

4

La nómina

1. El salario
2. El recibo de salarios
3. Devengos
4. Bases de cotización y base sujeta a retención IRPF
5. Deducciones

La nómina

1. El salario

¿Qué es el salario?

Todo aquello que percibe el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación por el trabajo por cuenta ajena.

Tipos de salario

Salario en dinero

En **moneda de curso legal** (en Euros).

La **forma de pagarlo** puede ser:

- en efectivo (en mano)
- mediante cheque u otra modalidad similar como la transferencia bancaria.

Salario en especie

Bienes o servicios distintos al dinero como:

- Utilización de la vivienda.
- Uso y/o entrega de un vehículo.
- Préstamos a un menor tipo de interés.
- Manutención, hospedaje, viajes y similares.
- Primas de contrato de seguro o similar.
- Gastos de estudios y manutención.
- Aportaciones a los planes de pensiones.

No superar el 30 % del salario total.

La nómina

1. El salario

Pago del salario

- Se paga en la **fecha convenida**. Su abono no excederá de **un mes**.
- Se puede percibir **anticipos**.
- **Interés de mora** por **impuntualidad** en el pago (interés del **10% anual**).
- Para un trabajo de **igual valor** debe pagarse la **misma retribución**.
- **Principio de compensación y absorción** en salarios que superen los mínimos legales o convencionales.

La nómina

1. El salario

Salario mínimo interprofesional e IPREM

Retribución mínima fijada legalmente por el Gobierno.

Al fijarlo se consulta a los agentes sociales y tiene en cuenta factores económicos.

Indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM)

Índice de referencia para determinar la cuantía de algunas prestaciones o acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos.



Página web de la Seguridad social con SMI e IPREM

<http://xurl.es/barb3>

La nómina

1. El salario

Protección del salario

El SMI es inembargable, salvo que sea para pagar las pensiones alimenticias.

Ante la insolvencia del empresario, existen las siguientes medidas de protección

Créditos salariales preferentes

- Últimos **treinta días de trabajo**, si no superan el **doble del SMI**.
- Respecto de los **objetos elaborados por los trabajadores** en posesión del empresario.
- En **otros créditos** (salvo hipotecas) es el **triple del SMI por el número de días de salario pendiente** de pago.

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

EL FOGASA garantiza la percepción de:

- **salarios** pendientes de pago
- **indemnizaciones** de despido o extinción

La **cantidad máxima**, sin superar el doble del SMI diario con pagas extras, es de:

- **120 días por los salarios** pendientes.
- **Una anualidad por indemnizaciones**.

La nómina

2. El recibo de salario

Encabezamiento: datos de la empresa y del trabajador.

Periodo de liquidación: indica la fecha y días naturales liquidados. Serán 30, en remuneración mensual, y 30, 31, 28 o 29, en remuneración diaria, según corresponda al mes.

I. Devengos: cantidades percibidas por el trabajador. Pueden ser:

- Percepciones salariales.
- Percepciones no salariales.

En el apartado **A. Total devengado**, se suman las percepciones salariales y no salariales. Es el **salario bruto**.

II. Deducciones por aportaciones a la Seguridad Social, el IRPF, anticipos y el valor de los productos en especie.

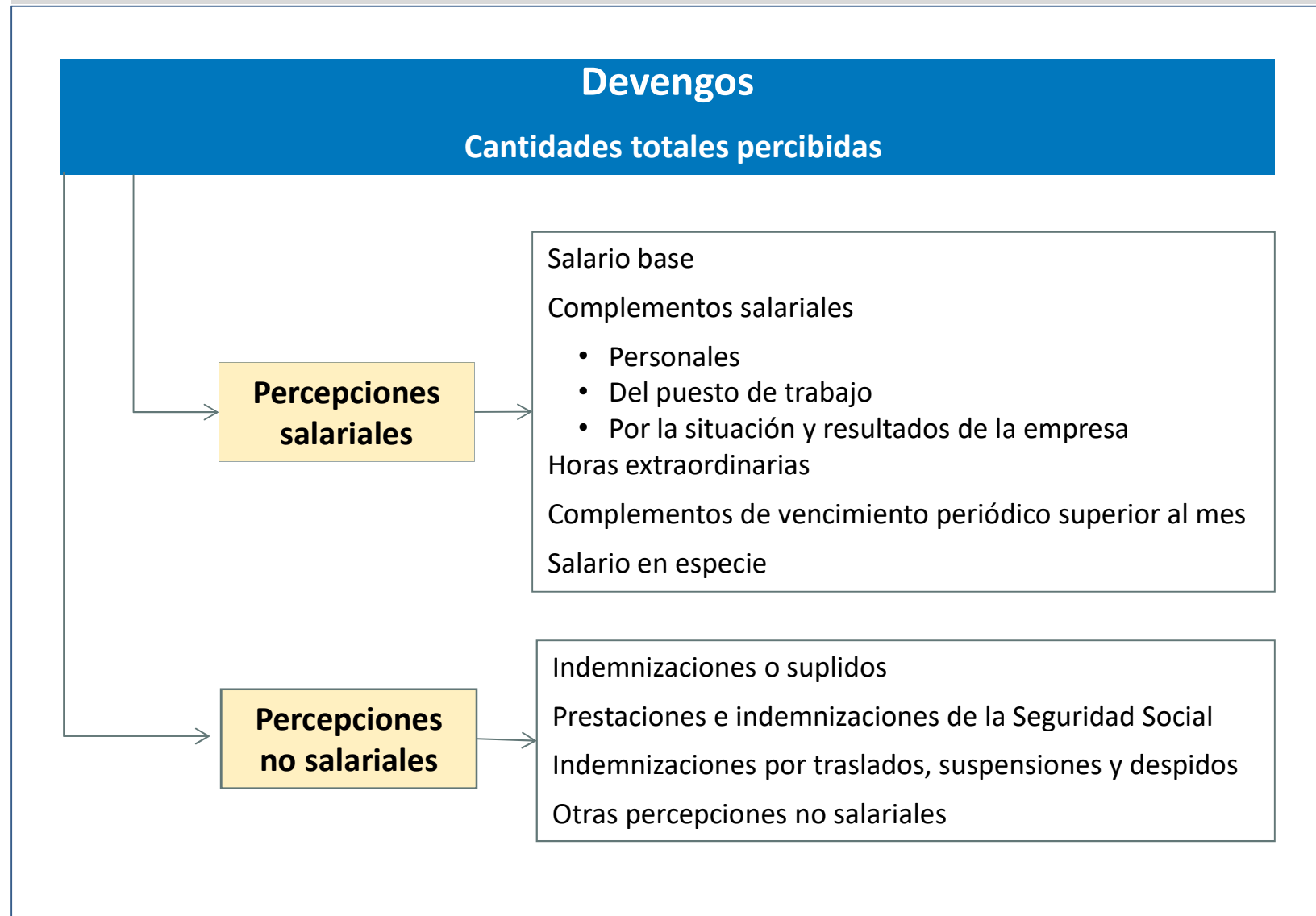
En el apartado **B. Total a deducir**, se pone la suma total de deducciones.

Líquido total a percibir es el **salario neto** que recibe el trabajador: **Total devengado (A) – Total a deducir (B)**.

RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS			
Empresa: Domicilio: CIF: CCC:		Trabajador: N.I.F.: Núm. Afil. Seguridad Social: Grupo Profesional: Grupo de cotización:	
Periodo de liquidación: del ____ de ____ al ____ de ____ de ____		Total días <input type="text"/>	
I. DEVENGOS		IMPORTE	TOTALES
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. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones de 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 en especie _____			
B. TOTAL A DEDUCIR _____			
LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B) _____ de _____			
Firma y sello de la empresa _____		RECIBÍ _____	

La nómina

3. Devengos



La nómina

3. Devengos

¿Qué es el salario base?

Retribución fijada por unidad de tiempo o de obra para cada categoría y grupos profesionales o niveles retributivos en el convenio colectivo correspondiente

puede ser

Por unidad de tiempo

Calculado por la duración del servicio, sin considerar la cantidad de obra realizada.

Mixto

Combina el salario por unidad de tiempo y por unidad de obra.

Por unidad de obra

Atiende a la cantidad o calidad de trabajo. No considera el tiempo invertido.

El salario base **se fija en el convenio colectivo o en el contrato.**

De no ser así, puede coincidir con el SMI.

La nómina

3. Devengos

COMPLEMENTOS PERSONALES

Por **cualificación personal o profesional** del trabajador no incluidos en su salario base.

Antigüedad o complementos específicos del trabajador como idiomas o títulos.

COMPLEMENTOS DEL PUESTO DE TRABAJO

Por **peculiaridades inherentes al puesto de trabajo o forma de realizar** la actividad.

Incluye plus de turnicidad, nocturnidad o toxicidad, plus por responsabilidad, flexibilidad en la utilización de la mano de obra o de residencia, entre otros.

Abarca los complementos por la **cantidad o calidad** del trabajo desarrollado como las primas e incentivos, productividad, asistencia y puntualidad y comisiones.

COMPLEMENTOS POR LA SITUACIÓN O RESULTADOS DE LA EMPRESA

Por **resultados y situación económica** empresarial (participación en beneficios o bonos).

En principio, solo son consolidables los complementos personales

HORAS EXTRAORDINARIAS

Horas extraordinarias por fuerza mayor o no, si son **compensadas económicamente**.

La nómina

3. Devengos

Los **complementos de vencimiento superior al mes** son cantidades que se devengan día a día, aunque su pago sea en una fecha determinada.

PAGAS EXTRAORDINARIAS

2 pagas extraordinarias al año, una en Navidad y otra en el mes acordado.

Pueden prorratearse.

Su cuantía se fija en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo.

Su devengo puede ser semestral o anual.

GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE BENEFICIOS

Paga anual de importe fijo y sin vinculación con los resultados de la explotación.

OTRAS GRATIFICACIONES

Se puede acordar un mayor número de gratificaciones extraordinarias.

La nómina

3. Devengos

CRITERIOS DE VALORACIÓN DEL SALARIO EN ESPECIE

Según normativa del IRPF

- Importe del **alquiler** o **entre el 5 % y el 10 % del valor catastral** de la **vivienda**, dependiendo de si ha sido revisado (máx. 10 % del salario).
- Uso o entrega de **vehículos**:
- Diferencia entre el **interés legal del dinero** y el que se paga.
- Aportaciones hechas a los **planes de pensiones**.
- **Coste** para la empresa, incluidos tributos, del **resto de las retribuciones en especie**.

La nómina

3. Devengos

INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS

Compensan los gastos consecuencia de la actividad laboral

- **QUEBRANTO DE MONEDA**
- **DESGASTE DE ÚTILES O HERRAMIENTAS Y PRENDAS DE TRABAJO** del empleado.
- **PLUS DE DISTANCIA**
- **PLUS DE TRANSPORTE URBANO**

Todos ellos cotizan y tributan en su totalidad.

GASTOS DE LOCOMOCIÓN

Están exentos de cotizar y tributar los gastos justificados con factura si se usa un medio de transporte público o 0,19 €/km recorrido más gastos de aparcamiento y peaje si se desplaza con un vehículo propio.

DIETAS por pernoctar o efectuar las comidas principales fuera del domicilio de trabajo.

No cotizan ni tributan los gastos:

- de estancia justificados con factura
- de manutención sin superar unos límites

	Con pernocta	Sin pernocta
España	53,34 €/día	26,67 €/día
Extranjero	91,35 €/día	48,08 €/día

La nómina

3. Devengos

PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Subsidio por **incapacidad temporal** o **desempleo parcial** que abona la empresa con **pago delegado**.

INDEMNIZACIONES POR TRASLADOS, SUSPENSIONES Y DESPIDOS

- Por fallecimiento y traslados y suspensiones.
- Por despido o cese del trabajador.
- Por despidos colectivos o por causas objetivas por motivos económicos, técnicos, organizativos, de producción o por fuerza mayor.
- Por extinción del contrato con anterioridad al acto de conciliación.

La nómina

3. Devengos

OTRAS PERCEPCIONES NO SALARIALES

- **Primas de seguro** para enfermedad
- **Ayudas por hijos** y percepciones por **matrimonio**.
- **Asistencia social** con fines formativos, culturales y deportivos.
- **Productos a precio rebajado** en cantinas o comedores de empresa o economatos sociales y **fórmulas indirectas** de servicio de comedor (tiques restaurantes).
- **Mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social**
- **Primas de seguro** de accidente laboral o responsabilidad.
- **Productos en especie** concedidos voluntariamente por la empresa.
- Entrega de **acciones o participaciones** de la empresa o del mismo grupo.

Toda ellas cotizan a la Seguridad Social

La nómina

4. Bases de cotización y base sujeta a retención del IRPF

Base cotización contingencias comunes (BCCC)



El resultado estará entre la base mínima y de la máxima del grupo de cotización.

Base cotización contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta (BCCP)

Base cotización contingencias comunes + Horas extraordinarias

Debe estar entre estos topes máximo y mínimo para contingencias profesionales

Base cotización adicional por horas extraordinarias (BCHHEE)

Formada por el **importe total** percibido por **horas extraordinarias**.



Bases de cotización máximas y mínimas: <http://xurl.es/e97ae>

La nómina

4. Bases de cotización y base sujeta a retención del IRPF

¿QUÉ ES LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF?

Todo rendimiento derivado del trabajo personal (retribución) sin incluir la renta calificada como exenta o las dietas o gastos de viaje, siempre que estén dentro de los límites establecidos.

Si el trabajador, en función de su situación familiar y personal, no supera la retribución anual para el periodo impositivo (año) no se le retiene nada.



Agencia tributaria cálculo porcentajes IRPF:

<http://xurl.es/76cli>

La nómina

5. Deducciones

ANTICIPOS

- A **cuenta del trabajo** ya realizado.
- De **estímulo** por trabajos aún no realizados.
- **Pensiones de alimentos** a cónyuge e hijos por separación o divorcio.
- Salarios abonados por **períodos inferiores** al mes.

VALOR DE LOS PRODUCTOS RECIBIDOS EN ESPECIE

Valoración de los **productos en especie**

+

Ingreso a cuenta

OTRAS DEDUCCIONES

- **Cuota sindical.**
- Devolución de los **préstamos** de la empresa a su empleado.