



Unidad 8

EL SALARIO Y LA NÓMINA

CONTENIDOS

-  1. El salario
2. Las garantías del salario
3. La nómina

1. El salario

Salario

Retribuciones que cobra el trabajador por cuenta ajena por los servicios prestados, incluyendo los periodos de descansos semanales en los cuales también se cobra salario

Según forma de pago

Salario en dinero

- Puede ser en metálico, transferencia o talón bancario

Salario en especie:

- Se paga en productos distintos al dinero: vivienda, vehículo, aportaciones plan de pensiones...
- No puede ser mayor del 30% del total de retribuciones

Según forma de cálculo

- Salario por unidad de tiempo (por día, mes u hora)

- Salario por unidad de obra (por cantidad de trabajo realizado)

- Salario mixto (una parte en tiempo y otra en obra, por ejemplo un salario base más incentivos)

1. El salario

Pago del salario

Pago

- De forma puntual en fecha y lugar convenidos
- Derecho a anticipos (de trabajo ya realizado)
- Retrasos en el pago: intereses del 10% anual
- Jurisprudencia: retraso en 3 meses en el pago es causa justa de extinción del contrato

Recibo de salarios

- Recibo de salarios consta: percepciones, deducciones de seguridad social y hacienda
- Modelo de recibo de salarios fijado por ley, pero es posible pactar otro modelo

Fijación del salario

Salario Mínimo Interprofesional

Salario del Convenio Colectivo

Salario del contrato de trabajo

Modificación del salario

← anterior

Contenidos

siguente →

1. El salario

SMI

Salario mínimo que fija todos los años el Gobierno

SMI 2021: 950 €/mes

El salario del contrato de trabajo

Pactar en el contrato una mejora respecto al salario del convenio, para ese trabajador

El salario del convenio colectivo (estructura)

Salario Base (por categoría profesional)

Complementos salariales o pluses

Complementos extrasalariales (compensan gastos del trabajador por realizar trabajo)

Pagas extras (como mínimo 2 pagas al año por ley)

El convenio colectivo regula el salario base y el resto de pluses

Búsqueda: **Convenio Colectivo**

anterior

Contenidos

siguiente

1. El salario

Modificación del salario...

...del convenio colectivo

- Las empresas podrán modificar la estructura del salario que fija el convenio y la cuantía
- Necesitará acuerdo con representantes y causas objetivas
- Si existe desacuerdo → CNCCC
- Convenio de empresa prioritario ante el convenio colectivo del sector
- Posible uso de cláusulas de descuelgue salarial: en pérdidas económicas

...del contrato de trabajo

- Las empresas podrán modificar la cuantía del salario pactado en contrato y de las mejoras voluntarias que ofrecían
- Se trata de una modificación sustancial del contrato



2. Las garantías del salario

El S.M.I no es embargable

No se le puede embargar de la nómina neta el valor de SMI, salvo que se daban pensiones a hijos y cónyuge. Se aplica una tabla (caso 3)

El salario como crédito privilegiado

➔ Preferencia de los trabajadores a cobrar frente a los acreedores en caso de que la empresa tenga deudas:

➔ 1) Los salarios de los últimos 30 días tienen preferencia sobre cualquier otro crédito

➔ 2) Los beneficios de los objetos elaborados por los trabajadores serán destinados al pago de sus salarios

➔ 3) El resto de salarios que se deban tendrán preferencia sobre cualquier otro crédito o deuda

El FOGASA

Organismo dependiente del Ministerio de Empleo encargado de **recoger fondos** de la empresa para pagar a los trabajadores en **caso de insolvencia**

Responsabilidad en caso de insolvencia, quiebra, concurso de acreedores o suspensión de pagos

- Responsabilidad subsidiaria: primero se venden todos los bienes de la empresa y luego FOGASA
- Salarios no pagados máx 120 días
- Indemnizaciones por despido no pagadas máx 30 días /año o 20 días /año

3. La nómina

Estructura de la nómina

Encabezado

Datos de empresa y trabajador

Periodo de liquidación

Mes o días que se van a cobrar

Devengos

Cantidades que se cobran por trabajo en bruto
(sin descontar Seguridad Social y retención Hacienda)

Deducciones

A los devengos o salario bruto se realizan una serie de descuentos en nómina (deducción por seguridad social, retención Hacienda o IRPF, anticipos cobrados o salarios en productos en especie)

Líquido a percibir

Resta entre devengos y deducciones = salario neto

Bases de cotización y Hacienda

Pagos a la Seguridad social y Hacienda realizados sobre base de cotización y base sujeta a IRPF
(no sobre devengos o salario bruto)

anterior



Contenidos

siguiente

3. La nómina

El Salario Bruto (devengos)

 **Búsqueda: Convenio Colectivo**

Salario Base

En función de su categoría profesional que marque el convenio.

Complementos salariales

O pluses, son aquellos que se añaden al salario base.

- Complementos personales (conocimientos o experiencia)
- Complementos por el puesto de trabajo (puesto en concreto)
- Complementos por cantidad o calidad del trabajo (rendimiento del trabajador)
- Complementos de vencimiento superior al mes (pagas extras que pueden ser prorrateadas, paga de beneficios...)

Complementos extrasalariales

Compensan gastos del trabajador (también por baja laboral o indemnizaciones, acción social de la empresa)

- Plus de transporte urbano
- Plus de distancia
- Dietas de viaje
- Locomoción o kilometraje
- Ropa de trabajo y desgaste de herramientas
- Quebranto de moneda

 anterior

 **Contenidos**

siguiente 

3. La nómina

El empresario debe ingresar estas cantidades, que se retienen de la nómina, en la TGSS y en la Delegación de Hacienda

DEDUCCIONES

Descuento por Seguridad Social

Descuento por Hacienda (IRPF)

Líquido a percibir o Salario neto → cantidad que recibirá el trabajador será la resta entre el salario bruto y las deducciones en la seguridad social y de Hacienda

3. La nómina

Descuento por
Seguridad social

- ✓ Todo lo que gana el trabajador no cotiza a seguridad social
- ✓ Hay 3 bases de Cotización y varios % a aplicar (por cotización general, por desempleo, por FP)

❑ Las Bases de Cotización

- Salario base y complementos salariales
- Pagas extraordinarias
- Horas extraordinarias (para algunas bases)
- Los complementos extrasalariales (algunos)

 Complementos NO Cotizables

❖ Cálculo de la BCCC: Base de cotización de contingencias comunes

- [Cálculo en salario mensual](#) 
- [Cálculo en salario día](#) 

❖ Cálculo de la BCCP: Base de cotización de contingencias Profesionales

❖ Cálculo de la Base de Horas Extras

 Cálculo BCCP y
Base de Horas Extras

❑ Los tipos de cotización

- Las cuotas o ingresos a pagar se calculan aplicando un % a las bases de cotización
 - $\text{Base} \times \text{tipo de cotización} = \text{cuota a ingresar}$
- Trabajador debe pagar 3 cuotas, o bien una 4ª si hay horas extras
- Tanto el trabajador como la empresa deben pagar seguridad social

 Tipo de Cotización

 Volver

Complementos No cotizables

Complementos NO cotizables a la seguridad social

Locomoción o kilometraje	Según factura (transporte público)	Total del importe
	Sin factura	0,19 €/km (más peaje y parking)
Dietas	Estancia (dormir hotel)	Los importes que se justifiquen
	Manutención (comer)	Máx. 53,34€/día (si pernocta) Máx. 26,67€/día (no pernocta)
Indemnizaciones por despidos	Desde julio de 2012 cotiza el exceso de la cantidad legal que fije el Estatuto por despido improcedente	
Indemnizaciones por traslados, fallecimientos y suspensiones	Desde julio de 2012 cotiza el exceso de la cantidad que fije el convenio	
Prestaciones seguridad social	Total del importe, salvo mejoras de la empresa en planes de pensiones	
Las mejoras y asignaciones asistenciales concedidas voluntariamente por las empresas	Desde 2014 cotizan casi todas: entrega de productos, servicios escolares, primas de seguros. Solo está exento las becas por estudio.	

Las empresas deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social todos los conceptos retributivos que reciban los trabajadores, sean cotizables o no

 Volver

Cálculo de la BCCC en salario mensual

1

Se suman todos los devengos que cotizan a la seguridad social

2

Se excluyen los complementos extrasalariales que no cotizan, así como lo ganado por las horas extraordinarias

3

Se suma la parte proporcional de pagas extras que le corresponde al mes: se suman todas las pagas extras del año (y la de beneficios) y se dividen por 12 meses

4

Cantidad resultante debe estar entre la base máx y la base mín. de cotización del grupo profesional.

Grupo	Categoría Profesional	Bases Mín. al mes	Bases Máx. al mes
1	Ingenieros y licenciados, y personal de alta dirección no incluido en art. 1.3 del ET	1.466,40	4.070,10
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.215,90	4.070,10
3	Jefes administrativos y de taller	1.057,80	4.070,10
4	Ayudantes no titulados	1.050	4.070,10
5	Oficiales administrativos	1.050	4.070,10
6	Subalternos	1.050	4.070,10
7	Auxiliares administrativos	1.050	4.070,10

[Volver](#)

Cálculo de la BCCC en salario día

1

Se suman todos los devengos diarios que cotizan a la seguridad social

2

Se excluyen los complementos extrasalariales que no cotizan, así como lo ganado por horas extraordinarias

3

Se suma la parte proporcional de pagas extras que le corresponde al día de la siguiente manera

$$\text{Pagas extras} / 365 \text{ días} = \text{Paga extra al día}$$

4

Resultado debe estar entre la base máx y la mín. diaria de cotización del grupo profesional.

5

Base de cotización diaria x nº de días del mes trabajado.

 Búsqueda: **Seguridad Social**

Grupo	Categoría Profesional	Bases Mín. al mes	Bases Máx. al mes
8	Oficiales de primera y de segunda	35	135,67
9	Oficiales de tercera y especialistas	35	135,67
10	Peones	35	135,67
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	35	135,67

 Volver

Cálculo de la BCCP y de la Base de Horas Extras

Base de Cotización de Contingencias Profesionales



BCCP se compara con topes máx. 4.070,10€ y mín. 1.050€

Base de Horas Extras

3ª base de cotización → cantidad recibida por horas extras realizadas

Por las Horas Extras se cotiza dos veces:

- Sumándole la cantidad a la BCCP
- Al generar una Base de Horas Extras que cotiza aparte

Volver

siguiente

Tipos de Cotización



Cuotas a ingresar		Tipo de cotización	
		Trabajador	Empresa
Contingencias comunes		4,70 % de BCCC	23,6 € de BCCC
Contingencias profesionales		No	% BCCP según el grado de peligrosidad de la actividad
Desempleo	Supuesto general (indefinido, prácticas, relevo, interinidad)	1,55% de BCCP	5,50% BCCP
	En resto de contratos temporales	1,60% de BCCP	6,70% BCCP
FOGASA		NO	0,20 % BCCP
Formación Profesional para el empleo		0,10 % de BCCP	0,60 % BCCP
Horas extras ordinarias		4,70% de BHE	23,60% BHE
Horas extras por fuerza mayor		2% de BHE	12% BHE

Volver

siguiente

3. La nómina

Descuento por Hacienda (IRPF)

- ✓ Las empresas realizan a todos los trabajadores una retención o descuento en la nómina para ingresarla en Hacienda
- ✓ Cantidad entregada “a cuenta” → obligación pago impuestos → IRPF año siguiente
- ✓ Hay que calcular la base de IRPF y aplicar un %
- ✓ Hay cantidades que no pagan seguridad social pero si Hacienda

❑ La Base de IRPF

- A partir de los devengos mensuales descontando las cantidades que NO pagan Hacienda:
 - ❖ Las indemnizaciones legales por despido o extinción del contrato (salvo fin de contrato temporal de obra y servicio y eventual, que sí tributan, así como el exceso de 180.000€)
 - ❖ Indemnizaciones por traslados y fallecimiento
 - ❖ Gastos de locomoción y dietas en las mismas cantidades que para la seguridad social

❑ Tipo de retención o %

- Lo calcula Hacienda, en función de la renta anual del trabajador y su situación familiar, y lo comunica a la empresa

Búsqueda: **Agencia Tributaria**