

Nota Técnica

2025

25 DE MAYO

Matching Place SL

Creado por: Dirección



NOMINA SUPERIOR AL CONVENIO

Por encima de convenio

Su empresa va a contratar a un nuevo trabajador y va a pagarle un sueldo superior al del convenio. Sepa cómo deberá estructurar su nómina y qué concepto deberá utilizar para abonar esa mejora.

Sueldo mínimo. Los convenios colectivos fijan la retribución mínima que deben cobrar sus trabajadores, ya sea en cómputo diario, mensual o anual. Si usted contrata a un empleado con el que ha pactado un salario superior al del convenio, ¿cómo deberá confeccionar su nómina? ¿En qué concepto deberá incluir ese exceso?

Mejora voluntaria

Absorbible. Si no hay una razón específica por la que retribuye a su empleado por encima del salario de convenio (no va a trabajar a turnos, el puesto no es peligroso, no le va a pagar comisiones, no le va a requerir una mayor disponibilidad horaria...), *abone el exceso bajo el concepto “Mejora voluntaria absorbible”*. A estos efectos:

- La mejora voluntaria tiene la misma naturaleza que el salario base fijado en el convenio, ya que retribuye el tiempo de trabajo (la presencia del trabajador en la empresa).
- Al indicar que es absorbible, cuando en el futuro se incremente el salario base del convenio, usted podrá compensar y absorber esas subidas reduciendo la mejora voluntaria (por lo que no aumentará su coste total; el sueldo del trabajador quedará “congelado”). Ello, a no ser que su convenio prohíba la compensación y absorción de salarios.

Ejemplo. Su empresa va a contratar a un trabajador con el que ha pactado un sueldo bruto de 24.000 euros anuales, aunque el convenio fija para su puesto un sueldo base de 16.000 euros y un plus convenio de 1.000:

- Abónele como mejora voluntaria los 7.000 euros restantes: 583,33 euros al mes si los reparte entre 12 mensualidades, o 500 euros por cada paga si los reparte en 14 pagas.

-
- Si en el futuro el convenio aumenta el salario base a 17.000 euros (más 1.000 de plus convenio), podrá reducir la mejora voluntaria y sólo pagar 6.000 (de forma que seguirá pagando 24.000 euros al año).
 - Dicha mejora quedará en 500 euros (12 pagas) o en 429 euros (14 pagas).

Alternativa: varios conceptos

Le puede interesar. Otra opción es asignar el exceso de salario a otros conceptos que ya tuviera pensado abonar, para evitar tener que pagar al trabajador por ellos. Vea dos ejemplos que pueden interesarle:

- *Plena dedicación.* Puede firmar con su empleado un *pacto de plena dedicación* (de exclusividad), de modo que éste sólo trabaje para su empresa y no ejerza ningún otro empleo (incluso aunque dicho empleo sea lícito y no se considere competencia desleal). Como este pacto sólo es válido si paga una compensación al afectado, puede interesarle pactar la exclusividad al inicio de la relación laboral y retribuir este concepto con el exceso de salario que ya tenía pensado pagarle.
- *No competencia.* También pueden firmar un pacto de no competencia poscontractual y retribuirlo con el exceso de salario. Dicho pacto es lícito siempre que esté retribuido de forma adecuada, y obliga al empleado a no trabajar en empresas de la competencia tras la extinción de su contrato. El período de tiempo máximo durante el cual el empleado no podrá concurrir con su empresa es de dos años si se trata de un técnico (por ejemplo, un responsable de departamento) y de seis meses en el resto de los casos.

Abone el exceso como una mejora voluntaria absorbible, de modo que pueda compensar los futuros incrementos del salario base con este concepto. Otra opción es aprovechar el exceso para retribuir los pactos de exclusividad y de no competencia poscontractual.

Cualquier duda no repare en contactarnos, estaremos encantados.

info@matchingplace.com

+34.695.40.49.50