

Esta obra colectiva ha sido realizada por la redacción de
Francis Lefebvre,
a iniciativa y con la coordinación de la Editorial, y
con la colaboración en ésta o anteriores ediciones de

Baker & McKenzie

Catalá Pellón, Alicia

(Magistrada Sala Social Tribunal Superior de Justicia de Madrid)

Cosmen Del Riego, Fernanda

(Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado)

De la Puebla Pinilla, Ana

(Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Madrid)

De Miguel Monterrubio, Manuel

(Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales)

García Alegre, Susana

(Graduada Social)

García Tomás, Enrique

(Graduado Social)

Goerlich Peset, José María

(Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia)

Juanes Fraga, Enrique

(Magistrado Sala Social Tribunal Superior de Justicia de Madrid)

Martínez Moreno, Carolina

(Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Oviedo)

Mercader Uguina, Jesús

(Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III. Madrid)

Muñecas Herreras, Carlos Javier

(Letrado del Fondo de Garantía Salarial)

Nores Torres, Luis Enrique

(Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia)

Orellana Cano, Nuria

(Magistrada Especialista de Mercantil de la Sección Quinta de la Audiencia Provincial de Cádiz)

Ortega Ugena, María Soledad

(Magistrada Juzgado de lo Social de Jerez de la Frontera)

Uriz Álvarez, J. Javier

(Cuerpo Superior de Técnicos de la Administración de la Seguridad Social)

Virolés Piñol, Rosa María

(Magistrada Sala IV Tribunal Supremo)

© FRANCIS LEFEBVRE

LEFEBVRE-EL DERECHO, S.A.

Monasterios de Suso y Yuso, 34. 28049 Madrid.

clientes@lefebvre.es

www.efl.es

Precio: 123,76 € (IVA incluido)

ISBN: 978-84-18899-49-2

Depósito legal: M-17349-2022

Impreso en España

por Printing '94

C/ Paseo de la Castellana, nº 93 - 2º. 28046 Madrid

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

MEMENTO **PRÁCTICO**
FRANCIS LEFEBVRE

Salario y Nómina

2022

Fecha de edición: 10 de junio de 2022



Plan general

**Número
marginal**

100	Concepto y regulación del salario
250	Determinación de la cuantía del salario
800	Estructura del salario
1100	Retribuciones extrasalariales
1200	Salario en especie
1300	Pagas extraordinarias
1400	Sistemas de retribución
1900	Planes de retribución flexible o a la carta
2200	Mecanismos de ajuste salarial
2700	Pago del salario
2800	Nómina
2900	Suspensión del contrato y reducción de jornada
3400	Efectos económicos de la extinción del contrato
3900	Protección del salario
4700	Reclamación judicial del salario
5000	Cotización a la Seguridad Social
5700	Colectivos y situaciones con especialidades
8200	Retención e ingresos a cuenta del IRPF
8800	Impuesto de sociedades, contabilidad y provisiones
8900	Ejemplos de confección de nóminas
9355	Anexos

Abreviaturas

AEAT	Agencia Estatal de la Administración Tributaria
AEP	Acuerdo extrajudicial de pagos
AP	Audiencia Provincial
ATD	Acuerdo de trabajo a distancia
AN	Audiencia Nacional
ANC	Acuerdo para la Negociación Colectiva
art.	Artículo
AT y EP	Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
BOE	Boletín Oficial del Estado
CC	Código Civil
CCol	Convenio Colectivo
CDI	Convenio para evitar la doble imposición
Ce	Corrección de errores
Circ	Circular
Const	Constitución Española
Cont-adm	Contencioso-administrativo
CP	Código Penal
CTA	Cooperativa de trabajo asociado
D	Decreto
DG	Dirección General
DGE	Dirección General de Empleo
DGSS	Dirección General de la Seguridad Social
DGOSS	Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social
DGT	Dirección General de Tributos
DGTr	Dirección General de Trabajo
Dir	Directiva
disp.adic.	Disposición adicional
disp.derog.	Disposición derogatoria
disp.final	Disposición final
disp.trans.	Disposición transitoria
DL	Decreto-ley
DLeg	Decreto Legislativo
DOCE	Diario Oficial de las Comunidades Europeas
DOUE	Diario Oficial de la Unión Europea
EDJ	El Derecho Jurisprudencia
EEE	Espacio Económico Europeo
ERTE	Expediente de Regulación Temporal de Empleo
ET	Estatuto de los Trabajadores (RDLeg 2/2015)
ETOP	Económicas, técnicas, organizativas o de producción
ETT	Empresas de Trabajo Temporal
FOGASA	Fondo de Garantía Salarial
INEM	Instituto Nacional de Empleo
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
Instr	Instrucción
IP	Incapacidad Permanente
IPC	Índice de Precios al Consumo
IPREM	Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples
IRNR	Impuesto sobre la renta de no residentes
IRPF	Impuesto de la Renta de las Personas Físicas

IS	Impuesto sobre Sociedades
ISM	Instituto Social de la Marina
IT	Incapacidad Temporal
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
JS	Juzgado Social
L	Ley
LAJ	Letrado de la Administración de Justicia
LCon	Ley Concursal (RDLeg 1/2020)
LCon/03	Ley Concursal (L 22/2003)
LCoop	Ley de Cooperativas (L 27/1999)
LEC	Ley de Enjuiciamiento Civil (L 1/2000)
LETT	Ley de Empresas de Trabajo Temporal (L 14/1994)
LGP	Ley General Presupuestaria (L 47/2003)
LGSS	Ley General de la Seguridad Social (RDLeg 8/2015)
LIRNR	Ley del Impuesto sobre la Renta de No Residentes (RDLeg 5/2004)
LIRPF	Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (L 35/2006)
LIS	Ley del Impuesto sobre Sociedades (L 27/2014)
LISOS	Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (RDLeg 5/2000)
LJCA	Ley de Jurisdicción Contencioso-administrativa (L 29/1998)
LO	Ley Orgánica
LOLS	Ley Orgánica de Libertad Sindical (LO 11/1985)
LOPJ	Ley Orgánica del Poder Judicial (LO 6/1985)
LOSSP	Ley de Ordenación y Supervisión del Seguro Privado (RDLeg 6/2004)
LPAC	Ley de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (L 39/2015)
LPG	Ley de Presupuestos Generales del Estado (anual)
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L 31/1995)
LRJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (L 36/2011)
LRJSP	Ley de Régimen Jurídico del Sector Público (L 40/2015)
LSC	Ley de Sociedades de Capital (RDLeg 1/2010)
LSLP	Ley de Sociedades Laborales y Participadas (L 44/2015)
LSS	Texto articulado de la Ley de Bases de Seguridad Social (D 907/1966)
MCSS	Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social
MESS	Ministerio de Empleo y Seguridad Social
MHFP	Ministerio de Hacienda y Función Pública
MISSM	Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones
MTAS	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
MTES	Ministerio de Trabajo y Economía Social
MTIN	Ministerio de Trabajo e Inmigración
MTMSS	Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
NIF	Número de Identificación Fiscal
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OM	Orden Ministerial
RD	Real Decreto
RDL	Real Decreto Ley
RDLeg	Real Decreto Legislativo
Rec	Recurso
redacc	redacción
RED	Remisión Electrónica de Datos
Resol	Resolución
RESS	Régimen Especial de la Seguridad Social
RETA	Régimen Especial de Trabajadores Autónomos
RETM	Régimen Especial de Trabajadores de Mar
RETT	Reglamento de Empresas de Trabajo Temporal (RD 417/2015)

RGPD	Reglamento General de Protección de Datos (Rgto (UE) 2016/679)
RGSS	Régimen General de la Seguridad Social
Rgto	Reglamento
RIRNR	Reglamento del Impuesto sobre la Renta de No Residentes (RD 1776/2004)
RIRPF	Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (RD 439/2007)
RLT	Representación legal de los trabajadores
SA	Sociedad Anónima
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal
SL	Sociedad Laboral
SMI	Salario Mínimo Interprofesional
SS	Seguridad Social
TCo	Tribunal Constitucional
TCT	Tribunal Central de Trabajo
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social
TJCE	Tribunal de Justicia (Comunidades Europeas)
TJUE	Tribunal de Justicia (Unión Europea)
TRADE	Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente
TRLRPF	Texto Refundido de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones (RDLeg 1/2002)
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
UE	Unión Europea

CAPÍTULO 1

Concepto y regulación del salario

Sección 1. Concepto	150	100
Sección 2. Regulación	200	
A. Regulación legal	210	
B. Negociación colectiva	220	
C. Autonomía individual	230	

SECCIÓN 1

Concepto

El salario ocupa un lugar esencial en la noción legal de **trabajador por cuenta ajena** y en la propia existencia del contrato de trabajo, al ser uno de los elementos que lo caracterizan. Sin retribución, no hay contrato de trabajo ni actividad laboral en sentido jurídico (ET art.1.1 y 8.1). En este Memento se recoge el estudio del salario en **sentido estricto**, entendido como las cantidades abonadas por el empresario al trabajador como consecuencia de su relación laboral. Y también en **sentido amplio**, haciéndose referencia al coste derivado de Seguridad Social, así como de todos aquellos desembolsos que el empresario debe efectuar en beneficio del trabajador, desde el nacimiento hasta la finalización de su contrato de trabajo.

La complejidad de la regulación del salario se hace patente cuando las retribuciones de los trabajadores se prestan a una **triple consideración**:

- 1. Laboral:** como remuneración por el trabajo efectuado por cuenta ajena (ET art.26.1).
- 2. De Seguridad Social:** como base de cotización a la Seguridad Social (nº 5000).
- 3. Fiscal:** como base impositiva de determinados tributos (nº 8200 s.).

Existe una visión tridimensional del salario, que conviene tratar unitariamente, para hacerse una idea global de su régimen jurídico.

A la cuantía que se determine como retribución del trabajo, **salario bruto** (nº 156), han de aplicarse los descuentos y retenciones de las obligaciones que el trabajador tiene con la Seguridad Social y con la Agencia Tributaria en las que el pagador es el empresario, para determinar el **salario neto** que ha de percibir el trabajador (nº 158). El salario mínimo interprofesional (SMI) se fija en términos brutos y no netos (nº 450). Asimismo, como regla general los salarios establecidos en los convenios colectivos se determinan también en bruto.

Las **obligaciones fiscales y de Seguridad Social** del trabajador deben ser satisfechas por él mismo, siendo nulo todo pacto en contrario (ET art.26.4). En sentido inverso, también es nulo el pacto que prevea que el trabajador asuma, total o parcialmente, el pago de la prima o parte de cuota del empresario (LGSS art.143). Es decir, empresario y trabajador han de pagar la parte de la cotización que corresponda a cada uno, sin que quepa su traslado al otro (RD 2064/1995 art.7.3). Para ello, el empresario ha de efectuar los citados **descuentos** en el momento de hacer efectivas las retribuciones, si no lo hace en dicho momento:

1. Si se trata de la aportación del trabajador a la **Seguridad Social**, el empresario ya no puede realizar el descuento con posterioridad, quedando obligado a ingresar la totalidad de la cuota a su exclusivo cargo (LGSS art.142.2; RD 2064/1995 art.22.4), pero sí procede el descuento respecto de abono de salarios con carácter retroactivo (OM PCM/244/2022 art.27).
2. Si se trata de la retención a cuenta del **IRPF**, ver nº 8210 s.

Precisiones Determinar si han de realizarse retenciones a cuenta del impuesto, es un tema de naturaleza fiscal y no laboral. En cuanto a las deducciones por cuotas de la Seguridad Social, por tratarse de un pago que se enmarca en el ámbito propio de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social, es un tema cuya interpretación y aplicación corresponde a los tribunales del orden **jurisdiccional contencioso-administrativo** (TS 4-5-00, EDJ 9111; 2-10-07, EDJ 184521; TSJ Las Palmas 26-5-06, EDJ 272424).

Ajuste de salario bruto a neto Para saber de antemano el salario neto de un trabajador, partiendo del pactado o del que establezca el convenio colectivo aplicable, hay que efectuar los siguientes cálculos para obtener el **salario neto anual**:

1. Hallar el importe de la aportación que corresponde al trabajador en la **cotización a la Seguridad Social** (nº 5291 s.), siempre dentro de las bases máximas y mínimas (nº 5273).

100

150

156

En el supuesto de que el salario bruto a percibir superase esa cuantía, la aportación sería únicamente la correspondiente a la misma.

2. Hallar el porcentaje de **retención** que por el **IRPF** corresponda, como se indica en el nº 8410. Una vez conocido el porcentaje, se aplica el mismo al salario total bruto para conocer la retención total que corresponde.

3. Sumar la aportación a la **cuota de la Seguridad Social** y la de la retención por **IRPF** y el resultado se resta del salario bruto anual pactado o establecido.

Para hallar el **neto mensual**, se puede partir del neto anual. Para ello, debe hacerse las divisiones que correspondan, en función de cómo se distribuya, o bien los mismos cálculos con las cuantías mensuales, teniendo en cuenta que para conocer la retención por IRPF hay que elevar las mismas a cómputo anual. Esto se realiza para saber el salario anual y la aportación a la Seguridad Social que corresponde en el ejercicio económico para el que se calcula.

158 Ajuste de salario neto a bruto No es recomendable pactar salarios netos, porque el salario real computable a todos los efectos puede resultar oscilante en beneficio unas veces del trabajador y otras del empleador. La causa es que al aumentarse el mismo con lo que correspondería aportar al trabajador a la Seguridad Social y la retención que le corresponde pagar a cuenta del IRPF, puede tener consecuencias en la cotización, tanto a los efectos de prestaciones sociales como en las retenciones deducibles en la declaración anual del citado IRPF.

Si las **cotizaciones sociales** bajan, la base de cotización puede ser algo mayor de la resultante en el momento de formalizar el contrato, pero si suben, baja la base para que el líquido a percibir sea el mismo. Y si el **impuesto** sube, la base de cotización también puede conllevar un descenso por el motivo ya expuesto; mientras que si bajan los tipos de cotización a la Seguridad Social puede subir la base para ajustar el salario bruto al neto y el gasto del empresario aumentar en mayor medida de lo que deja de pagar en concepto de retención, pues el importe total de las cuotas siempre supera el 30% del salario.

Es decir que, si bien el **trabajador** pactando un salario neto sabe lo que va a percibir cada mes, no tiene, en principio, claro lo que va a cotizar a la Seguridad social, ni cómo queda su situación con respecto al IRPF, hasta que tiene en su mano las primeras nóminas. Mientras que el **empresario** se carga con un gasto también incierto.

Para hallar el salario bruto partiendo de un neto no puede hacerse manualmente de forma exacta mediante una **fórmula** sencilla, sino que han de hacerse cálculos hasta ajustarlo lo más posible, teniendo que hacer, como mínimo, cinco de ellos. Las cuales han de partir del supuesto de que el salario neto lleva ya descontado la cuota de Seguridad Social del trabajador. Una vez encontrado el teórico salario bruto, hacer con él, o con una cuantía algo superior, el cálculo de la retención por IRPF. Con el resultado obtenido (la suma del salario neto, la cuota de Seguridad Social y el importe de la retención que resulte del porcentaje calculado aplicado a la suma del salario y la citada cuota) se tiene un salario bruto ficticio, sobre el que hay que calcular la nómina, según se explica en el ejemplo maestro (nº 8920). Con lo cual se puede comprobar la diferencia que existe con el salario neto pactado y poder hacer los ajustes necesarios para que llevando a cabo los cálculos de las deducciones estas coincidan con lo deseado.

[Precisiones] 1) Si se **pacta** el abono del **salario neto**, supone que el empresario debe contar la carga fiscal para incrementar correlativamente el salario del trabajador, y así el importe bruto de la póliza que debe suscribir con la aseguradora. De esta forma se cumplen tanto los compromisos pactados con la representación de los trabajadores como con la normativa fiscal y laboral (TSJ Sevilla 13-4-00, EDJ 27979).

2) Aunque el **pacto de no concurrencia** haga alusión a cantidades líquidas, no brutas; no puede prosperar la exclusión en tal compensación económica de la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por cuanto estas son de devengo diario y forman parte del salario (TS 4-3-08, EDJ 25869).

162 Concepto jurídico laboral del salario (Const art.35.1; ET art.26.1) El salario está destinado a retribuir el trabajo o prestación de servicios de un trabajador, cuya actividad laboral es personal. Además atiende a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia. En este ámbito, opera el **orden público laboral**, en la medida que la percepción del salario está tutelado especialmente. El carácter bilateral y sinalagmático que reviste la relación laboral hace que el salario sea la **contraprestación** a la que queda obligado el empleador a cambio de la prestación de servicios del trabajador. De ahí que, como **regla general**, se incluya en el concepto de salario todo aquello que percibe el trabajador de la empresa a cambio de su trabajo, sea en dinero o en especie. Respecto de la forma de abono, en ningún caso el **salario en especie** puede superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador (nº 1200), ni dar lugar a la minoración del SMI (nº 450), incluso en las relaciones laborales especiales (ET art.2).

El salario **se define legalmente** como la totalidad de las percepciones económicas que perciben los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo o los periodos de descanso computables como tal. Además, si el trabajador no pudiese prestar sus servicios por causa imputable al empleador, este primero conserva su derecho al salario, sin que pueda compensarse con el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo (ET art.30).

El salario **retribuye la prestación laboral** del trabajador, salvo supuestos legalmente admitidos, en los que ésta no se da por concurrir determinadas causas. Por ejemplo, derecho a salarios de tramitación que tienen naturaleza indemnizatoria -aunque se mantenga en alta al trabajador y se haya de cotizar por ellos- (TS 26-12-00, EDJ 55715; 4-7-07, EDJ 135891; ET art.56.2), incumplimiento de la obligación de readmitir al trabajador o de hacerlo en forma irregular, cuando el despido hubiera sido declarado improcedente y el representante de los trabajadores hubiere optado por la readmisión o el despido se hubiera declarado nulo (LRJS art.284) o readmisión del trabajador, pero sin realización de servicios por su parte (LRJS art.297).

La regulación, legal o convencional, la autonomía individual o la decisión unilateral del empresario tienen prohibido conculcar el principio de **no discriminación**. También se refuerza la igualdad de trato y de oportunidades en materia retributiva, se incluyen las retribuciones entre el contenido posible de los planes de igualdad y se establecen medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva en el empleo público (nº 250 s.).

Precisiones 1) Cuando la prestación del trabajo no puede llevarse a cabo por **imposibilidad sobrevenida**, puede entenderse que la obligación de la empresa de remunerar el tiempo no trabajado sólo puede tener lugar si se recupera el tiempo perdido. Se plantea, pues, la cuestión relativa a quién -trabajadores o empresario- corresponde el peligro, obligaciones o riesgo de la contraprestación salarial en los supuestos de imposibilidad sobrevenida de una prestación de servicios ofrecida por el trabajador. Sólo se produce la **exoneración de la obligación empresarial** de remunerar al trabajador si se da un cierre patronal, que reúna los requisitos legales exigidos, o bien una fuerza mayor temporal constatada por la autoridad laboral en expediente de regulación de empleo, o una causa de suspensión de las recogidas legalmente (TS 20-6-95, EDJ 4281; 22-6-95, EDJ 4293; TSJ Madrid 5-9-12, EDJ 210812; TSJ Navarra 10-10-20, EDJ 558958).

2) El concepto de salario a efectos de la **cobertura del FOGASA** se estudia en el nº 4054.

Exclusiones Queda excluido del concepto legal de salario todo aquello que **no constituya contraprestación directa** de la prestación de servicios por el trabajador (nº 1100 s.). Así, **no** tienen la consideración legal de **salario** las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de:

1. Indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral.
2. Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social (que exceden del objeto de estudio de esta obra), salvo que el obligado al pago sea el empresario en régimen de pago delegado.
3. Indemnizaciones correspondientes a modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (nº 2600 s.), traslados, suspensiones o extinciones (nº 3400).

Las cantidades consideradas **extrasalariales** no se computan en el cálculo de las indemnizaciones por extinción del contrato (nº 3738) y pueden no tenerse en cuenta para la remuneración de los periodos de descanso. La calificación o nombre que otorguen las partes a las percepciones económicas es irrelevante, pues lo importante es identificar su **naturaleza jurídica** salarial o no, prevaleciendo siempre la realidad (TS 16-2-15, EDJ 31728; AN 18-2-20, EDJ 513070).

En cualquier caso, en el marco de la legislación laboral vigente **no** es posible atribuir **doble naturaleza** (salarial y extrasalarial) a una misma percepción económica.

SECCIÓN 2

Regulación

A. Regulación legal.....	210	200
B. Negociación colectiva.....	220	
C. Autonomía individual.....	230	

A. Regulación legal

Se pueden distinguir diversas fases: la primera (anterior al ET/1980), se caracterizó por un fuerte **intervencionismo estatal** en la fijación de las condiciones de trabajo que se tradujo en la existencia de una larguísima serie de normas legales y reglamentarias sobre el salario y un intensísimo **intervencionismo administrativo** que supuso la atribución de importantes

163

200

210

competencias a la Administración laboral. La segunda (desde 1980 a 1994) llevó a cabo una **nueva regulación legal** sobre el salario, si bien se conservaron muchas de las normas del período anterior que impidieron una ruptura neta con el mismo. Por último, la etapa actual (posterior a 1994) se caracteriza por la búsqueda de una **mayor flexibilidad** en diferentes aspectos de la regulación del salario concretada a través del repliegue de la regulación legal de carácter imperativo y por el aumento del protagonismo de la negociación colectiva y de la individual.

212 Fijación del salario En la fijación de las concretas cuantías de las retribuciones, el ordenamiento jurídico español deja un amplio margen a la **autonomía de las partes**. Así, se limita a establecer, anualmente, un salario mínimo interprofesional garantizado a todos los trabajadores por cuenta ajena. Y, por encima de él, se reconoce un extenso margen a la negociación colectiva y, también, a la autonomía individual. No hay mínimos sectoriales establecidos por los poderes públicos (como sucedía en el pasado con las Reglamentaciones de Trabajo u Ordenanzas Laborales).

En consecuencia, los **convenios y acuerdos colectivos** pueden establecer libremente las cantidades a percibir por los trabajadores que estén dentro de su ámbito de aplicación, siempre que no se vulnere ningún derecho fundamental, no se incurra en discriminación (nº 250 s.) y no se disponga de derechos reconocidos por normas de derecho necesario (nº 400 s.). Igualmente, las organizaciones sindicales y empresariales pueden establecer en los denominados acuerdos sobre negociación colectiva suscritos con vigencia anual en el ámbito interconfederal, criterios en materia retributiva, que incluyen pautas para la determinación de los incrementos salariales, sobre la cláusula de revisión salarial, inaplicación salarial y previsión social complementaria.

Por su parte, siempre que se salvaguarde el obligado respeto a la no discriminación y los derechos reconocidos como indisponibles por el convenio colectivo, el **pacto individual** entre empresario y trabajador y la decisión unilateral del primero de ellos pueden mejorar las retribuciones fijadas en la negociación colectiva.

La ley no impone obligatoriamente una **revisión salarial** transcurrido cierto tiempo desde la vigencia del acuerdo, ya sea colectivo o individual. Por el contrario, si los salarios profesionales son, en conjunto y en cómputo anual, superiores, la elevación de la cuantía del salario mínimo interprofesional no implica, de modo automático, un incremento retributivo. Y, asimismo, si los salarios realmente abonados al trabajador son, en conjunto y en cómputo anual, más favorables para los trabajadores que los contenidos en el orden normativo o convencional de referencia, opera la **compensación y absorción** (nº 2300 s.). En suma, no se garantiza la repercusión inmediata y directa de las subidas salariales si las retribuciones han sido mejoradas respecto de las previstas legal y convencionalmente, pues se trata de una cuestión que la ley deja, deliberadamente, a la voluntad de las partes.

Por último, el ordenamiento legal no predetermina la concreta **fórmula de incremento** de las retribuciones, esto es, si ha de llevarse a cabo por medio del criterio de las tablas salariales o de la masa salarial bruta, lo que también queda a la libre decisión de los negociadores de los convenios colectivos.

214 Estatuto de los Trabajadores (ET art.26, 27, 28, 29, 30, 31, 32 y 33) La regulación legal sobre el salario está **contenida**, de modo básico que no exclusivo, en el ET y atiende a muy variadas **finalidades**. Algunos preceptos responden a motivaciones conceptuales que se dirigen a establecer, con mayor o menor claridad, cual es el alcance, positivo y negativo, del concepto del salario. Sin embargo, otros tienen una finalidad claramente ordenadora, esto es, dan pautas bastante genéricas para configurar internamente la estructura del salario, distinguiendo entre salario base y complementos salariales. Otros, quieren garantizar ciertos extremos del régimen salarial, fijando reglas que buscan diversos fines, tales como imponer topes a la percepción del salario en especie o garantizar la percepción de ciertas cantidades por parte del trabajador como sucede, con la figura del salario mínimo interprofesional (nº 450), etc.

El salario es la **contraprestación** básica e irrenunciable que recibe el trabajador como consecuencia de las obras o servicios prestados. La obligación salarial se configura como la obligación del empresario de entregar una suma de dinero, o ciertos bienes estimables económicamente, a cambio de los servicios que presta el trabajador.

El carácter de **normas imperativas o dispositivas** varía, según el bloque de finalidades:

1. En el primer bloque -el **conceptual**-, se encuentran normas legales que son inderogables por los sujetos colectivos e individuales, ya que éstos no pueden alterar el alcance del concepto de salario, dada la importancia que éste tiene en sí mismo y cara a la cotización a la Seguridad Social y al IRPF.