

Legislación sobre costes laborales y de Seguridad Social

Lección 2: Los costes de la relación laboral (I): el salario

4. Tiempo, lugar y modo de pago del salario

Autores:

Pablo Gimeno Díaz de Atauri

4.1. El momento de pago del salario

- El derecho al pago *puntual* como derecho básico

Artículo 4 ET. Derechos laborales.
(...) 2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:
f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

Artículo 29 ET. Liquidación y pago.
1. La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres.

El momento de pago del salario

- Requisitos legales
 - Intervalos regulares
 - No superior a un mes

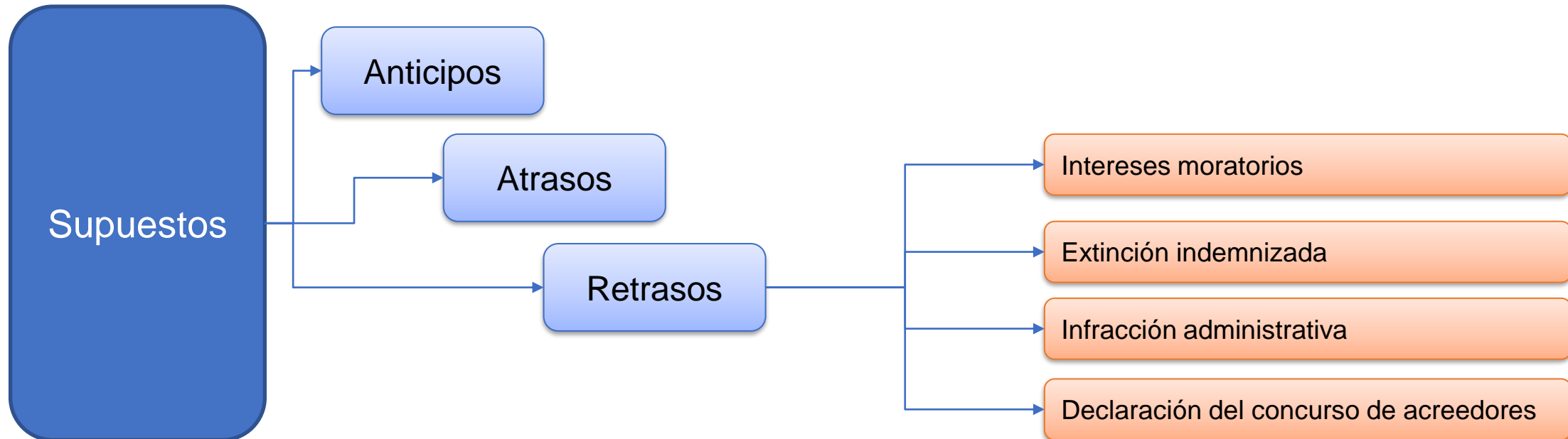
Artículo 29 ET. Liquidación y pago.

*1. (...). El periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones **periódicas y regulares** no podrá exceder de un mes.*

Excluye conceptos que por su naturaleza tienen periodo de devengo superior al mes

- Principio de postremuneración: se paga por trabajo prestado

Excepciones al pago puntual: cuadro general



Pago extemporáneo: 1. Anticipos

Art. 29.1 ET El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Sólo incluye percepciones de vencimiento mensual

Distinción de préstamo: No es un adelanto sino que respeta postremuneración

Naturaleza: sigue siendo salarial (no es préstamo a tipo cero: importante por impacto fiscal (art.43,1.1.c L35/2006) y de Seguridad Social (art. 23 RD 2064/1995).

Anticipos: contabilización

Concesión: Créditos a corto plazo al personal (544) o créditos a largo plazo al personal (254) contra Tesorería (57x)

Pago: Tesorería (57x) contra crédito a CP o a LP

[o Sueldos y salarios (640)]

ingresos de créditos a corto (7620) o a largo plazo (7621)

Pago extemporáneo: 2. Atrasos

- Concepto y distinción del retraso
 - Nacimiento de la obligación posterior a los hechos de generación del derecho (convenios, pactos o normas con efectos retroactivos)
 - No hay incumplimiento empresarial

Ejemplo de convenio con reconocimiento retroactivo y pago de atrasos

The image shows a page from the BOE (Boletín Oficial del Estado) with the following content:

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
Núm. 232 Martes 25 de septiembre de 2018 Sec. III. Pág. 92344

III. OTRAS DISPOSICIONES
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

12977 Resolución de 12 de septiembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Sociedad General de Autores y Editores.

Artículo 3. Vigencia.
El presente Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el BOE, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2018.

Artículo 25.
Las retribuciones del personal afectado por este Convenio son las siguientes:
A) Salario base: El salario base para el año 2018 para todo el personal que recoge el presente Convenio Colectivo quedará reseñado en el anexo I.
En enero de 2019 se aplicarán las tablas del anexo I incrementadas con el IPC real del año 2018 y se abonarán los atrasos con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2018.

Artículo 27.
El incremento retributivo para el año 2018 será el IPC real si fuera positivo y se aplicará en enero de 2019 a los artículos 25, 26 y 27, actualizando los importes y se abonarán los atrasos con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2018.
Lo indicado en este artículo será aplicable únicamente al personal activo de la Sociedad General de Autores y Editores.

Pago extemporáneo: 3. Retrasos y sus consecuencias

La falta de pago por el empresario tiene (potencialmente) las siguientes consecuencias:

1. Intereses moratorios
2. Extinción indemnizada
3. Infracción administrativa
4. Declaración del concurso de acreedores

Retrasos: i) interés por demora

La regla general: art.1101 CC y 1108 CC: interés pactado o legal del dinero.

La regla especial: Art. 29.3 ET. *El interés por mora en el pago del salario será el diez por ciento de lo adeudado.*

- No tiene carácter sancionador sino de seguridad jurídica (aunque hoy sea beneficioso para la persona trabajadora)
- Sólo aplica a las partidas salariales.

AÑO	INTERÉS LEGAL DEL DINERO	AÑO	INTERÉS LEGAL DEL DINERO	AÑO	INTERÉS LEGAL DEL DINERO	AÑO	INTERÉS LEGAL DEL DINERO	AÑO	INTERÉS LEGAL DEL DINERO
1985	11,0%	1991	10,0%	2000	4,3%	2009 (h. 31/3)	4,0%	2016	3,0%
1986	10,5%	1992	10,0%	2001	5,5%	2009 (d.1/4)	5,5%	2017	3,0%
1987	9,5%	1993	10,0%	2002	4,3%	2010	4,0%	2018	3,0%
1988	9,0%	1994	9,0%	2003	4,3%	2011	4,0%	2019	3,0%
1989	9,0%	1995	9,0%	2004	3,8%	2012	4,0%	2020	3,0%
1990 (h. 29/6)	10,0%	1996	9,0%	2005	4,0%	2013	4,0%	2021	3,0%
1990 (d. 30/6)	9,0%	1997	7,5%	2006	4,0%	2014	4,0%	2022	3,0%
		1998	5,5%	2007	5,0%	2015	3,5%		
		1999	4,3%	2008	5,5%				
		2000	4,3%						

Retrasos: i) Interés por demora

Art. 29.3 ET. El interés por mora en el pago del salario será el diez por ciento de lo adeudado

- NO es una cantidad a tanto alzado
- Se aplica sobre cada cantidad adeudada desde el momento de su devengo
- Se interpreta como el 10% anual (años de 12 meses y meses de 30 días)
- No depende de la buena o mala fe del empresario (es irrelevante que la deuda sea controvertida)
- No tiene carácter sancionador sino de seguridad jurídica

Retrasos: i) Interés por demora

- Tributan como ganancias patrimoniales (no como salario) por lo que no se realizará retención por la empresa.
- En caso de demanda debe solicitarse expresamente.
- No debe confundirse con intereses por mora procesal (legal+2pp).
- En caso de concurso de acreedores sólo se devenga el legal del dinero por todos los conceptos.

Retrasos: Cálculo del interés de demora

- Se interpreta como el 10% anual (años de 12 meses y meses de 30 días)

$$i = Deuda \times Tipo \times Tiempo$$

$$\text{siendo el Tipo} \begin{cases} 0,1 \text{ si es anual} \\ \frac{0,1}{12} \text{ si es mensual} \\ \frac{0,1}{360} \text{ si es diario} \end{cases}$$

Retrasos: ii) Extinción indemnizada del contrato

Artículo 50. ET Extinción por voluntad del trabajador.

1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:
 - b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
2. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

Retrasos: ii) Extinción indemnizada del contrato

- El incumplimiento debe ser grave atendiendo a tres criterios

Criterio objetivo
(irrelevante la culpa)

Criterio temporal
(continuado y
persistente)

Criterio cuantitativo
(cantidad adeudada)

- La deuda debe ser exigible
- La relación laboral debe seguir viva.

Pago extemporáneo: iii) Infracción administrativa

En el orden social el Estado cumple función de policía (no se deja al interés particular): Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS)

Artículo 8 LISOS. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

1. El impago y los retrasos reiterados en el pago del salario debido.

Y puede dar lugar a sanciones:

Artículo 40. Cuantía de las sanciones.

1. Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo (...) se sancionarán:
 - c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.

Pago extemporáneo: iv) Concurso de acreedores

Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal:

Artículo 2. Presupuesto objetivo.

1. La declaración de concurso procederá en caso de insolvencia del deudor.

5.º El sobreseimiento generalizado en el pago de las obligaciones tributarias exigibles durante los tres meses anteriores a la solicitud de concurso; el de las cuotas de la seguridad social y demás conceptos de recaudación conjunta durante el mismo período, **o el de los salarios e indemnizaciones a los trabajadores y demás retribuciones derivadas de las relaciones de trabajo correspondientes a las tres últimas mensualidades.**

4.2. Medios de pago del salario

Art.29.4 ET. El salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo el empresario

- ***en moneda de curso legal o mediante cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito,***
 - *No incluye criptomoneda*
 - *No se refiere a prestaciones en especie (que se pagarán según pactado)*
- ***previo informe al comité de empresa o delegados de personal.***

4.3 Documentación del salario: la nómina

Art. 29.1 ET (...) La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de **un recibo individual y justificativo del pago del mismo**.

El recibo de salarios se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, **salvo que** por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.

Cuestiones generales

- Valor jurídico
- Riesgo para la empresa si incumple(art.6.2 y 7.3 LISOS)
- La legalidad de la nómina en soporte informático (STS 22/12/2011 frente STS 1/12/2016)
- Modelo general: Orden de 27 de diciembre de 1994 por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios, modificada por Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre

El modelo de nómina

a) El encabezado

Empresa: Domicilio: CIF: CCC:	Trabajador: NIF: Núm. Afil. Seguridad Social: Grupo profesional: Grupo de Cotización:
Periodo de liquidación: del de al de de 20..... Total días <input type="text"/>	

El modelo de nómina

b) Los devengos

I. DEVENGOS	IMPORTE	TOTALES
1. Percepciones salariales		
Salario base	_____	
Complementos salariales		
.....	_____	
.....	_____	
.....	_____	
Horas extraordinarias	_____	
Horas complementarias (contratos a tiempo parcial).....	_____	
Gratificaciones extraordinarias.....	_____	
Salario en especie.....	_____	
2. Percepciones no salariales		
Indemnizaciones o suplidos		
.....	_____	
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social		
.....	_____	
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos		
.....	_____	
Otras percepciones no salariales		
.....	_____	
.....	_____	
.....	_____	
A. TOTAL DEVENGADO.....	_____	_____
II. REDUCCIONES		

El modelo de nómina

c) Las deducciones

	A. TOTAL DEVENGADO.....	_____
II. DEDUCCIONES		
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta		
	%	
Contingencias comunes	_____	
Desempleo.....	_____	
Formación Profesional.....	_____	
Horas extraordinarias.....	_____	
TOTAL APORTACIONES.....	_____	_____
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas.....	_____	
3. Anticipos.....	_____	_____
4. Valor de los productos recibidos en especie	_____	
5. Otras deducciones.....	_____	
	B. TOTAL A DEDUCIR.....	_____
	
	LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A – B).....	_____
 de	de 20...
Firma y sello de la empresa		RECIBÍ

Descuentos

- Aportación del trabajador a la Seguridad Social
- Retenciones de IRPF e ingresos a cuenta (repercutidos o no)
 - El problema del pacto de salario neto
- La operativa en la nómina del salario en especie

I. DEVENGOS	IMPORTE	TOTALES
1. Percepciones salariales		
Salario base	_____	
Complementos salariales		
_____	_____	
_____	_____	
Horas extraordinarias	_____	
Horas complementarias (contratos a tiempo parcial).....	_____	
Gratificaciones extraordinarias.....	_____	
Salario en especie.....	_____	
2. Percepciones no salariales		
Indemnizaciones o suplidos		
_____	_____	
Prestaciones e indemnizac		
_____	_____	
Indemnizaciones por trasla		
_____	_____	
Otras percepciones no sala		
_____	_____	
	A. TOTAL DEVENGADO.....	_____
II. DEDUCCIONES		
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta		
	%	
Contingencias comunes	_____	
Desempleo.....	_____	
Formación Profesional.....	_____	
Horas extraordinarias.....	_____	
TOTAL APORTACIONES.....	_____	_____
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas.....	_____	
3. Anticipos.....	_____	
4. Valor de los productos recibidos en especie	_____	
5. Otras deducciones.....	_____	
	B. TOTAL A DEDUCIR.....	_____

	LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A – B).....	_____
		_____ de de 20...
Firma y sello de la empresa		RECIBÍ

Descuentos

- Aportación del trabajador a la Seguridad Social
- **Retenciones de IRPF e ingresos a cuenta Devolución de préstamos y anticipos**
- **Valoración de productos en especie**
- Descuento por ausencias al trabajo
- Descuento por ejercicio del derecho de huelga
- La cuota sindical
- Canon por solidaridad en la negociación
- Compensación de deudas entre empresario y trabajador
- Embargos salariales

Descuentos: desarrollo

- **Retenciones de IRPF e ingresos a cuenta (repercutidos o no)**
 - El problema del pacto de salario neto
- **La operativa en la nómina del salario en especie**
 - Opción A: asunción por el empresario de la retención a cuenta (ingreso a cuenta no repercutido)
 - Opción B: asunción por el trabajador de la retención a cuenta (ingreso a cuenta repercutido)

Descuentos: desarrollo

Descuentos por ausencias al trabajo

- Salario diario
- Parte proporcional del descanso semanal
- Parte proporcional de la paga extraordinaria
- Parte proporcional de las vacaciones

Descuentos: desarrollo

Descuento por ejercicio del derecho de huelga

- Salario diario
- Parte proporcional del descanso semanal
- Parte proporcional de la paga extraordinaria
- Parte proporcional de las vacaciones
- Días festivos comprendidos en el conflicto

4.3.5 Otras obligaciones documentales: el registro retributivo

Regulación: art. 28 ET y RD 902/2020

- Rasgos básicos
 - Obligatorio para todas las empresas
 - Periodicidad anual
 - Contiene, para cada agrupación de trabajadores (categoría, grupo o nivel) el salario medio y mediano desagregado por sexos.
 - Para empresas con obligación de hacer auditoría retributiva (con carácter general, las de más de 50 trabajadores), también se agruparán por trabajos de igual valor.

4.3.5 Otras obligaciones documentales: el registro retributivo

Efectos:

- Es una herramienta formal (transparencia): no implica ni excluye discriminación.
- La representación legal de las personas trabajadoras tiene derecho a ser consultada para su elaboración e informada anualmente del contenido.
 - Si no existiera, las personas trabajadoras pueden conocer las diferencias porcentuales entre sexos para cada categoría, (pero no los valores)

4.3.5 Otras obligaciones documentales: el registro retributivo

No hay un formato oficial, pero sí una herramienta en Excel y una guía para completarlo, elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el de Igualdad, pactada con organizaciones empresariales y sindicales



The screenshot shows the official website of the Spanish government, specifically the page for the 'Herramienta de Registro Retributivo'. The page header includes the logo of the Vicepresidencia Segunda del Gobierno and the Ministerio de Trabajo y Economía Social. The main content area features a list of links for downloading the tool and related documents.

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO
MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

El Ministerio ▾ Empleo y E

Inicio > Herramienta de Registro Retributivo

Herramienta de Registro Retributivo

- [Herramienta de Registro Retributivo. XLS](#)
- [Ejemplo de uso de la Herramienta de Registro Retributivo XLS](#) .
- [Guía de uso de la Herramienta de Registro Retributivo. PDF](#)
- [Normativa relevante y preguntas frecuentes sobre el Registro Retributivo y la Herramienta IR! PDF](#) .

OPCIONES DE
ACCESIBILIDAD