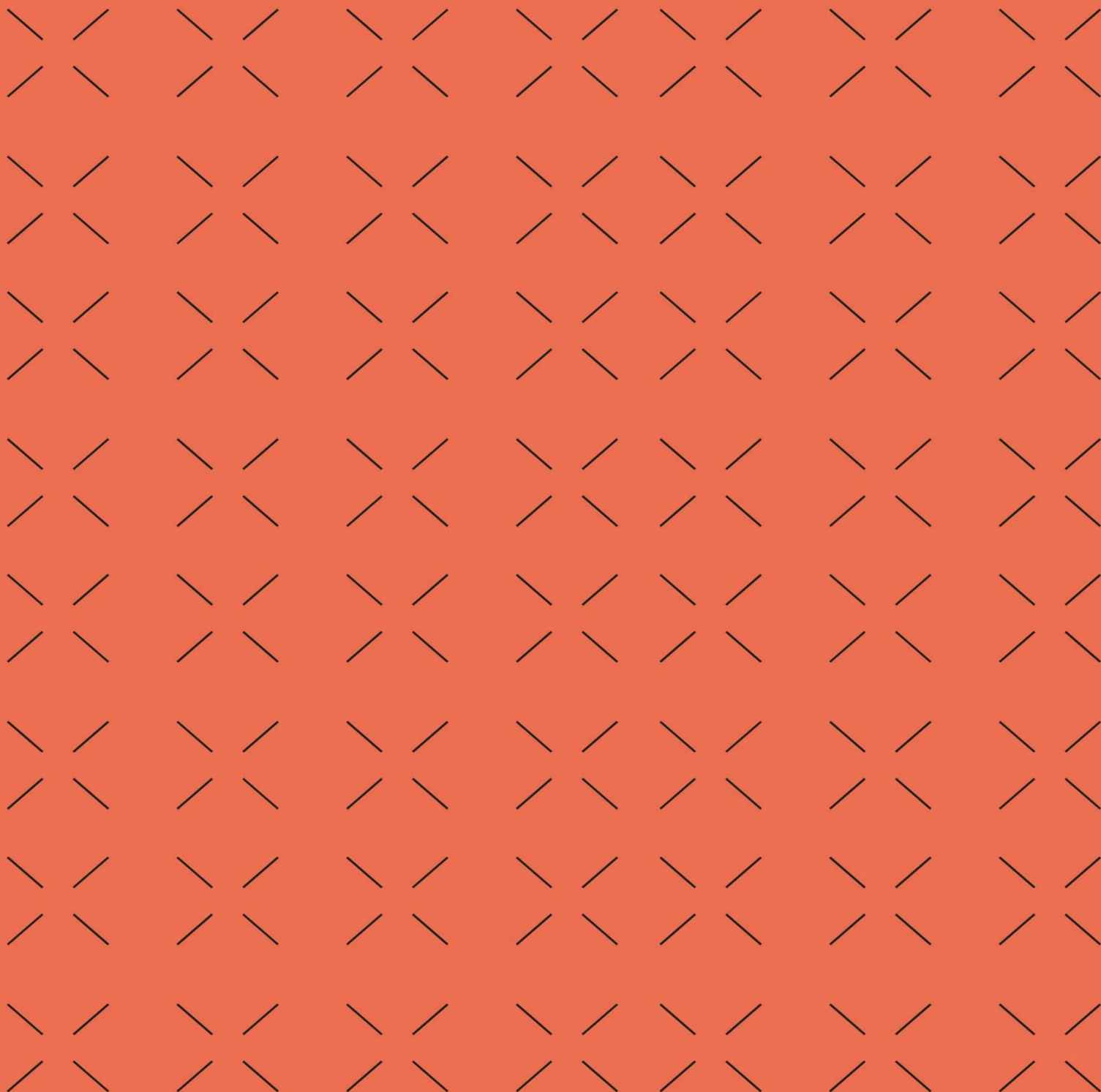


UNIDAD 8

El salario y la nómina



En esta unidad didáctica vamos a tratar los siguientes apartados:

1. El salario. Conceptos y clases

2. Las garantías del salario

3. El recibo de salarios: La nómina

1. EL SALARIO

El salario es el total de los pagos en dinero o especie, que recibe el trabajador por la prestación laboral que desempeña por cuenta ajena para el empresario.

- **En dinero:** en moneda de curso legal en España en metálico, cheque o transferencia bancaria.

- **En especie:** con bienes (el uso de vivienda, vehículo de empresa o las primas a seguros; no deberá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador)

Salario según el método:

1. *Por unidad de obra:* se retribuye el trabajo efectivamente realizado, ej. piezas realizadas, unidades vendidas, etc.
2. *Por unidad de tiempo:* se retribuye solo el tiempo de trabajo, ej. horas, días, meses.
3. *Mixto:* un % en función del tiempo y otro variable, depende de los objetivos logrados (comisión)

Salario mínimo interprofesional (SMI)

Es la cantidad mínima que puede percibir un trabajador por una jornada de 40 horas semanales, cuando se trabaje menos de 40 horas el salario será proporcional al tiempo trabajado. El Gobierno fija anualmente el SMI.

SMI 2024 es de 1.134 euros brutos mensuales, correspondiente a una jornada a tiempo completo; 15.876 €/año incluye 2 pagas extras. Este salario se puede incrementar con el importe de los complementos salariales.

Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM)

IPREM es el indicador o referencia de nivel de rentas para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos o para calcular la cuantía de algunas prestaciones, ayudas y subvenciones públicas, como la protección por desempleo, las becas de estudio o comedor, el acceso a vivienda protegida, etc.

Para 2024 son: 600€/mes; 8.400€/año (14 pagas).

<https://www.iprem.com.es/2023.html>

2. LAS GARANTÍAS DEL SALARIO

Son medidas orientadas a proteger la percepción del salario por parte del trabajador.

El Embargo es la enajenación de los bienes de una persona. Se produce como resultado de un proceso judicial con el que se trata de obligar al pago de las deudas contraídas.

Inembargabilidad del SMI

El SMI es inembargable, excepto para las pensiones por alimentos al cónyuge o a los hijos en caso de divorcio, separación o nulidad, se podrá embargar la totalidad del salario.

Los salarios superiores al SMI se embargarán parcialmente conforme a los porcentajes que se señalan (por parte del trabajador).

Parte del salario	% Embargable
Hasta 1 SMI	Inembargable
De 1 a 2 SMI	30%
De 2 a 3 SMI	50%
De 3 a 4 SMI	65%
De 4 a 5 SMI	70%
A partir de 5 SMI	90%

.

Preferencia de los créditos salariales

En caso de insolvencia, quiebra empresarial, los salarios pendientes de pago tienen prioridad de pago frente a otras deudas de la empresa *mientras esta no se declare en concurso de acreedores*.

- Preferencia Absoluta: ante cualquier duda del empresario, tienen *prioridad absoluta de pago los 30 últimos días de trabajo*, hasta un *máximo del doble del SMI* diario.
- Preferencia Limitada: Los salarios tienen una prioridad sobre los bienes elaborados por la empresa mientras estén en poder de la misma, *sin límite de cantidad*.

El plazo para ejercitar este derecho es de un año desde el momento en que debió percibirse el salario.

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

Es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo, cuya finalidad es garantizar, dentro de ciertos límites, a los trabajadores los salarios y las indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral pendientes de cobro por insolvencia del empresario.

En casos de insolvencia o concurso de acreedores del empresario, el FOGASA garantizará las siguientes cantidades:

Salarios: abonará la cantidad máxima que resulte de multiplicar el doble del SMI diario, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por el número de días pendientes de cobrar con un máximo de 120 días.

Indemnizaciones: por despido o extinción del contrato reconocido en sentencia judicial o resolución administrativa con un límite de una anualidad (12 meses) sin que sobrepase el doble del SMI y con un límite de días.

- 20 días para despido colectivo o por causas objetivas.
- 30 días para despido disciplinario.

3. EL RECIBO DE SALARIOS: LA NÓMINA

Documento, que el empresario está obligado a entregar a los trabajadores, una vez al mes, con la liquidación de sus haberes (percepciones y descuentos). Consta de: Encabezamiento, Cuerpo y Pie

ENCABEZAMIENTO:

Figuran los datos identificativos de la empresa y del trabajador. Especial atención a los conceptos de Período de liquidación (Salarios mensuales = 30 días; Salarios diarios = 28, 29, 30 ó 31).

Categoría o grupo profesional (Clasificación de los trabajadores según las funciones que realizan y las titulaciones o conocimientos adquiridos),

Grupo de cotización (Según las categorías profesionales los trabajadores se engloban en uno de los once grupos de cotización a la Seguridad Social).

CUERPO:

Formado por los **DEVENGOS** o cantidades que percibe el trabajador por diversos conceptos salariales o no salariales (tributan IRPF si exceden de los topes estipulados por la Ley); y las **DEDUCCIONES** practicadas sobre los devengos para obtener la cantidad neta o líquida que percibe el trabajador.

PIE:

Formados por las **BASES DE COTIZACIÓN Y BASE SUJETA A IRPF.**

Las Bases sirven para el cálculo de las deducciones a que está sujeto el salario de los trabajadores, es decir, cotizaciones a la Seguridad Social y retención de IRPF, estudio que realizaremos en otro apartado. También se refleja la aportación de la empresa a la Seguridad Social, pero solamente a título informativo.

A. DEVENGOS

Total devengado = salario bruto más la suma de todas las percepciones.

A.-1.- PERCEPCIONES SALARIALES. - (Cantidades que cotizan a Seguridad Social y tributan IRPF):

- ✓ **SALARIO BASE.** Retribución fijada por unidad de tiempo o de obra, establecida para cada categoría profesional por ley, en los convenios colectivos o en los contratos individuales
- ✓ **COMPLEMENTOS SALARIALES.** Los que no han sido valorados al determinar el salario base. Establecidos en las leyes, convenio colectivo e incluso por la dirección de la empresa. Pueden ser:
 - **PERSONALES.** Por las condiciones personales del trabajador que no hayan sido tenidas en cuenta en el salario base: Antigüedad (trienio, quinquenio, sexenio...), Idiomas.
 - **DE PUESTO DE TRABAJO.** Por las características especiales del puesto de trabajo, que lo diferencia del trabajo corriente. Se dejarán de percibir cuando finalicen dichas tareas especiales: Penosidad, Toxicidad, Turnicidad, Peligrosidad, Nocturnidad ...
 - **DE CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO.** Por realizar mayor cantidad de trabajo o alcanzar un nivel de calidad superior al considerado como normal: Incentivos, actividad (rendimiento superior al considerado como medio); Asistencia, puntualidad

(evitar el absentismo laboral)

- ✓ HORAS EXTRAORDINARIAS. Valor de horas extraordinarias según convenio colectivo
- ✓ GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS. El trabajador tiene derecho como mínimo a dos pagas extraordinarias, una de ellas en Diciembre y la otra en el mes que se fije en convenio colectivo o acuerdo entre empresario y representantes de trabajadores, generalmente en el mes de Junio. En convenio colectivo puede acordarse que las pagas extras se cobren repartidas en los 12 meses del año (en vez de en Junio y Diciembre). En cuanto a la cotización es normal que se prorratee en los 12 meses del año aunque sólo se cobren en Junio y Diciembre.
- ✓ PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS. Gratificación anual potestativa en función de los beneficios de la empresa o bien cantidad fija pactada en convenio independiente de los beneficios. Suele cobrarse en el primer trimestre del año.
- ✓ SALARIO EN ESPECIE. Valoración de los bienes o servicios que le presta la empresa a los trabajadores (alojamiento, electricidad, vehículo...) que no puede superar en valor el 30% de las percepciones salariales.

1. 2.- LOS PERCEPCIONES NO SALARIALES

No tienen la consideración de salario. Cantidades que no forman parte de la Base de Cotización a la Seguridad Social ni tributan IRPF, salvo en la parte que exceda de los límites legales.

- ✓ **INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS**. Cantidades que se abonan a los trabajadores por los gastos que realizan como consecuencia de su actividad laboral:
 - DIETAS DE VIAJE. Gastos de manutención y estancias en hoteles por desplazamiento del trabajador fuera de su centro de trabajo para realizarlo en municipio distinto.
 - GASTOS DE LOCOMOCIÓN. Gastos por desplazamiento fuera de su centro de trabajo a otro de distinto municipio.

Percepciones no salariales que si cotizan y tributan:

- Plus de transporte urbano y de distancia.
- Desplazamiento desde el lugar de residencia hasta el centro habitual de trabajo y viceversa.
- Prendas de trabajo. Mantenimiento o adquisición.
- Desgaste de útiles y herramientas.
- Quebranto de moneda. Cantidades que se perciben para cubrir errores en cobros o pagos o pérdidas involuntarias cuando se maneja Caja en la empresa.
- Los productos en especie concedidos voluntariamente por la empresa.

EXENTAS DE COTIZACIÓN	
Gastos de locomoción	<ul style="list-style-type: none"> - Con factura: exento de cotización y tributación. - Sin factura: exento hasta 0,19€/km
Dietas (los gastos de estancia y manutención deben ser generados en municipios distintos en el que trabaja y reside)	<ul style="list-style-type: none"> - Gastos de estancia con factura: exentos de cotización y tributación. - Gastos de manutención hasta: - Pernocta 53,34€/día - No pernocta 26,67€/ día.
Prestaciones de la Seguridad Social	La cuantía legal está exenta de cotización y tributación. (la I.T. si tributa)
Indemnizaciones por fallecimiento, traslados, suspensiones y despidos.	La cuantía legal está exenta de cotización y tributación.
NOTA: el exceso de todas las cantidades se incluirá en las bases de cotización e IRPF	

A.3. -PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Cantidades que el empresario paga al trabajador y por las que, posteriormente el INSS o la Mutua compensarán en sus cotizaciones a la Seguridad Social.

Se perciben cuando el trabajador está en incapacidad temporal IT o desempleo parcial.

- **INDEMNIZACIONES.** Cantidades que el empresario paga al trabajador como consecuencia de traslados, despidos o suspensión del contrato de trabajo, percepciones por matrimonio. Está **indemnización** está **exenta**, salvo que la cuantía supere los 180.000 €.

- **OTRAS PERCEPCIONES.** Mejoras sobre las prestaciones de la seguridad social que abona la empresa, cestas de navidad, regalos, ...

2. LAS DEDUCCIONES DE LA NÓMINA:

Las cantidades que se practican sobre los devengos íntegros para obtener la cantidad neta que percibirá el trabajador. Son:

A. Cotizaciones a la Seguridad Social:

	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Contingencias Comunes	23,68	4,72	28,40
Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI)	0,5	0,1	0,6
Horas Extras por Fuerza Mayor	12,00	2,00	14,00
Resto H. Extraordinarias	23,60	4,70	28,30
Desempleo:			
Contratación indefinida	5,50	1,55	7,05
Contratos temporales con trabajadores con discapacidad no inferior al 33%	5,50	1,55	7,05
Contratos Duración Determinada	6,70	1,60	8,30
FOGASA	0,20	-	0,20
Formación Profesional	0,60	0,10	0,70

El 1 de enero de 2023 entró en vigor el denominado **Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI)**, una nueva cotización de aplicación tanto para la empresa como para sus trabajadores que ya preveía la **Ley 21/2021, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones**, y que recogió la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023. Esta novedad afecta tanto a empresas como a trabajadores.

MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL DE LAS PENSIONES (MEI)

La LPGE indica que a partir del 1 de enero de 2024 se aplica el MEI, un mecanismo que fija un **incremento de cotización de 0,7 puntos porcentuales** aplicado sobre la base de contingencias comunes en todas las situaciones de alta o asimiladas a la de alta en el sistema de la Seguridad Social en la que exista la obligación de cotizar para la cobertura de la pensión de jubilación.

- las empresas asumirán un **0,58%**
- los empleados pagarán el **0,12% restante**.

Esta cotización adicional **afecta a todos los trabajadores que estén dados de alta en la Seguridad Social**, incluidos los autónomos, independientemente de cuáles sean los ingresos que perciban.

¿Cuánto durará el MEI?

Por el momento sabemos que la Ley señala que esta nueva cotización comenzará en 2023 y **se aplicará a lo largo de un periodo de 10 años**.

Los porcentajes de cotización quedarán así:

Contingencias comunes, el 4,70% + 0.12% el trabajador y el 23,60% +0.58% la empresa.

Contingencias Profesionales:

Desempleo, tipo general 1,55% trabajador (1,60% en contratos duración determinada) y 5,50% la empresa (6,70% en contratos de duración de terminada).

Formación Profesional 0,10% trabajador y 0,60% la empresa.

Horas Extras al 2% fuerza mayor y la empresa el 12% el resto de las horas extras el 4,70% y la empresa el 23,60%

Se aplicarán a los conceptos estipulados por la Ley y en los porcentajes que se especifiquen en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Las Tarifas de primas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional vienen establecida en la Disposición Adicional 4ª de la Ley 42/2006 de 28 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007 en la relación dada por la Disposición final 5ª de RD ley 28/2018 de 28 de diciembre.

Por ej. Personal en Trabajos exclusivos de oficina cotizaría el $(0.80+0.70=1.5\%)$ por AT y EP

B. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)

Porcentaje que se aplica, según la Ley, en función de los ingresos íntegros anuales el trabajador y de su situación familiar y que puede revisarse trimestralmente.

C. Anticipos que haya recibido el trabajador sobre su sueldo.

D. Valoración de los productos en especie que haya recibido el trabajador y se hayan indicado entre los complementos salariales del recibo de salarios.

E. Cualesquiera otras deducciones

Cuotas sindicales, devolución de préstamos de empresa.

2.-1.-BASES DE COTIZACIÓN Y BASE SUJETA A IRPF:

Las Bases de Cotización son las cantidades de salario que sirven de referencia cuando la Seguridad Social tiene que cubrir cualquier contingencia que se produzca en la vida del trabajador, en forma de servicio o de prestación económica: (Enfermedad o accidente común, jubilación, invalidez, enfermedad o accidente profesional, formación profesional, desempleo...

Estas son: Base de contingencias comunes, Base de Contingencias Profesionales y Base de Cotización de Horas Extras. Se calculan:

A.-BASE DE CONTINGENCIAS COMUNES:

Formada por la suma de los conceptos: Remuneración Total + Prorratio de Pagas Extras

BCCC = Remuneración total + Prorratio de pagas extras.

REMUNERACIÓN TOTAL = Total de percepciones sujetas a cotización. (S.B. + Complementos salariales). No se incluyen Horas Extra ni Pagas Extra.

PRORRATIO DE PAGAS EXTRAS = (S.B. + Antigüedad+...) x nº pagas / 12, para categorías profesionales de salario mensual y (S.B. + Antigüedad) diarios 30 x número de pagas / 365, para categorías profesionales de salarios diarios.

La suma de los conceptos debe estar comprendida entre el Mínimo 1.120€/mes y el Máximo 4.720,50€/mes de cotización que estipula la Ley (prorratio en periodos inferiores al mes) para Contingencias Comunes. Si no llegase al mínimo se considerará éste y si sobrepasa el máximo se considerará aquél.

B.-BASE DE CONTINGENCIAS PROFESIONALES

DESEMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL. Se calcula: sumando la Base de Contingencias Comunes + Importe de Horas Extras.

La Base de Contingencias Profesionales, debe estar comprendida entre el Mínimo y el Máximo de cotización que estipula la Ley (prorrateado en periodos inferiores al mes) para Contingencias Profesionales (la mínima mensual y la máxima mensual de Contingencias Comunes sin distinción de categorías profesionales). Si no llegase al mínimo se considerará éste y si sobrepasa el máximo se considerará aquél.

C.-BASE DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Cantidad que percibe el trabajador durante el mes por la realización de Horas Extraordinarias (sean ordinarias o de fuerza mayor).

Las cuotas que la empresa desvía mensualmente a la Seguridad Social en nombre del trabajador, por los distintos conceptos, serán las que resulten de aplicar los porcentajes estipulados anualmente por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado a las distintas bases de Cotización.

D.- BASE IRPF

Las empresas realizan una retención o descuento en la nómina para ingresar a Hacienda a cuenta del IRPF del trabajador.

Se calcula sumando los devengos salariales y de los no salariales todos excepto:

- Dietas y los gastos de locomoción que solo pondremos el exceso.
- Indemnizaciones por despido, fallecimiento... Desde la reforma fiscal de 2015 las indemnizaciones por despido superiores a 180.000€ tributan por el exceso de esa cantidad.
- Salarios en especie en los siguientes supuestos:
 - Tique restaurante hasta 11€/día hábil.
 - Seguro médico hasta 500€/año por cada asegurado.
 - Cheque guardería sin límite de cantidad.
 - Tarjeta transporte público hasta 1500€/año
 - Entrega de acciones hasta 12.000€

BASES DE COTIZACIÓN 2024

BASES DE COTIZACIÓN CONTINGENCIAS COMUNES			
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	1.759,50	4.495,50
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.459,20	4.495,50
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.269,30	4.495,50
4	Ayudantes no Titulados	1.260,00	4.495,50
5	Oficiales Administrativos	1.260,00	4.495,50
6	Subalternos	1.260,00	4.495,50
7	Auxiliares Administrativos	1.260,00	4.495,50
		Bases mínimas euros/día	Bases máximas euros /día
8	Oficiales de primera y segunda	42,00	149,85
9	Oficiales de tercera y Especialistas	42,00	149,85
10	Peones	42,00	149,85
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	42,00	149,85

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/36537>

