	483,97
De 3.226,51 en adelante	90%	sin límite

## LOS EMBARGOS DEBEN RESPETAR CIERTAS CANTIDADES SALVO QUE SE DEBAN AL IMPAGO DE UNA PENSIÓN DE ALIMENTOS FIJADA POR EL JUEZ

agota el máximo embargable según la escala, el siguiente deudor que aparezca en escena tendrá que esperar a que la primera deuda sea saldada para poder empezar a cobrar la suya (no tendría que hacer cola si el primer embargo le deja margen para apurar los porcentajes). Téngalo en cuenta si tiene su nómina embargada y ve que le están aplicando porcentajes superiores a los que determina la escala.

### Bajada de sueldo: puede hacerse sin reducir la jornada

Antes de la reforma laboral que entró en vigor en 2012, si un empresario quería reducir el salario de sus trabajadores tenía que hacer una reducción proporcional de la jornada. Es decir, se cobraba menos, pero se trabajaba menos también.

Ahora, sin embargo, es posible reducir únicamente el salario, siempre que la empresa atraviese una situación económica negativa. Para acreditarla, basta con tener pérdidas reales o previstas, o bien una disminución de las ventas o de los ingresos que dure al menos dos trimestres consecutivos (aunque se sigan teniendo beneficios).

Los procedimientos para rebajar el salario varían dependiendo del tamaño de la plantilla y de la magnitud de la rebaja. Cuando se quiere reducir el salario por debajo de lo que marca el convenio porque la situación es muy crítica, hay que seguir un procedimiento especial llamado “descuelgue salarial”, en

el que intervienen las autoridades laborales para que haya unas garantías mínimas.

Si la rebaja no toca los salarios mínimos establecidos por el convenio, las autoridades laborales no están invitadas, pero sí lo están los representantes de los trabajadores, que tendrán que elegirse ex profeso si no existían hasta entonces. Esto es obligado cuando el número de empleados afectados es de cierta entidad: 10 o más en empresas con menos de 100 trabajadores, 10% de las plantillas de 100 a 300 personas, o más de 30 empleados si la plantilla supera las 300 personas.

Si las modificaciones afectan a un número menor de personas (caso frecuente en las empresas con plantillas muy pequeñas), no se habla de “modificación colectiva” sino de “modificación individual” de las condiciones de trabajo y no hay trámites especiales, aparte de comunicar la modificación por escrito con una antelación mínima de 15 días.

En todo caso, si su empresa le impone una rebaja salarial, tiene tres opciones:

- > Aceptarla.
- > Solicitar al empresario la resolución del contrato por modificación sustancial de las condiciones de trabajo, más la indemnización a la que se tiene derecho en estos casos, que es igual a 20 días de salario por año trabajado, hasta un máximo de 9 mensualidades. Esta opción puede ser difícil de asumir por una empresa con dificultades e incluso puede darle la puntilla, pero es una forma de ir tomando posiciones para lo que pueda venir después, si confía poco en la mejora de los resultados. Una opción para intentar conjugar los intereses de las dos partes es pactar un calendario de pagos e ir recibiendo la indemnización en varios plazos. Si el empresario se niega a indemnizarle, tendrá que acudir a los juzgados de lo social provisto de los papeles que prueben su tira y afloja (notificación de la modificación sustancial, solicitud al empresario, negativa...), para que el juez decida.
- > Por último, también puede impugnar la modificación en el plazo de 20 días ante los juzgados de lo social, por entender que no está justificada; si el juez piensa como usted, la medida quedará sin efecto cuando la sentencia sea firme. Ahora bien, esta posibilidad está cerrada para el trabajador cuando la modificación es colectiva y los representantes de los trabajadores llegan a un acuerdo con la empresa durante el periodo de consultas que debe forzosamente abrirse tras ser notificada la modificación.

Si no hubiera acuerdo e independientemente de que haya o no una impugnación colectiva, es posible impugnar la medida a título individual; eso sí, si hay impugnación colectiva, su demanda quedará paralizada hasta que la otra se resuelva y en su juicio ya solo se resolverán los extremos que le atañan a usted exclusivamente, si los hay.



Despido: van a por usted (DyD n° 141, abril 2014)

[www.ocu.org/despido](http://www.ocu.org/despido)

### OCU ACONSEJA

## No se quede en la superficie

■ Cuando reciba su nómina, dedique unos minutos a examinar si ha habido cambios en los distintos conceptos. No mire solo el líquido a percibir.

■ Algunas nóminas merecen una atención especial: la de enero, para comprobar si se ha cumplido lo prometido con respecto a las modificaciones salariales previstas (subida, congelación), y la de diciembre, en la que se pueden regularizar desajustes arrastrados del resto del año.

■ También es aconsejable revisar la nómina con cuidado cuando cumpla un periodo de trabajo que le de derecho a un nuevo complemento por antigüedad.

■ Si le plantean una bajada de salario y está dispuesto a aceptarla, trate de negociar que sea limitada en el tiempo, aunque sea prorrogable, o que esté condicionada a la existencia de pérdidas o disminución de ingresos, ya que la ley permite bajar el salario sin que sea obligatorio restituir el nivel salarial anterior aunque vuelvan los beneficios.

■ Recuerde que el salario es la medida de referencia para calcular indemnizaciones trascendentes, como la de despido, e interviene en el cálculo de la pensión.

