

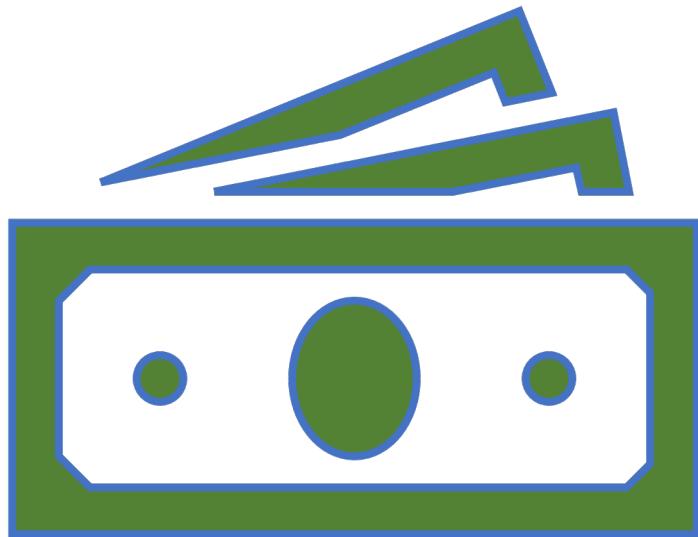


## UNIDAD 6: EL SALARIO Y LA NÓMINA

Lara Bendaña García

# ÍNDICE:

1. El salario
  - 1.1. Retribución mínima: el SMI
  - 1.2. Protección de la retribución
2. La nómina
  - 2.1. El encabezado
  - 2.2. Periodo de liquidación
  - 2.3. El devengo
    - 2.3.1. Percepciones salariales
    - 2.3.2. Percepciones NO salariales



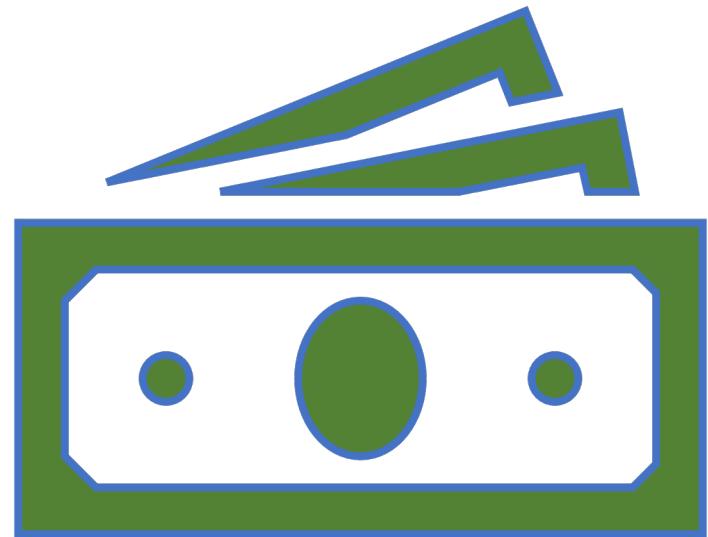
## 2.4. Deducciones; bases y tipos

### 2.4.1. Aportaciones a la Seguridad Social

## 2.5. Aportaciones al IRPF

## 2.6. Otras deducciones

ANEXO



# 1. EL SALARIO

El objetivo de cualquier relación laboral es recibir una retribución.

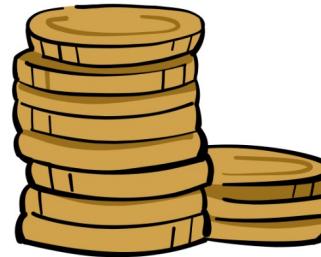
El salario es la totalidad de las percepciones económicas que reciben las personas trabajadoras, sin discriminación por razón de sexo, en dinero o en especie (productos o servicios), por el desempeño de un trabajo por cuenta ajena.

El salario retribuye el trabajo efectivo y los períodos de descanso computables como trabajo (días de descanso, vacaciones, permisos retribuidos, etc.).



## A. LOS TIPOS DE SALARIO:

Retribución dinero



Retribución en especie



## B. LA ESTRUCTURA DEL SALARIO:

La estructura salarial comprende el salario base o salario de contratación y, en su caso, los complementos salariales. Además, por ley se tiene derecho a dos pagas extraordinarias al año, con carácter general. Una se abona en Navidad y la otra en el mes que se pacte, pudiendo acordarse también de que se prorrilee cada mes.

**Salario base del grupo profesional  
o salario de contratación**

Retribución por unidad de tiempo.



**Complementos o pluses salariales**

Cantidades que se fijan en función de las características personales, de las condiciones del puesto de trabajo y de los resultados de la empresa.



**Salario bruto**

Totalidad de lo que perciben las personas trabajadoras.

# 1.1. Retribución mínima: SMI

Los trabajadores no pueden recibir salarios inferiores al **salario mínimo interprofesional**, que el gobierno fija cada año tras consultar a las organizaciones sindicales y empresariales.

La cuantía del **SMI** está referida a una jornada a tiempo completo.



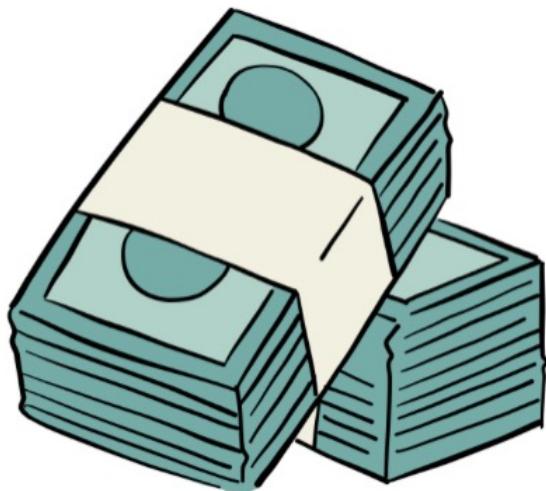
Salario bruto - descuento legales (aportaciones a la Seguridad Social e impuestos) = salario neto o líquido, que percibe el trabajador.

El salario mínimo interprofesional para 2024 es de 1.134/mes en 14 pagas y de 37,80 €/día. Para este año 2025 está aún pendiente de en cuanto quedará la subida del SMI.



## 1.2. Protección de la retribución

Las retribuciones que recibe el trabajador se protegen por la ley, frente a los acreedores de los trabajadores y empresarios, o acudiendo al FOGASA, porque es la principal fuente de ingresos de las personas.



Son deudores las personas que deben dinero y, acreedores, a quienes se les debe.

## PROTECCIÓN FRENTA A LOS ACREDITORES

**Del trabajador:** las deudas que tenga con terceros solo pueden llegar a embargo una parte de su retribución.

El salario es inembargable en la cuantía equivalente al SMI, pero el resto del salario se puede embargo en los porcentajes del SMI que fija la ley.

La **escala de embargo del salario** es:

- Para la 1.<sup>a</sup> cuantía del SMI, el 0%.
- Para la 2.<sup>a</sup> cuantía, el 30%.
- Para la 3.<sup>a</sup> cuantía, el 50%.
- Para la 4.<sup>a</sup> cuantía, el 60%.
- Para la 5.<sup>a</sup> cuantía, el 75%.
- Para la 6.<sup>a</sup> cuantía, el 90%.

**Del empresario:** los salarios e indemnizaciones que la empresa debe a sus trabajadores tienen preferencia de cobro frente a otras deudas que la empresa pueda tener.

### OJO:

El SMI es inembargable para hacer frente a las deudas de la persona trabajadora, excepto si estas se deben al Incumplimiento del deber de pagar las pensiones alimenticias del cónyuge o a los hijos e hijas.



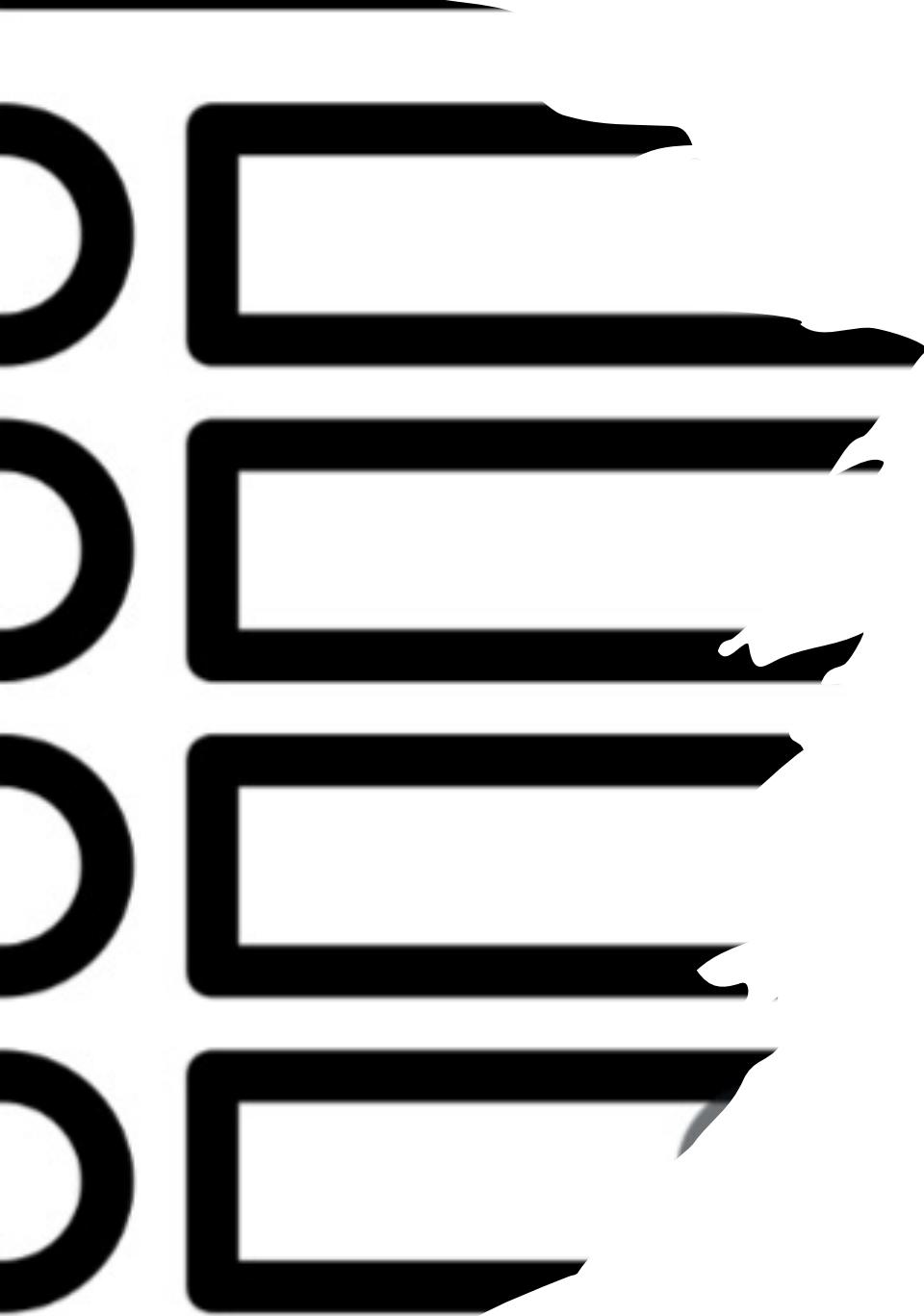
## PROTECCIÓN DEL FOGASA

**Salarios adeudados:** el tope que abona es el doble del SMI con pagas extras, por el número de días de salario pendientes, con un máximo de 120 días.

**Indemnizaciones adeudadas** por despidos colectivos, por causas objetivas y por fin de contratos temporales: el tope que abonará es una anualidad, calculada sobre una cantidad máxima del doble del SMI con pagas extras (el triple del SMI con pagas en el caso de extinción del contrato del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores).



El fondo de garantía salarial (FOGASA) es un organismo del ministerio de empleo y Seguridad Social que abonará parte de los salarios y las indemnizaciones que la empresa insolvente o en concurso de acreedores debe a sus trabajadores.



## 2. LA NÓMINA

La nómina es el documento en el que se recoge la remuneración del trabajador, especificando los diferentes conceptos abonados y los descuentos aplicados.

Existe un modelo oficial de nómina, aunque el convenio colectivo o el pacto de empresa pueden acordar un modelo diferente, siempre y cuando se expresen con claridad todos los conceptos retributivos y los descuentos legales.

## Parte de la nómina:

- Encabezado
- Periodo de liquidación
- Devengos
- Deducciones



Aportaciones a la Seguridad Social  
llamadas cotizaciones.

Aportaciones a la agencia tributaria como  
pago del IRPF.

Bases de cotización y de retención

# PERCEPCIONES SALARIALES:

COMPLEMENTOS SALARIALES	
Circunstancias	Tipo de complementos
Relacionadas con las características del trabajador.	<p><b>Antigüedad.</b> Se abona por estar determinados períodos trabajando en la empresa, como una forma de premiar la fidelidad. <b>Ejemplo:</b> cada 3 años (trienios), cada 6 años (sexenios), etc.</p> <p><b>Título, idiomas, o similares.</b> Se abonan por poseer conocimientos específicos que la empresa valora.</p>
Relacionadas con las características del puesto de trabajo. se retribuyen por días efectivamente trabajados.	<p><b>Nocturnidad.</b> Abonado cuando se trabaja en la franja horaria nocturna de 22:00 a 6:00.</p> <p><b>Turnos.</b> Abonado cuando se trabaja a turnos rotatorios.</p> <p><b>Responsabilidad.</b> Abonado cuando se desempeña un puesto de mando.</p> <p><b>Toxicidad, peligrosidad y penosidad.</b> Abonado cuando el trabajo entraña riesgo de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo o se ejecuta en malas condiciones.</p>
Relacionadas con los resultados de la empresa, o la calidad o cantidad de trabajo realizado.	<p><b>Participación en beneficios.</b> Se abona un porcentaje de las ganancias anuales de la empresa, o de otra cantidad de referencia.</p> <p><b>Comisiones.</b> Se abona un porcentaje sobre las operaciones en las que ha intervenido el trabajador o su departamento.</p> <p><b>Incentivos, primas, actividad.</b> Se abonan por lograr cierto nivel de rendimiento, fijado por la empresa.</p> <p><b>Asistencia y puntualidad.</b> Se abonan para premiar la diligencia del trabajador y evitar el absentismo laboral.</p>



## REGLAS DE VALORACIÓN DEL SALARIO EN ESPECIE

	Concepto	Valoración económica
Vivienda	Propiedad de la empresa	El 10 % del valor catastral, o el 5 % si dicho valor fue revisado tras 1994, con el límite del 10 % del total de remuneración.
	Alquilada por la empresa	Coste, incluyendo tributos que graven la operación, con el límite del 10 % del total de la remuneración.
Vehículo	Uso	20 % anual del coste de adquisición.
		20 % anual del valor de mercado del vehículo nuevo.
	Entrega, propiedad de la empresa	Coste de adquisición, incluidos los tributos.
	Uso y posterior entrega	Porcentaje que reste por amortizar, a razón del 20 % anual.

# PERCEPCIONES NO SALARIALES

PERCEPCIONES NO SALARIALES	
GASTOS O SUPLIDOS	Son gastos que tiene que hacer el trabajador al llevar a cabo su trabajo: <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Dietas de viaje:</b> para la manutención y estancia, con o sin pernocta, del trabajador en los desplazamientos que debe realizar fuera de su lugar de residencia o del centro de trabajo.</li><li>• <b>Gasto de locomoción:</b> para los desplazamientos que deba realizar el trabajador fuera del centro de trabajo, en transporte público con factura, o por kilometraje, peaje y aparcamiento.</li><li>• <b>Plus de transporte urbano y plus distancia:</b> para el desplazamiento del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo.</li><li>• <b>Plus quebranto de moneda:</b> compensa los desajustes de saldo que se pueden producir al manejar dinero en efectivo.</li><li>• <b>Plus desgaste de herramientas:</b> compensa el desgaste de útiles y herramientas que el trabajador adquiere para realizar su trabajo.</li><li>• <b>Plus ropa de trabajo:</b> compensa el gasto en vestuario que el trabajador usa para realizar su trabajo.</li></ul>
INDEMNIZACIONES	Cuantías abonadas por la empresa por traslados, despidos, finalización de contrato temporal, etc.
PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL	Cuantía de las prestaciones de la Seguridad Social que se abonarán al trabajador, a cargo de la empresa o en pago delegado. <b>Ejemplo:</b> Prestación por baja médica, maternidad, etc.
OTRAS	Otras percepciones concedidas voluntariamente por la empresa. <b>Ejemplo:</b> Los gastos de estudios exigidos por el trabajo, los comedores de empresa o los tickets restaurante, la entrega de productos rebajados, o la entrega o uso de productos en especie.



CONCEPTOS COMPUTABLES EN COTIZACIÓN Y TRIBUTACIÓN			
Concepto	Computable en la base de cotización	Computable en la base de IRPF	
Gastos de estancia.	Exceso del importe justificado.	Igual que en cotización.	
Gastos de manutención.	<p>Pernocta.</p> <p>En España: exceso de 53,34 €/día. Extranjero: exceso de 91,35 €/día.</p> <p>No pernocta.</p> <p>En España: exceso de 26,67 €/día. Extranjero: exceso de 48,08 €/día.</p>	<p>Igual que en cotización.</p> <p>Igual que en cotización.</p> <p>Igual que en cotización.</p>	
Gastos de locomoción.	<p>Con factura o equivalente (transporte público).</p> <p>Remuneración global (sin justificación importe).</p>	<p>Exento (no se computa).</p> <p>Exceso de 0,19 € por km recorrido más gastos de peaje y aparcamiento injustificados.</p>	<p>Exento.</p> <p>Igual que en cotización.</p>
Otros gastos: Plus transporte y distancia. Plus quebranto de moneda, desgaste útiles y herramientas, y ropa de trabajo. Percepciones por matrimonio.	Importe íntegro.	Importe íntegro.	
Indemnizaciones por despido o cese.	<p>Exceso de la cuantía del Estatuto o que regule la ejecución de sentencias, sin considerarse como tal la establecida en convenio colectivo.</p> <p>Los importes que excedan de los que hubieran correspondido de haberse declarado improcedente el despido.</p>	El exceso de 180.000 €.	
Prestaciones de la Seguridad Social y mejoras por Incapacidad temporal.	Exento (no se computa).	Importe íntegro, salvo excepciones (orfandad, etc.).	
Asignaciones asistenciales.	<p>Gastos de estudios del trabajador exigidos por su puesto de trabajo.</p> <p>Otras: entrega gratuita o a precio inferior del mercado de acciones, o de productos, la utilización de servicios sociales y culturales de empleados (guarderías), etc.</p>	<p>Exento (no se computa).</p> <p>Importe íntegro.</p>	
Cualquier otro concepto retributivo.	Importe íntegro.	Importe íntegro.	

# EJEMPLO DE NÓMINA

<p>Empresa: _____ Domicilio: _____ CIF: _____ CCC a la SS: _____</p>	<p>Nombre y apellidos: _____ NIF: _____ Nº de afiliación a la Seguridad Social: _____ Grupo profesional: _____ Grupo de cotización: _____</p>	<p><b>Encabezamiento.</b> Se identifican la empresa y el trabajador o trabajadora.</p>																								
<p>Periodo de liquidación del ..... de ..... al ..... de ..... de 20.....</p> <p><b>I. DEVENGOS</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 70%;">1. Percepciones salariales Salario base ..... Complementos salariales ..... ..... Horas extraordinarias ..... Graficaciones extraordinarias ..... Salario en especie .....</td> <td style="width: 30%; text-align: right; padding-right: 10px;"><b>TOTALES</b></td> </tr> <tr> <td colspan="2">Todos los días <input type="checkbox"/></td> </tr> </table> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 70%;">2. Percepciones no salariales Indemnizaciones o suplidos ..... Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social ..... Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos ..... Otras percepciones no salariales .....</td> <td style="width: 30%; text-align: right; padding-right: 10px;">.....</td> </tr> </table> <p><b>A. TOTAL DEVENGADO</b> ..... <b>II. DEDUCCIONES</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 70%;">1. Aportación del trabajador/a a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta Contingencias comunes ..... % MEI ..... 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 .....</td> <td style="width: 30%; text-align: right; padding-right: 10px;">.....</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: right; padding-top: 10px;"><b>B. TOTAL A DEDUCIR</b> ..... <b>LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A - B)</b> ..... Firma y sello ..... de ..... del 20 ..... Recibí _____</td> </tr> </table>			1. Percepciones salariales Salario base ..... Complementos salariales ..... ..... Horas extraordinarias ..... Graficaciones extraordinarias ..... Salario en especie .....	<b>TOTALES</b>	Todos los días <input type="checkbox"/>		2. Percepciones no salariales Indemnizaciones o suplidos ..... Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social ..... Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos ..... Otras percepciones no salariales .....	.....	1. Aportación del trabajador/a a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta Contingencias comunes ..... % MEI ..... 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>B. TOTAL A DEDUCIR</b> ..... <b>LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A - B)</b> ..... Firma y sello ..... de ..... del 20 ..... Recibí _____															
1. Percepciones salariales Salario base ..... Complementos salariales ..... ..... Horas extraordinarias ..... Graficaciones extraordinarias ..... Salario en especie .....	<b>TOTALES</b>																									
Todos los días <input type="checkbox"/>																										
2. Percepciones no salariales Indemnizaciones o suplidos ..... Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social ..... Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos ..... Otras percepciones no salariales .....	.....																									
1. Aportación del trabajador/a a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta Contingencias comunes ..... % MEI ..... 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>B. TOTAL A DEDUCIR</b> ..... <b>LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A - B)</b> ..... Firma y sello ..... de ..... del 20 ..... Recibí _____																										
<p><b>DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">CONCEPTO</th> <th style="width: 10%;">BASE</th> <th style="width: 10%;">TIPO</th> <th style="width: 10%;">APORTACIÓN EMPRESA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Contingencias comunes: Importe remuneración mensual Importe prorrata pagas extraordinarias</td> <td>.....</td> <td>.....</td> <td>.....</td> </tr> <tr> <td>2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta</td> <td>.....</td> <td>.....</td> <td>.....</td> </tr> <tr> <td>3. Cotización adicional horas extraordinarias</td> <td>.....</td> <td>.....</td> <td>.....</td> </tr> <tr> <td>4. Mecanismo de Equidad Intergeneracional</td> <td>.....</td> <td>.....</td> <td>.....</td> </tr> <tr> <td>5. Base sujeta a retención del IRPF</td> <td>.....</td> <td>.....</td> <td>.....</td> </tr> </tbody> </table>			CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESA	1. Contingencias comunes: Importe remuneración mensual Importe prorrata pagas extraordinarias	.....	.....	.....	2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta	.....	.....	.....	3. Cotización adicional horas extraordinarias	.....	.....	.....	4. Mecanismo de Equidad Intergeneracional	.....	.....	.....	5. Base sujeta a retención del IRPF	.....	.....	.....
CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESA																							
1. Contingencias comunes: Importe remuneración mensual Importe prorrata pagas extraordinarias	.....	.....	.....																							
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta	.....	.....	.....																							
3. Cotización adicional horas extraordinarias	.....	.....	.....																							
4. Mecanismo de Equidad Intergeneracional	.....	.....	.....																							
5. Base sujeta a retención del IRPF	.....	.....	.....																							
<p><b>Cuerpo inferior.</b> Este espacio se utiliza para calcular las <b>bases de cotización</b> a la Seguridad Social y la base sobre la que se aplica la retención a cuenta del IRPF. También se indica la <b>aportación de la empresa</b> a la Seguridad Social, pero solo a título informativo.</p>																										

**Devengos: percepciones salariales.** Retribuyen el trabajo efectivo: salario base, antigüedad, incentivos, pluses, pagas extras, horas extras, salario en especie, etc. (Tabla 13.1).

**Devengos: percepciones no salariales.** Se perciben cuando se producen determinadas circunstancias, pero no retribuyen el trabajo efectivo ni los períodos de descanso. Por ejemplo: gastos de desplazamiento y alojamiento, gastos de locomoción, pluses de transporte, prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad temporal, retribuciones en especie concedidas voluntariamente por las empresas, etc. (Tabla 13.2).

**Deducciones.** Son cantidades que se restan al salario bruto para obtener el salario neto (Fig. 13.3).



Fig. 13.2. Modelo oficial de recibo de salarios.



## Más datos

### Incremento del MEI

El MEI se irá incrementando de la siguiente forma:

- Año 2025:
  - MEI empleador: 0,67.
  - MEI empleado: 0,13.
- Año 2026:
  - MEI empleador: 0,75.
  - MEI empleado: 0,15.
- Año 2027:
  - MEI empleador: 0,83.
  - MEI empleado: 0,17.
- Año 2028:
  - MEI empleador: 0,92.
  - MEI empleado: 0,18.
- Año 2029-2050:
  - MEI empleador: 1,00.
  - MEI empleado: 0,20.

## MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL

