

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

El salario y la nómina del trabajador

03

ÍNDICE

/ 1. Introducción y contextualización práctica	3
/ 2. El salario y su tipología. Salario mínimo interprofesional	4
2.1. Los tipos de salario	4
2.2. El salario mínimo interprofesional	5
/ 3. La nómina y su estructura	6
3.1. Los devengos	7
3.2. Las deducciones	7
3.3. La determinación de las bases de cotización	8
/ 4. Caso práctico 1: “Cálculo de nómina mensual”	8
/ 5. Liquidación de haberes. El FOGASA	10
/ 6. Caso práctico 2: “Cálculo de finiquito”	10
/ 7. Resumen y resolución del caso práctico de la unidad	11
/ 8. Bibliografía	13

OBJETIVOS

Conocer las distintas formas de salario: cómo se fija y cómo se realiza el pago.

Identificar y calcular las partidas que conforman una nómina.

Saber que existe derecho a finiquito al finalizar una relación laboral.

Conocer el FOGASA y sus funciones.

Localizar y comprender las condiciones económicas establecidas en el convenio colectivo aplicable al sector.



/ 1. Introducción y contextualización práctica

Esta unidad es de gran interés para los sujetos de una relación laboral, el salario es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y, por tanto, un deber u obligación para los empresarios. La percepción de una remuneración por la prestación de los servicios o realización de la obra objeto del contrato.

En la Constitución no solo se reconoce este derecho, sino que, además, se le dota de unas características básicas; se dice expresamente que debe ser suficiente para cubrir las necesidades del trabajador y de su familia, y que no puede existir discriminación por razón de sexo.

A continuación, vamos a plantear un caso a través del cual podremos aproximarnos de forma práctica a la teoría de este tema.

Escucha el siguiente audio donde planteamos la contextualización práctica de este tema, encontrarás su resolución en el apartado Resumen y resolución del caso práctico.



Fig. 1. Sobre con billetes.



Audio intro. "Nómina mensual"

<https://bit.ly/2DCQDnt>



/ 2. El salario y su tipología. Salario mínimo interprofesional

El **salario o sueldo** es la **contraprestación** que recibe el trabajador como pago del trabajo realizado. Este pago puede ser en dinero o en especie, y retribuyen el trabajo efectivo por la prestación profesional por los servicios laborales por cuenta ajena, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso que computan como de trabajo, según se establece en el E.T., (Art. 26)¹.



Fig. 2. Material para cálculo.

Se consideran **períodos de descanso computables** como trabajo:

- El descanso semanal y los días festivos.
- Las vacaciones anuales.
- El descanso de 15 minutos en una jornada laboral de 6 horas o de 30 minutos en jornada de 4,5 horas cuando se trata de menores de 18 años.
- La remuneración que corresponde a los períodos de inactividad.
- Las ausencias del trabajo que estén justificadas y a las que corresponde remuneración o retribución.

Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual se determina la estructura del salario, que debe comprender el salario base y los complementos salariales, E.T., (Art.26.3)².

El **salario base** es la parte básica y más importante de su nómina, supone el grueso del sueldo del trabajador y puede ser fijado por unidad de tiempo o de obra, sin atender a ninguna otra circunstancia.

Los **complementos salariales** son aquellas cantidades que se suman al salario base y que se fijan en función de diversas circunstancias, atendiendo a cada caso concreto. Se pueden **clasificar estos complementos** en:

- Personales: como por ejemplo la antigüedad, los idiomas, títulos.
- De puesto de trabajo: como puede ser la toxicidad, penosidad, peligrosidad.
- Por calidad o cantidad de trabajo se pueden establecer primas e incentivos, plus de actividad.
- De vencimiento periódico superior al mes: por beneficio que haya podido tener la empresa, pagas extraordinarias.
- En especie, no pudiendo superar el 30% del salario.

2.1. Los tipos de salario

Podemos distinguir los siguientes **tipos de salario**:


- **Salario a tiempo**: aquel se establece por año, al mes, a la semana, debe venir especificado en el contrato de trabajo.

1. Estatuto de los Trabajadores. Art. 26


2. Estatuto de los Trabajadores. Art. 26.3



- **Por obra:** atendiendo a la calidad o cantidad del trabajo.
- **Mixtos**, compuestos por salario por unidad de tiempo y por unidad de obra.
- **Por tarea:** se retribuye por la obra realizada. A mayor productividad no hay un mayor salario, sino un menor tiempo de trabajo.



Audio 1. "Qué no se incluye en el salario y otros tipos de salarios"
<https://bit.ly/3yihHW>



- **Proporcionales**, van en función de los ingresos que obtenga la empresa.

Además de estas clasificaciones, debemos conocer que el **salario puede ser global**: significa que en una única remuneración quedan incluidas todas las percepciones a las que el trabajador tendría derecho. Y tendrá validez siempre que la suma total sea igual a las partes que lo componen.

Se puede establecer esta forma de salario por pacto expreso entre el empresario y el trabajador, por ejemplo, en el contrato de trabajo, por Convenio Colectivo o por Disposición legal.

2.2. El salario mínimo interprofesional

El E.T., (Art.27) refleja que "Se entiende por **salario mínimo interprofesional** aquella retribución, fijada anualmente y establecida legalmente, por debajo de la cual no cabe retribuir la prestación de servicios por cuenta ajena en jornada ordinaria"³.

Supone una **garantía mínima de ingreso** para los trabajadores y tienen aplicación en todos los sectores productivos.

Para determinar la cuantía, el Gobierno se reúne con los Sindicatos y Asociaciones más representativas. Se puede reducir el **Salario Mínimo Interprofesional** si se reduce la jornada y en la misma proporción.

Para su determinación, se tienen en cuenta los siguientes factores, según el E.T., (Art.27.1)⁴:

- El Índice de Precios al Consumo.
- La Productividad Media Nacional alcanzada.
- El incremento de la participación del trabajo en la Renta Nacional.
- La coyuntura económica general.



Enlaces de interés...

Salario Mínimo Interprofesional: <https://www.youtube.com/watch?v=rEN0gzzWhIQ>

3. Estatuto de los Trabajadores. Art. 27

4. Estatuto de los Trabajadores. Art. 27.1



Al ser el Salario Mínimo Interprofesional una garantía de ingresos mínimos para el trabajador, es inembargable, excepto para el pago de alimentos.

/ 3. La nómina y su estructura

El **recibo de salarios o nómina** es un documento que emite el empresario y que se utiliza para calcular la cantidad total que hay que pagar al trabajador por el trabajo desarrollado. Este recibo individual justifica el pago de este del empresario al trabajador.

El modelo se ajustará a lo establecido por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, salvo Convenio Colectivo o Acuerdo, y siempre con claridad y separación de las partidas.

La nómina se compone de cuatro partes:

- **Cabecera**, donde deben figurar los datos de la empresa y del trabajador.
- Los **devengos**, dentro del cual encontramos el salario base y las percepciones salariales y no salariales.



Audio 2. "El lugar de pago del salario"

<https://bit.ly/3fjAOjs>



- Las **deducciones**, tanto de las cuotas de la Seguridad Social como IRPF, anticipos u otros conceptos que

RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS

Empresa: Domicilio: CIF: CGC:	Trabajador: NIF: Núm. Afil. Seguridad Social: Grupo profesional: Grupo de Cotización:
--	---

Periodo de liquidación: del de al de 20.... Total días

	IMPORTE	TOTALES
I. DEVENGOS		
1. Percepciones salariales		
Salario base		
Complementos salariales		
Horas extraordinarias		
Horas complementarias (contratos a tiempo parcial)		
Gratificaciones extraordinarias		
Salario en especie		
2. Percepciones no salariales		
Indemnizaciones o suplidos		
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social		
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos		
Otras percepciones no salariales		
A. TOTAL DEVENGADO		
II. DEDUCCIONES		
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta		
Contingencias comunes		
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. TOTAL A DEDUCIR		
LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A - B)		
Firma y sello de la empresa		RECIBI

Fig. 3. Ejemplo de nómina.



resten.

- **Líquido total** a percibir o salario neto.

En la siguiente imagen podemos ver la forma que suele adoptar la nómina de un trabajador.

3.1. Los devengos

Son aquellas **cantidades que percibe el trabajador por los diferentes conceptos** y entre los que es necesario **distinguir** las **percepciones salariales** de las no salariales.

En este apartado incluimos:

- El salario base: mencionado en el apartado 2.
- Los complementos salariales: explicados en el apartado 2.
- Las **percepciones extrasalariales**: son las percepciones que recibe el trabajador, pero **no tienen la consideración de salario**. Su función es **compensar gastos del trabajador con motivo del trabajo**. Algunos cotizan a la Seguridad Social y otros no. Algunos ejemplos son: las dietas, los gastos de locomoción, indemnizaciones por despidos, prestaciones de la seguridad social...

3.2. Las deducciones

A la hora de **confeccionar el recibo correspondiente de salario** al período que se liquida, el empresario debe **restar las cantidades que correspondan por IRPF** y **destinar parte del sueldo a cubrir las cotizaciones de la Seguridad Social**.



Enlaces de interés...

En la página de Hacienda (AEAT) puedes usar el programa de ayuda para calcular el porcentaje de retención que se aplicaría en la nómina según la situación personal y económica. <https://www2.agenciatributaria.gob.es/wlpl/PRET-R200/index.zul>

Aunque es obligación del empresario, todas las cargas fiscales y de Seguridad Social son a cargo del trabajador.

Por lo tanto, las principales deducciones en una nómina son:

- **IRPF**: Impuesto subjetivo que **atiende a las circunstancias personales de cada sujeto**, es el **adelanto de las cantidades que corresponde deducir en la Declaración de la Renta**. Es un porcentaje que **varía según las circunstancias personales y familiares, según el sueldo final...** El mínimo de cotización es un 2%.
- **Cotizaciones a la SS**: aquí tenemos que incluir que se cotiza por los siguientes conceptos:
 - » **Contingencias comunes**: es el 4,7% sobre la BCCC.
 - » **Desempleo**: el 1,55 o 1,60% sobre la BCCP.
 - » **Formación Profesional**: 0,1% sobre la BCCP.
 - » **Horas extraordinarias**: teniendo que distinguir si las horas son realizadas por causas de fuerza mayor, que



se cotizan un 2% sobre su importe. O si son horas extraordinarias, que se realizan de manera habitual, es

! Sabías que...

Base de cotización por contingencias comunes = salario base
+ complementos + exceso de complementos no salariales y pagas extra.



Video 1. "Calculemos las bases de cotización"

<https://bit.ly/3enOudP>



un 4,7% sobre su importe.

BCCC. Se refiere a Base de cotización contingencias comunes.

BCCP. Se refiere a Base de cotización contingencias profesionales.

3.3. La determinación de las bases de cotización

/ 4. Caso práctico 1: "Cálculo de nómina mensual"

Planteamiento: Calculemos la nómina mensual de un trabajador que recibe de salario base 1.200€, tiene un plus de transporte de 120€ al mes, por antigüedad recibe 120€, por kilometraje 320€ (y ha realizado 570 km), tiene un complemento de 120€ por toxicidad, 140€ por desgaste de herramientas y 95€ por ropa profesional. Además, ha recibido 380€ por horas extraordinarias.

Este trabajador tiene un contrato indefinido, cotiza por IRPF 270€ y recibe dos pagas extra al año de Salario Base + Antigüedad. Además, calcula la Cotización a la Seguridad Social por parte de la empresa, siendo la cotización por AT y EP del 2%.

Nudo:

A. **En primer lugar, calculamos los devengos.** Son la totalidad de las **percepciones que percibe** el trabajador, por lo que, sumamos todas las partidas: 1.200€ (salario base) + 120€ (Transporte) + 120€ (antigüedad) + 320€ (kilometraje) + 120€ (toxicidad) + 140€ (herramientas) + 95€ (ropa profesional) + 380€ (Horas Extra) = 2.495€ en concepto de devengos.

B. Calculamos las distintas bases:

a. Base de cotización por contingencias comunes (BCCC): Se obtiene sumando al salario base, los complementos salariales y el exceso de los no salariales, más la parte proporcional de las pagas extra.

› Salario base: 1.200€

› Complementos salariales: 120€ (antigüedad) + 120€ (toxicidad) = 240€ de complementos salariales.

› Complementos no salariales que cotizan íntegramente: 120€ (plus de transporte) + 140€ (herramientas) + 95€ (ropa profesional) = 355€.

› Exceso de complementos no salariales: Kilometraje: $0,19 \times 570 \text{ km}$: 108,30€ es lo que debería de haber cobrado; como ha percibido 320€ por este concepto, 211,70€ es el exceso por kilometraje.



» Parte proporcional de pagas extra: N° de pagas x su importe / 12 = $2 \times 1320 / 12 = 220\text{€}$

» Por lo tanto, la BCCC = 2.226,70€

b. **Base de cotización por contingencias profesionales (BCCP):** Se obtiene sumando a la BCCC las horas extraordinarias. Por lo que, $2.226,70\text{€} + 380\text{€} = 2.606,70\text{€}$

c. **Base de cotización por horas extraordinarias** es igual a su importe = 380€



Fig. 4. Realizando cálculo de nómina.

C. Calculamos las deducciones:

Ahora podemos aplicar los porcentajes de las cotizaciones para calcular el total de las deducciones y podérselas restar a los devengos.

- » IRPF: 270€
- » Cotizaciones a la Seguridad Social: 165,52€
- » Contingencias comunes: 4,7% sobre BCCC (2.226,70€): 104,65€
- » Desempleo: 1,55% sobre BCCP (2.606,70€) = 40,40€
- » FP: 0,1% sobre BCCP (2.606,70€): 2,61€
- » Horas extra: 4,7% sobre 380€ = 17,86€
- » Total Deducciones Trabajador: 435,52€

Calculamos ahora las cuotas a la Seguridad Social por parte de la empresa:

- » Contingencias comunes: 23,6% sobre BCCC (2.226,70€): 525,50€
- » AT y EP: 2% sobre sobre BCCP (2.606,70€) = 52,13€
- » Desempleo: 5,5% sobre BCCP (2.606,70€) = 143,37€
- » FOGASA: 0,2% sobre BCCP (2.606,70€) = 5,21€



Video 2. "Analizamos el Convenio Colectivo. Retribuciones"

<https://bit.ly/3je7Upq>



Audio 3. "La Brecha Salarial en España y los Nuevos Reglamentos en Planes de Igualdad e Igualdad"

<https://bit.ly/3jgDmDx>





» FP: 0,6% sobre BCCP (2.606,70€): 15,64€

» Horas extra: 23,6% sobre 380€= 89,68€

Total Deducciones Empresa: 851,53€

Desenlace:

Si restamos a los devengos las deducciones del trabajador, obtenemos el Salario Neto o Total líquido a percibir, de esta forma:

$2.495 - 435,52 = 2.059,48€$ es el Salario Neto del trabajador.

La Cotización a la Seguridad Social por parte de la empresa es de 851,53€.



Fig. 5. Empleador dando carta de despido a una trabajadora.

/ 5. Liquidación de haberes. El FOGASA

Siempre que se **extingue una relación laboral existe derecho a finiquito**, pues lo que se pretende es liquidar económicamente un trabajo realizado. Puede liquidarse conjuntamente con la nómina correspondiente del mes de la extinción del contrato o bien, como un documento independiente.

Las siguientes partidas conforman un finiquito:

- **La nómina:** La percepción que corresponda por los días efectivamente trabajados. El trabajador solo asciende a la mensualidad completa cuando el tiempo efectivo de servicios sea el mes completo; en caso contrario, es la parte proporcional. Se incluyen, igualmente, las horas extraordinarias que el sujeto haya podido realizar.
- **Vacaciones:** Tendremos que hallar los días de vacaciones que le corresponde según el tiempo trabajado, restar los disfrutados y los que no haya podido disfrutar, compensar económicamente (multiplicándolos por el salario diario).



Enlaces de interés...

En el siguiente enlace encontrarás un vídeo con más información sobre el FOGASA. <https://www.youtube.com/watch?v=v5EEtrzaQwY>

- **Parte proporcional de pagas extraordinarias:** Lo calculamos con una regla de tres y teniendo en cuenta que, como regla general, son de devengo anual, aunque puede ser semestral.
- **Anticipos:** Se regulan las cantidades en el caso de que el trabajador haya solicitado anticipos y no los haya devuelto.
- **Indemnizaciones:** Dependiendo del tipo de despido puede corresponder indemnizaciones y, en ese caso, la calcularemos y la incluiremos en la liquidación de haberes.

El Fondo de Garantía Salarial, más comúnmente conocido como FOGASA, es el organismo público que tiene como objetivo principal hacer frente a los pagos de los salarios de aquellos trabajadores que han sido despedidos o aquellos que se encuentran en la difícil situación en la que la empresa para la que han pasado años trabajado, se encuentra en concurso de acreedores y les adeuda con cantidades de dinero importantes, según refleja el E.T., (Art.33.1).

Es una garantía para los trabajadores, pues van a poder recibir las cantidades que les deba la empresa.



/ 6. Caso práctico 2: “Cálculo de finiquito”

Planteamiento: El finiquito es el documento que liquida las posibles deudas que el empresario pueda tener con el trabajador a consecuencia de la extinción de la relación laboral.

Nudo: Calculemos el finiquito de un trabajador que el 1 de enero firma un contrato y, con el preaviso correspondiente, la empresa le comunica que el día 30 de junio, dejará de prestar sus servicios. En la carta de despido le notifican que se considera un despido por causas objetivas.

- El salario base es de 1.200€.
- Tiene derecho a dos pagas extraordinarias de 900€ cada una de devengo anual.
- No ha disfrutado de vacaciones en ese año.

Desenlace: Las cantidades que le corresponden son:

- **Salario base:** 1.200€ (mes de junio).
- **Parte proporcional de pagas extraordinarias:** al devengarse anualmente tenemos que calcular cuánto le queda por recibir de las cantidades que ha devengado y no ha cobrado.

Para cobrar la paga extraordinaria de junio, es preciso haber trabajado en el período de tiempo que va desde el 1 de julio del año anterior al 30 de junio del presente año. En este caso, el trabajador comienza el 1 de enero, por lo que cobraría la mitad de la paga: 450€.

Para tener derecho a la paga extraordinaria de diciembre ha debido de haber trabajado en el período de tiempo que va desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

Al terminarse el contrato del 30 de junio (la mitad del año), le corresponden: 450€

- **Parte proporcional de vacaciones:** tendría derecho a 30 días de vacaciones por trabajar 365 días del año, en este caso ha trabajado 180 días. Por lo que, por vacaciones recibirá 600€.

» Indemnización: en este supuesto nos indica que es un despido por causas objetivas. Le corresponden 20 días de salario por año trabajado, máximo 12 mensualidades. Calculamos primero el salario diario, para ello tomaremos todas las percepciones anuales y las dividiremos en 365 días.

$$(\text{Salario base anual } (1.200 \times 12) + \text{Pagas extras } (900 \times 2)) / 365 = 16.200 / 365 = 44,3835\text{€}.$$

- » 20 días x 0,5 años = 10 días.
- » 10 días x 44,3835 = 443,83€

Así, podríamos concluir que este trabajador, a la finalización de su contrato, recibirá un finiquito que asciende a la cantidad total de: Salario mes junio 1.200 + paga junio 450 + paga diciembre 450 + vacaciones 600 + indemnización 443,83€ = 3.143,83€.

/ 7. Resumen y resolución del caso práctico de la unidad



A lo largo de este tema, hemos podido estudiar un elemento fundamental de las relaciones laborales como es el salario y determinar la estructura del mismo. Conociendo esto, hemos analizado las distintas partidas que lo conforman, y mediante los supuestos prácticos hemos aprendido a calcular las bases de cotización, y el total líquido a percibir en una nómina.

Hemos analizado igualmente las partidas que conforman el finiquito y, finalmente, hemos estudiado en esta unidad el FOGASA y todo ello siguiendo este esquema:

- **El salario y su tipología.**
 - » Salario base
 - » Complementos salariales
 - » El SMI
- **La nómina y su estructura.**
 - » Devengos
 - » Deducciones
 - » Cálculo de las bases de cotización.
- **Liquidación de haberes y el Fondo de Garantía Salarial.**

Resolución del caso práctico de la unidad

Para **rellenar la nómina**, debes de determinar:

Período de liquidación: del 1 de enero al 31 de enero de 2020. Total días: 30

- Devengos totales
 - » Percepciones salariales:
 - › Salario base: 1.200€
 - » Complementos salariales: antigüedad 60€
- A. Total devengado: 1.260€

Determinación de las bases de cotización a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta y de la base sujeta a retención del IRPF.

- › Base de cotización por contingencias comunes:
 - Remuneración mensual: 1.260 €
 - Prorrata pagas extra: 210€ (2x1.260€)/12
- » - Total: 1.470 €
- » Base de cotización por contingencias profesionales (AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta (desempleo, formación profesional... Fondo de Garantía Salarial): 1.470€



- » Base sujeta a retención del IRPF: 1.260€
- Deducciones
 - » Aportación del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta:
 - › Contingencias comunes: $4,70\% \times \text{BCC} = 69,09\text{€}$
 - › Desempleo: $1,55\% \times \text{BCCP} = 22,78\text{€}$
 - › Formación Profesional: $0,10\% \times \text{BCCO} = 1,47\text{€}$
 - » Total aportaciones: 93,34€
 - » Impuesto sobre la Renta Personas Físicas $10\% \times \text{BIRP} = 126\text{€}$
- B. Total a deducir: 219,34€
- C. Líquido total a percibir (A-B): 1040,66€

/ 8. Bibliografía

Montoya Melgar A. *Derecho del Trabajo*. Editorial Tecnos.

Alonso Olea M. *Derecho del Trabajo*. Facultad de Derecho Universidad Complutense.

Estatuto de los Trabajadores. Recuperado de: <https://www.conceptosjuridicos.com/estatuto-de-los-trabajadores/>

Estatuto de los Trabajadores Artículo 26. *Del Salario*. Recuperado de <https://www.cuestioneslaborales.es/estatuto-los-trabajadores/#26>

Estatuto de los Trabajadores Artículo 27. *Salario Mínimo Interprofesional*. Recuperado de <https://www.cuestioneslaborales.es/estatuto-los-trabajadores/#27>

Estatuto de los Trabajadores Artículo 33. *Fondo Garantía Salarial*. Recuperado de <https://www.cuestioneslaborales.es/estatuto-los-trabajadores/#33>