

UD8

EL SALARIO Y LA NÓMINA

ÍNDICE

1. EL SALARIO

- 1.1. Concepto
- 1.2. Tipos de salario
- 1.3. Pago de salario
- 1.4. Fijación del salario

2. LAS GARANTÍAS DEL SALARIO

- Preferencia y Protección
- Inembargabilidad
- Fogasa

3. LA NÓMINA

- 3.1. Estructura de la nómina
- 3.2. El salario bruto o total devengado
- 3.3. Las deducciones
 - 3.3.1. Descuento por Seguridad Social
 - 3.3.2. Descuento por Hacienda (Irpf)
- 3.4. Líquido a percibir o salario neto

1. EL SALARIO

En toda relación laboral, el trabajador se compromete a prestar sus servicios a cambio de percibir un salario que será abonado por el empresario.

La normativa regula las condiciones de pago y asegura su protección, tanto frente al empresario como a los demás acreedores del mismo.

1.1. Concepto

Se considera **salario** la totalidad de las **percepciones económicas** (en dinero o en especie) que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios por **cuenta ajena**, debido a:

- ⇒ Su **trabajo efectivo**
- ⇒ Los **periodos de descanso computables** como de trabajo: descanso semanal y de festivos, vacaciones anuales y permisos retribuidos.

1.2. Tipos de salario

- ▶ Según la forma de pago (el medio de pago):

En Dinero: es la forma más habitual de retribución. Consiste en la entrega de dinero en moneda de curso legal o mediante cheque o transferencia bancaria.

En Especie: consiste en el uso para fines particulares de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o a un precio inferior al del mercado. Por ejemplo, el uso de una vivienda, de vehículos de empresa, seguros médicos, etc. **Importante!: el salario en especie no puede superar el 30% del total de retribuciones que percibe el trabajador.**

- ▶ Según la forma de cálculo (método de pago):

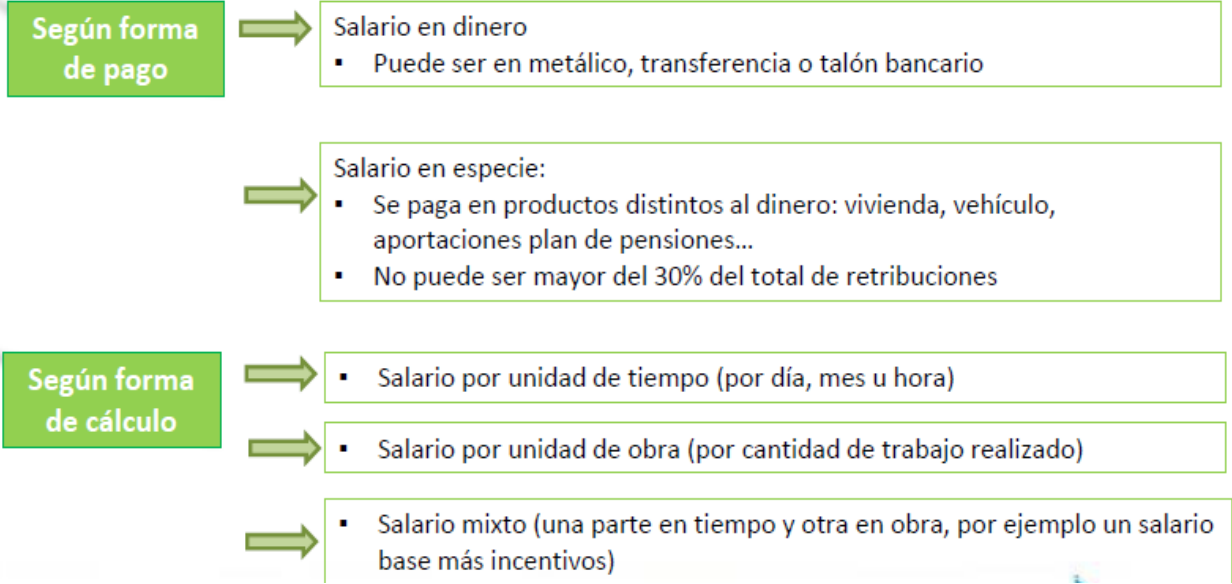
Por unidad de tiempo: se pacta y retribuye el tiempo trabajado, con independencia del resultado o de la obra realizada. Ejemplo por día, mes..

Por unidad de obra: retribuye la cantidad y calidad del trabajo realizado independientemente del tiempo invertido en su realización.

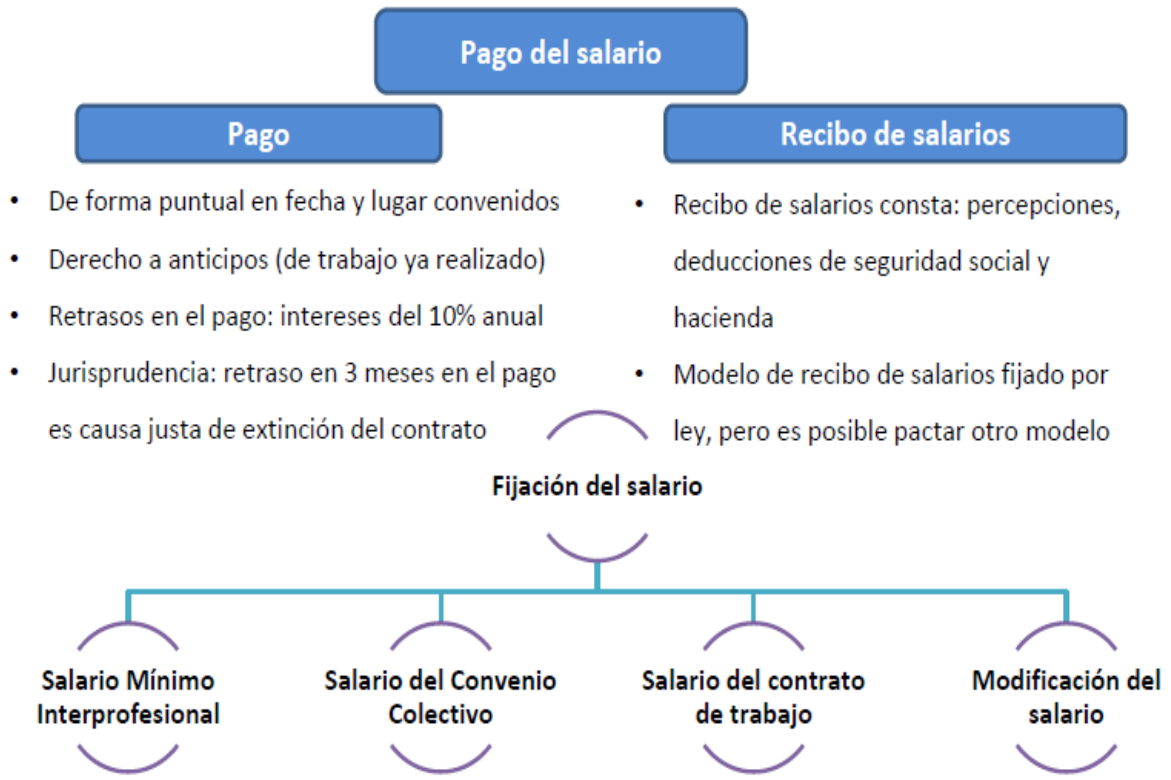
Mixto: es una combinación de las clases anteriores (una parte en tiempo y otra en obra, por ejemplo un salario basado en incentivos).

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



1.3. Pago de salario



1.4. Fijación del salario

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

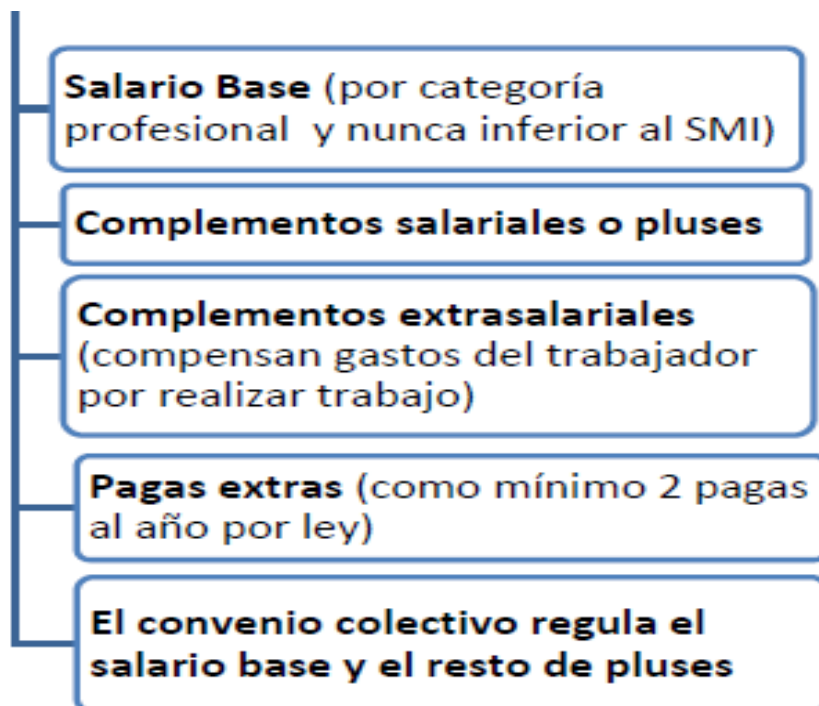
El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) representa la cantidad mínima que debe percibir un trabajador como salario base por una jornada de trabajo completa.

El SMI (actualmente 1.080€) lo fija anualmente el Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas teniendo en cuenta:

- El Índice de Precios al Consumo (IPC)
- La productividad media nacional alcanzada
- El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional
- La coyuntura económica general.

SALARIO DEL CONVENIO COLECTIVO

El Convenio colectivo es un acuerdo entre los trabajadores y los empresarios donde se fijan los derechos y obligaciones.



SALARIO DEL CONTRATO DE TRABAJO

En el contrato de trabajo se puede pactar una mejora del salario que se establezca en el Convenio colectivo.

MODIFICACIÓN DEL SALARIO

Existe flexibilidad interna en las empresas para modificar las condiciones salariales fijadas tanto en el Convenio colectivo como en el contrato de trabajo.

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

Modificación del salario del convenio colectivo:

- Las empresas podrán modificar la estructura del salario que fija el convenio y la cuantía (qué pluses se cobran).
- Para la modificación de salario del convenio colectivo, la empresa necesitará acuerdo con representantes y que las causas de la modificación sean objetivas. Por ejemplo un descenso del salario provocado por una disminución en las ventas durante 2 trimestres consecutivos.
- El Convenio de empresa prevalece ante el de sector al poder ser distintos. Si existe desacuerdo se acudiría a la Comisión Nacional Consultiva de Convenios Colectivos (CNCCC)
- Existe la posibilidad de usar cláusulas de descuelgue salarial. Las empresas pueden utilizarlas para no subir los salarios que fijan los convenios colectivos del sector.

Modificación del salario del contrato de trabajo:

- Las empresas podrán modificar la cuantía del salario pactado en contrato y de las mejoras voluntarias que ofrecían.
- Esta modificación es una modificación **sustancial** del contrato. El trabajador tiene derecho a extinguir el contrato y recibir una indemnización por el tiempo trabajado.

2. LAS GARANTÍAS DEL SALARIO

El Estatuto de los Trabajadores establece una serie de medidas protectoras para que, en los casos en que el empresario no pueda hacer frente a sus obligaciones económicas, los salarios de los trabajadores tengan preferencia sobre otras deudas del empresario.

❖ **PREFERENCIA Y PROTECCIÓN**

El salario como crédito privilegiado:

Los trabajadores tienen preferencia a cobrar frente a los acreedores en caso de que la empresa tenga deudas:

- 1) Los salarios de los últimos 30 días 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.

❖ **INEMBARGABILIDAD**

El Salario Mínimo Interprofesional (SMI), en su cuantía, es inembargable. Representa la cantidad mínima que debe percibir un trabajador como salario base por una jornada de trabajo completa. Si fuera a tiempo parcial será proporcional a la jornada de trabajo realizada.

Importante señalar que el **embargo** se aplica sobre el **salario líquido o neto** del trabajador y que, aunque el SMI es inembargable, existe una **excepción** en la que sí se permite embargar el SMI y es cuando el trabajador no ha cumplido la obligación de pago de **pensiones compensatorias y alimenticias** al cónyuge o a los hijos en virtud de una resolución judicial de nulidad, separación o divorcio. En este caso será el Juez quien determine la cantidad embargable, incluyendo el SMI.

Los salarios, sueldos, jornales, retribuciones o pensiones que sean superiores al SMI se embargarán conforme a la siguiente escala:

1. Para la primera cuantía adicional hasta la que suponga el importe del doble del SMI, el **30%**.
2. Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a tres veces el SMI, el **50%**.
3. Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a cuatro veces el SMI, el **60%**
4. Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a cinco veces el SMI, el **75%**
5. Para cualquier cantidad que exceda de la anterior cuantía, el **90%**

Ejemplo de embargabilidad: Una empresa recibe una notificación judicial de embargo del salario de uno de sus trabajadores, ¿qué cantidad sería embargable si el salario neto es de 2.900€/mes?

SMI= 1.080€ (actualizado para 2023)

Los primeros 1.080 euros..... **0€** (No se embarga cantidad alguna)

Desde 1.080,01 a 2.160€..... $30\% \times 1.080 =$ **324€**

Los 740 restantes..... $50\% \times 740 =$ **370€**

Importe a embargar por la empresa = $0 + 324 + 370 =$ **694€**

❖ FOGASA

El Fondo de Garantía Salarial es un **organismo autónomo adscrito** al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, cuya finalidad es abonar **parcialmente** a los trabajadores los salarios pendientes de pago y las indemnizaciones por despido o extinción del contrato a causa de una **insolvencia, quiebra, concurso de acreedores o suspensión de pagos**.

Se financia con las aportaciones efectuadas por todos los empresarios con trabajadores por cuenta ajena.

El tipo de cotización lo fija el Gobierno, actualmente la aportación se calcula aplicando el **0,20%** a la Base de Cotización de Contingencias Profesionales (**BCCP**) y es a **cargo exclusivamente del empresario**.

3. LA NÓMINA

3.1. Estructura de la nómina

La Orden de 27 de diciembre de 1994 aprobó el modelo de recibo individual de salarios, estableciendo así su estructura:

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)

- ⇒ **Encabezado:** recoge los datos referentes a la empresa y al trabajador
- Datos de la **empresa:** razón social, domicilio, Cif, y Código de cuenta de cotización de la Seguridad Social.
- Datos del **trabajador:** nombre y apellidos, Nif, nº afiliación a la seguridad social, categoría o grupo profesional y grupo de cotización.
- ⇒ **Periodo de liquidación:**
- Si la nómina es mensual: se indicará 30 días
 - Si la nómina es diaria: se indicará el total de días del mes en cuestión.
 - Si el trabajador no trabajó todo el mes: se pondrán los días en que efectivamente hubiese estado dado de alta en la Seguridad Social.

- ⇒ **Devengos:** para obtener el total devengado debe tenerse en cuenta la totalidad de las percepciones salariales y extrasalariales percibidas en el mes en el que se elabora la nómina sin aplicarle las deducciones.
 - ✓ *Percepciones salariales:* son las percepciones que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios laborales, estando **directamente** relacionadas con su trabajo.
 - ✓ *Percepciones extrasalariales:* son aquellas percepciones que no retribuyen el trabajo personal por lo que no tienen la consideración de salario, sino que **compensan gastos** del trabajador relacionado con su trabajo. Ejemplo: gastos de locomoción, dietas de viaje, plus de transporte y distancia, etc.
- ⇒ **Deducciones:** son las cantidades que el empresario debe descontar del salario bruto, bien para ingresarlas a las Seguridad Social, Agencia Tributaria, otras personas o para regularizar los anticipos o productos en especie.
- ⇒ **Líquido a percibir:** será la cantidad que percibirá finalmente el trabajador tras restar del salario bruto las deducciones aplicables a dicho trabajador.
- ⇒ **Bases de cotización y Hacienda:** pagos a la Seguridad Social y Hacienda realizados sobre la base de cotización y base sujeta a Irpf (no sobre devengos o salario bruto).

3.2. El salario bruto o total devengado

El salario bruto o total devengado se compone de:

Salario Base	En función de su categoría profesional que marque el convenio. Nunca < S.M.I. por jornada a tiempo completo
---------------------	---

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)
-------------------------------------	---

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Plus de transporte urbano • Plus de distancia • Dietas de viaje | <ul style="list-style-type: none"> • Locomoción o kilometraje • Ropa de trabajo y desgaste de herramientas • Quebranto de moneda |
|---|---|

Salario base: es la retribución fijada por unidad de tiempo o por unidad de obra. Su cuantía es la que fija el convenio colectivo según el grupo profesional del trabajador. **Nunca** podrá ser **inferior** al **SMI** por jornada a tiempo completo.

Complementos salariales: son percepciones que sin formar parte de su salario base, el trabajador las recibe en base a determinadas circunstancias:

- *Complementos personales:* en base a las condiciones personales del trabajador. Los recibe por tener conocimientos o cualidades que no fueron valoradas anteriormente. Por ejemplo: antigüedad.
- *Complementos por el puesto de trabajo:* retribuyen peculiaridades inherentes al puesto de trabajo. Por ejemplo: toxicidad, peligrosidad, nocturnidad, etc.
- *Complementos por cantidad o calidad del trabajo:* son complementos por una mejor calidad o cantidad de trabajo para estimularles y aumentar así la productividad. Por ejemplo: incentivos, comisiones, horas extras, etc.
- *Complementos de vencimiento superior al mes:* estos complementos se devengan día a día aunque su pago se realice en una fecha determinada. Por ejemplo: pagas extraordinarias (como mínimo tiene derecho a 2 que podrá acordarse de que sean prorrateadas en 12 mensualidades), participación en beneficios, etc.

Complementos extrasalariales: compensan gastos del trabajador relacionado con su trabajo. También por baja laboral o indemnizaciones, acción social de la empresa.

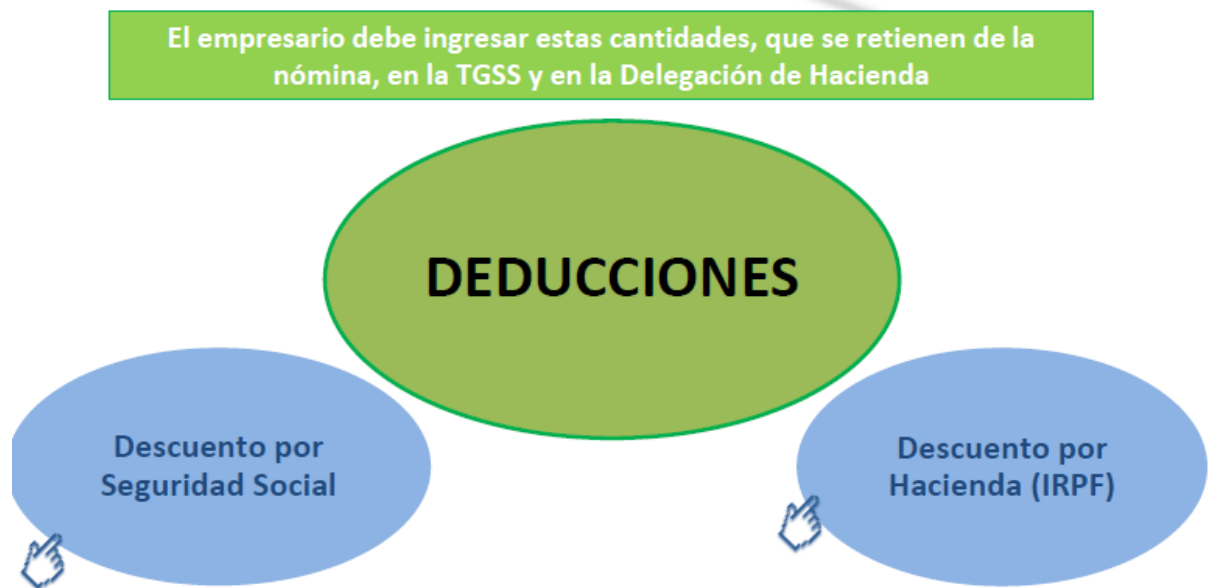
- *Gastos de locomoción:* gastos por desplazamientos fuera del lugar habitual del trabajo, para que realice su tarea en otro centro de trabajo distinto.
- *Dietas de viaje:* gastos de manutención y estancia generados en un municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del trabajador.
- *Plus transporte y distancia, quebranto de moneda, desgaste útiles, adquisición y mantenimiento de ropa de trabajo, percepciones por matrimonio y donaciones promocionales.*

3.3. Las deducciones

Son las cantidades que el empresario debe descontar de la nómina y dichas deducciones pueden ser obligatorias u ocasionales.

Deducciones **obligatorias**: por seguridad social y por Irpf

Deducciones **ocasionales**: se dan si se produce el hecho en cuestión. Hacen referencia a los anticipo a cuenta de su trabajo realizado, productos en especie, y otras deducciones como por ejemplo los embargos.



3.3.1 Descuento por Seguridad Social

Se conoce como **cuota obrera** la cantidad por la que un trabajador tiene que cotizar a la Seguridad Social para tener derecho a las prestaciones que esta cubre (IT, jubilación, desempleo, etc.)

Para calcular lo que aporta cada trabajador se calculan las bases de cotización (teniendo en cuenta que no todo lo que gana el trabajador cotiza a la Seguridad Social) y a las mismas, se le aplica unos porcentajes de cotización.

Existen **3 bases de cotización**:

- Base de Cotización de contingencias comunes (**BCCC**)
- Base de Cotización de contingencias profesionales (**BCCP**)
- Base de cotización de horas extras (**BCHE**)

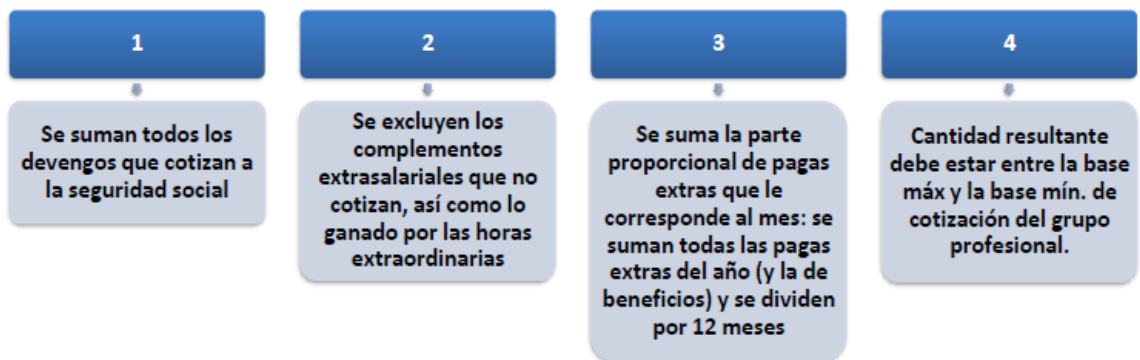
Base de Cotización de contingencias comunes (BCCC)

Es la **cantidad de la nómina** por la que el trabajador **debe cotizar a la seguridad social** para tener **derecho a las prestaciones de la seguridad social** relacionadas con las **contingencias comunes** y por tanto no relacionadas con un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, como son: la asistencia sanitaria, una baja laboral común y no laboral, la invalidez, jubilación, etc.

La BCCC está compuesta por la suma de los siguientes conceptos:

► Retribución mensual (nómina mensual)

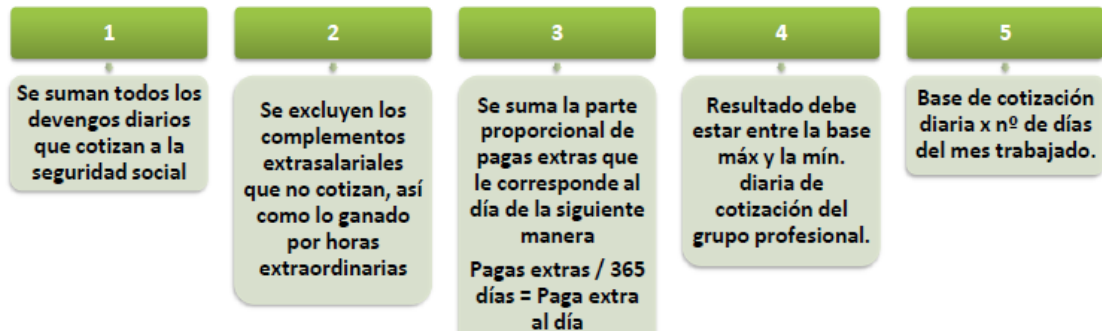
- * Todas las percepciones **salariales** del mes (**excepto las horas extras**)
- * Todas las percepciones **no salariales que coticen** a las Seguridad Social (por su totalidad o por el exceso sobre los límites establecidos por ley)
- * **Parte proporcional de las pagas extras** (número de pagas por el importe de las mismas y todo dividido por **12 meses**).



► Retribución diaria (nómina diaria)

- * Todas las percepciones **salariales** (cómputo diario, **excepto horas extras**)
- * Todas las percepciones **no salariales que coticen** a las Seguridad Social (por su totalidad o por el exceso sobre los límites establecidos por ley)
- * **Parte proporcional de las pagas extras** (número de pagas por el importe de las mismas y todo dividido por **365 días**).

Posteriormente, se multiplica la base diaria por el número de días del mes en cuestión.



Tanto si la retribución es mensual como diaria, hay que **comprobar si el importe de la BCCC está comprendido entre la base máxima y mínima de cada grupo de cotización**. Si no llega se usa la base mínima y si se excede se utiliza la base máxima.

A continuación se muestran 3 casuísticas de importes de la BCCC, se trata de ver como se actuaría en función de que dichos importes se encuentren dentro o fuera de las bases mínimas y máximas que se muestran en la tabla.

El trabajador pertenece al **grupo 1. Ingenieros y Licenciados**. Su base mínima asciende a 1.629,30€ y su base máxima 4.495,50€

Caso a) BCCC asciende a 1.500€

Caso b) BCCC asciende a 3.500€

Caso c) BCCC asciende a 4.800€

Caso a) La BCCC está fuera del intervalo (1.629,30-4.495,50), en concreto es menor que la base mínima por lo que para aplicar los tipos de cotización se utilizaría la base mínima 1.629,30€

Caso b) La BCCC está dentro del intervalo (1.629,30-4.495,50) por lo que utilizaremos dicha BCCC para aplicar los tipos de cotización.

Caso c) La BCCC está fuera del intervalo (1.629,30-4.495,50), en concreto es superior a la base máxima por lo que para aplicar los tipos de cotización se utilizaría la base máxima 4.495,50€

A continuación se muestra la **tabla actualizada para 2023 que recoge las bases mínimas y máximas para los distintos grupos de cotización**. Como puede observarse los 7 primeros grupos de cotización corresponden a retribuciones mensuales mientras que los grupos del 8 al 11 son retribuciones diarias.

Artículo 3. Bases máximas y mínimas de cotización.

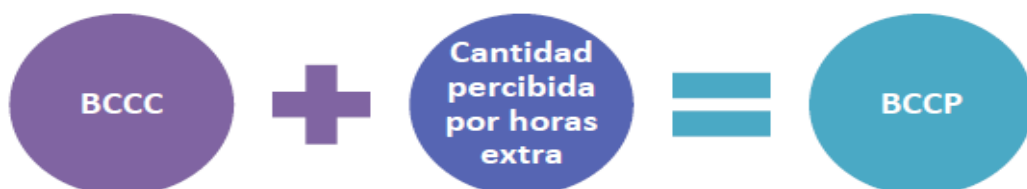
Desde el 1 de enero de 2023, la cotización al Régimen General por contingencias comunes estará limitada para cada grupo de categorías profesionales por las bases mínimas y máximas siguientes:

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas - Euros/mes	Bases máximas - Euros/mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.	1.629,30	4.495,50
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados.	1.351,20	4.495,50
3	Jefes Administrativos y de Taller.	1.175,40	4.495,50
4	Ayudantes no Titulados.	1.166,70	4.495,50
5	Oficiales Administrativos.	1.166,70	4.495,50
6	Subalternos.	1.166,70	4.495,50
7	Auxiliares Administrativos.	1.166,70	4.495,50

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas - Euros/día	Bases máximas - Euros/día
8	Oficiales de primera y segunda.	38,89	149,85
9	Oficiales de tercera y Especialistas.	38,89	149,85
10	Peones.	38,89	149,85
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional.	38,89	149,85

Base de Cotización de contingencias profesionales (BCCP)

Es la base de cotización que se toma como referencia para cotizar por las contingencias profesionales de **accidente de trabajo y enfermedad profesional**, así como también para calcular aquellas **cuotas que se recaudan conjuntamente** con la seguridad social, como son: la cotización por Desempleo, por el FOGASA y por los cursos de Formación Profesional para el empleo.



Su cálculo se realiza **sumándole** a la BCCC la cantidad recibida por las **horas extras**.

Al igual que ocurre con la BCCC hay que **comprobar** si la BCCP calculada se encuentra dentro o fuera de las **bases mínimas y máximas para cada grupo de cotización** y actuar en consecuencia.

Base de Cotización Horas Extras

En el supuesto de que se hayan realizado horas extraordinarias, aparecerá una tercera base de cotización por la cantidad recibida por estas horas extras realizadas, de manera que por las horas extras se cotiza dos veces: una vez en el cálculo de la BCCP y otra en el cálculo de la Base de Horas Extras que cotizará aparte.

TIPOS DE COTIZACIÓN

Para calcular las cuotas o ingresos a pagar hay que aplicar un porcentaje a las bases de cotización anteriores, de manera que:



El trabajador **debe pagar 3 cuotas** (por contingencias comunes, desempleo y formación profesional), **o bien una 4ª** si ha realizado horas extras. Para calcular estas cuotas se aplica los **% o tipos de cotización a las bases de cotización** de la tabla siguiente:

Conceptos	% trabajador	% empresa	Base sobre la que se aplica el %
Contingencias comunes	4,7%	23,6%	B.C.C.C
Horas extras fuerza mayor	2%	12%	Valor de las horas extras (BCHE)
Resto de horas extras	4,7%	23,6%	Valor de las horas extras (BCHE)
Desempleo en general (indefinido)	1,55%	5,5%	B.C.C.P.
Desempleo, contrato duración determinada (tiempo completo o parcial)	1,6%	6,7%	B.C.C.P.
Formación profesional	0,10%	0,6%	B.C.C.P.
Contingencias profesionales A.T y E.P	NO	Depende del caso	B.C.C.P.
F.O.G.A.S.A.	NO	0,2%	B.C.C.P.

3.3.2 Descuento por Hacienda (Irfp)

Las empresas realizan a todos los trabajadores **una retención o descuento en la nómina para ingresarla en Hacienda como una cantidad entregada “a cuenta”**. Así cuando finalice el año, el trabajador habrá pagado esas cantidades que le servirán para la declaración de Hacienda del año siguiente.

Para calcular la retención de Irfp, al igual que con la seguridad social, hay que calcular una base de Irfp y un tipo o % a aplicar sobre esa base.

La **base de retención de Irfp** se calcula a partir de los devengos mensuales pero descontando las **cantidades que no pagan Hacienda**, que son:

- ⇒ Los pagos en prestaciones a la seguridad social
- ⇒ Las indemnizaciones legales por despido o extinción del contrato
- ⇒ Los gastos de locomoción y dietas en las mismas cantidades que para la seguridad social (*comparten cuadro, ver anexo en última página*)

El % o tipo de retención se obtiene en función de la renta anual del trabajador y de su situación familiar.

3.4. Líquido a percibir o salario neto

La cantidad que recibirá el trabajador será la resta entre el salario bruto y las deducciones en la seguridad social (y cuotas de recaudación conjunta) y de Hacienda.

Anexo:

CONCEPTO				IMPORTE EXENTO	IMPORTE NO EXENTO
Gastos de mantención y estancia	Gastos de estancia			Importe justificado	Importe no justificado
	Gastos de mantención	Pernocta	España	53,34 euros	El exceso de tales cantidades
			Extranjero	91,35 euros	
	No pernocta	España	26,67 euros		
		Extranjero	48,08 euros		
	Personal de vuelo	España	36,06 euros		
		Extranjero	66,11 euros		
Gastos de locomoción	Transporte público			Importe justificado	El exceso
	Por su cuenta			0,19 euros/Km + aparcamiento justificado	

SE INCLUYE EN LA BASE DE COTIZACIÓN TODO SU IMPORTE: es decir, no hay que estudiar si superan o no unos límites, directamente se incluye su importe.

- Plus de transporte y distancia
- Quebranto de moneda
- Desgaste de útiles y herramientas
- Adquisición y mantenimiento de ropa de trabajo
- Donaciones promocionales (ejemplo regalo al trabajador por cerrar una negociación)

CONCEPTOS O PERCEPCIONES SALARIALES QUE **NO** FORMAN PARTE DE LAS BASE DE COTIZACION EN LA PARTE QUE ESTÉ EXENTA.

- Gastos de locomoción
- Dietas
- Indemnización por despido o muerte (dentro de los límites legales establecidos)
- Mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal
- Ayudas a la formación cuando sea necesaria para el desempeño del puesto.