

Unidad 9 : El salario y la nómina

Itinerario personal para la empleabilidad

Curso 24/25

Docente: Verónica Mora Almerich



ESTUDIARÁS

- El salario y sus componentes.
- La estructura del recibo de salarios.
- Las percepciones salariales y extrasalariales.
- El cálculo de las bases de cotización.
- La cumplimentación del recibo de salarios.



Florida

Universit ria

Y SERÁS CAPAZ DE

- Ejercer los derechos y cumplir las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.
- Interpretar el contenido de un recibo de salario.
- Conocer las obligaciones de la empresa y de la persona trabajadora referidas a la cotización a la Seguridad Social.



Florida

Universit ria

Contenido

1. El salario
 1. El salario mínimo interprofesional
 2. Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)
2. El recibo de salarios o nómina
3. Devengos
 1. Percepciones salariales
 2. Percepciones no salariales
4. Cálculo de las bases cotización
 1. Procedimiento para el cálculo de las bases cotización
 2. Cálculo de la base retención a cuenta del impuesto de las personas físicas (IRPF)
5. Deducciones: los descuentos en la nómina
 1. Aportación de las personas trabajadoras a la Seguridad Social
 2. Aportación de las personas trabajadoras al IRPF
 3. Cálculo del importe líquido

1.El salario

El salario **es la totalidad de las percepciones económicas** que reciben las personas trabajadoras, sin discriminación por razón de sexo, en dinero **o en especie** (bienes o beneficios), por el desempeño de un trabajo por cuenta ajena.

A.Forma de pago del salario

El abono del salario puede hacerse en dinero y en especie:

a) Retribución dineraria. Consiste en el pago de una cantidad en metálico, mediante un cheque o por transferencia bancaria.

b) Retribución en especie. Consiste en la entrega de determinados bienes o beneficios (la utilización de una vivienda o de un vehículo de empresa, el disfrute de un seguro de vida, etc.). Su valor **no puede superar el 30 %** de las retribuciones de la persona trabajadora

1.El salario

B.Estructura del salario

La estructura salarial comprende el salario base o salario de contratación (entendido como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra) y, en su caso, los complementos salariales.



1.El salario

1.1 El salario mínimo interprofesional

El salario mínimo interprofesional (SMI) es la **cantidad mínima** que debe percibir una persona trabajadora, sin distinción de sexo o de edad, como salario base por una jornada completa.

Es fijado anualmente por el Gobierno, previa consulta a las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales; se cobra en dinero y no puede verse disminuido por percepciones en especie, y es inembargable para hacer frente a las deudas de la persona trabajadora, excepto si estas se deben al incumplimiento del deber de pagar las pensiones alimenticias del cónyuge o los hijos y las hijas.

¿Cual es el SMI para el 2025?

1.El salario

1.1 El salario mínimo interprofesional

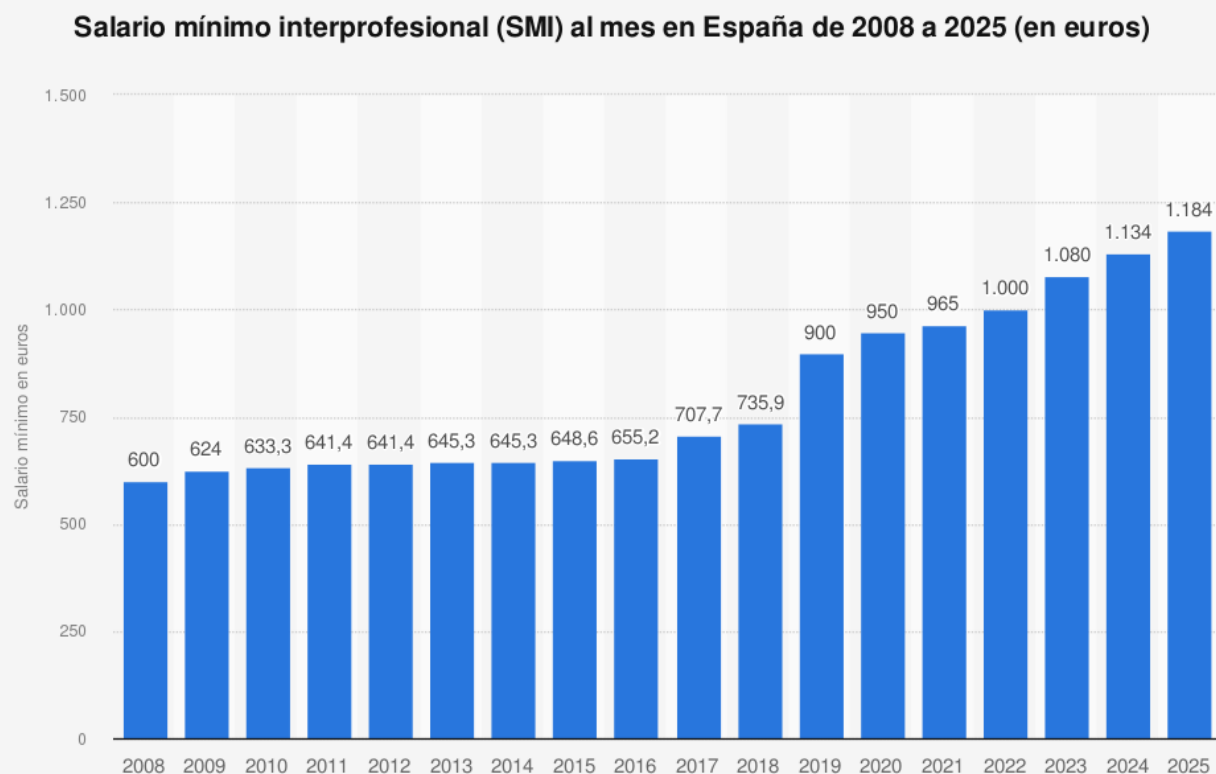
¿Cual es el SMI para el 2025?

El SMI 2025 se fija en 1.184 euros mensuales, pero esta cifra solo se aplica en el caso de que recibas 14 pagas de tu empresa. Si las pagas extra se prorratean en 12 mensualidades entonces el SMI 2025 debe ser de 1.381,33 euros al mes.

1.El salario

1.1 El salario mínimo interprofesional

CURIOSIDAD. EVOLUCIÓN SMI ÚLTIMOS AÑOS



Fuente

Ministerio de Trabajo y Economía Social (España)
© Statista 2025

Información adicional:

España; Ministerio de Trabajo y Economía Social (España); 2008 - 2025; 14 pagas anuales

Unidad 9

Florida

Universit ria

1.El salario

1.2 Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

El [FOGASA](#) es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo cuya finalidad es pagar a las personas trabajadoras en caso de insolvencia o concurso de acreedores de la empresa los salarios pendientes de pago, con un máximo de 120 días, y las indemnizaciones por despido o extinción del contrato, que no podrán sobrepasar los 30 días por año de servicio.

¿Qué cubre exactamente?

Salarios impagados, hasta el límite de **120 días de salario** y con un tope del **doble del SMI diario** (incluidas pagas extras).

Indemnizaciones por despido o extinción de contrato, con un máximo de **1 año de salario** y aplicando el **tope del doble del SMI**.

¿Quién puede solicitarlo?

Trabajadores por cuenta ajena con un contrato laboral.

Empleados de empresas en concurso de acreedores o con insolvencia judicialmente declarada.

Exclusión: No aplica a **autónomos ni directivos** (excepto si tienen relación laboral común).

4. Casos curiosos

Indemnización reducida: Si un convenio colectivo establece una indemnización mayor que la legal, FOGASA **solo paga el mínimo legal**.

Empresa en "fase fantasma": A veces, se inicia el proceso sin que la empresa haya cerrado oficialmente, lo que retrasa los pagos.

Demoras: Aunque el plazo legal es de **tres meses**, en la práctica puede tardar **hasta un año** en abonar los pagos.

5. Datos curiosos

Crisis económica = más solicitudes: En momentos de crisis (como en 2008 o 2020), las solicitudes al FOGASA se disparan.

Casos de fraude: Ha habido empresas que **simulan insolvencia** para que FOGASA pague a sus trabajadores y luego reabrir con otro nombre.

- **FOGASA no cubre todo:** Si el trabajador tenía un salario muy alto, parte de su indemnización quedará sin cubrir.

¿Cómo solicitarlo?

☒ Presentar solicitud en la sede electrónica del **Ministerio de Trabajo y Economía Social**.

☒ Aportar resolución judicial que reconozca el crédito impagado

2.El recibo de salarios o nómina

Con la liquidación del salario, la empresa está obligada a entregar a la persona trabajadora un documento denominado recibo de salarios, también conocido como nómina, en el que se especifique cada una de las percepciones, así como los descuentos que se practican.

EMPRESA	TRABAJADOR
DOMICILIO	NIF
CIF	Número S.S.
CCC	CATEGORIA
	GRUPO COTIZACION

Periodo liquidación	Nº días	TOTALES
I. DEVENGOS		
1. Percepciones salariales		
Salario base		
Complementos salariales:		
Horas extraordinarias		
Horas complementarias		
Gratificaciones extraordinarias		
Salario en especie		
2. Percepciones no salariales		
Indemnizaciones o Suplidos		
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social		
Otras percepciones no salariales		

[Ver imagen completa en Florida Oberta](#)

3.Devengos

Los devengos son las cantidades que percibe la persona trabajadora por diversos conceptos. Se dividen **en percepciones salariales y percepciones no salariales**.

- **Percepciones salariales**. Retribuyen el trabajo o las condiciones del mismo.

Son las siguientes: salario base, antigüedad, peligrosidad, incentivos, etc.

- **Percepciones no salariales**. Se perciben cuando se producen determinadas circunstancias, pero no retribuyen el trabajo efectivo ni los periodos de descanso.

3.Devengos

3.1.Percepciones salariales

Las percepciones salariales retribuyen el trabajo, cotizan a la Seguridad Social y tributan en el IRPF. A continuación, se detallan las más importantes



Salario base



Complementos salariales



De vencimiento periódico superior al mes



Salario en especie o retribución flexible

3.Devengos

3.1.Percepciones salariales

Las percepciones salariales retribuyen el trabajo, cotizan a la Seguridad Social y tributan en el IRPF. A continuación, se detallan las más importantes



Salario base

Es la parte fijada, en los convenios colectivos, por unidad de tiempo o de obra para cada grupo profesional

3.Devengos

3.1.Percepciones salariales

Las percepciones salariales retribuyen el trabajo, cotizan a la Seguridad Social y tributan en el IRPF. A continuación, se detallan las más importantes



Complementos salariales

Se abonan por circunstancias que no han sido valoradas al determinar el salario base. Son regulados en las leyes, en los convenios colectivos o en los contratos de trabajo.

- **Complementos personales.** Retribuyen las condiciones personales de la persona trabajadora. Por ejemplo, conocimientos especiales o de idiomas o la antigüedad en la empresa. El complemento de antigüedad compensa el tiempo que se lleva trabajando en la empresa: bienios (dos años), trienios (tres años), quinquenios (cinco años), etc.

3.Devengos

3.1.Percepciones salariales

Las percepciones salariales retribuyen el trabajo, cotizan a la Seguridad Social y tributan en el IRPF. A continuación, se detallan las más importantes



Complementos salariales

- **Complementos de puesto de trabajo.** Se perciben por aquellas características especiales del puesto que lo diferencian del trabajo corriente. Se dejan de cobrar cuando no se realiza la tarea que da origen al complemento. Su cuantía se determina en el convenio colectivo. Algunos ejemplos son los siguientes:

1. *Complementos de penosidad, toxicidad, peligrosidad, turnicidad, excesiva carga mental, exposición al frío, al calor o al ruido...
Compensan a la persona trabajadora por una situación de riesgo especial en su puesto. Se perciben únicamente por los días trabajados en esas circunstancias.*

2. *Complemento de nocturnidad. Se cobra por prestar los servicios entre las 22.00 y las*

06.00 h

Unidad 9 : El salario y la nómina

3.Devengos

3.1.Percepciones salariales

Las percepciones salariales retribuyen el trabajo, cotizan a la Seguridad Social y tributan en el IRPF. A continuación, se detallan las más importantes



Complementos salariales

- **Complementos por cantidad o calidad del trabajo.** En este grupo se incluyen los complementos por asistencia y puntualidad, incentivos, primas, horas extras, etc.

3.Devengos

3.1.Percepciones salariales

Las percepciones salariales retribuyen el trabajo, cotizan a la Seguridad Social y tributan en el IRPF. A continuación, se detallan las más importantes



De vencimiento periódico superior al mes

- **Pagas extraordinarias.** Son, como mínimo, dos al año: una en Navidad y la otra en el mes que se pacte. Su importe se acuerda en el convenio.
- **Participación en beneficios.** Se trata de una gratificación anual establecida en función de los beneficios de la empresa. Resulta habitual que en el convenio colectivo se pacte una cantidad fija, con independencia de los beneficios obtenidos, que no son compensables con pérdidas futuras de la empresa.
- **Bonus.** Es una bonificación vinculada al cumplimiento de los objetivos marcados por la empresa.

3.Devengos

3.1.Percepciones salariales

Las percepciones salariales retribuyen el trabajo, cotizan a la Seguridad Social y tributan en el IRPF. A continuación, se detallan las más importantes



Salario en especie o retribución flexible

- **Son rendimientos del trabajo en especie** la utilización, el consumo o la obtención, **para fines particulares**, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o **por un precio inferior al valor normal de mercado**. Como se ha indicado anteriormente, el importe correspondiente al salario en especie no puede superar el 30 % de las retribuciones. Ejemplos de productos o servicios que se consideran salario en especie son:
 1. Vivienda o coche de empresa. • Aportaciones a planes de pensiones. • Tiques restaurante.
 2. Seguro de vida y/o médico. • Cheque guardería. • Acciones.

3.Devengos

3.1.Percepciones NO salariales

Son cantidades que se perciben como consecuencia de un contrato laboral, **pero que no retribuyen ni el trabajo efectivo ni los periodos de descanso**, sino otras cuestiones, como indemnizaciones o compensaciones por gastos que ha realizado la persona trabajadora

No se consideran salario, pero cotizan a la Seguridad Social y tributan en el IRPF, excepto algunas, que solo lo hacen si sobrepasan unos determinados límites



Indemnizaciones y suplidos



Prestaciones a la Seguridad Social



Mejoras de la acción protectora de la Seguridad social



Indemnizaciones



Otras percepciones no salariales



3.Devengos

3.1.Percepciones NO salariales



Indemnizaciones y suplidos

Son cantidades abonadas a las personas trabajadoras por los gastos que realizan debido su actividad

- **Gastos de manutención y estancia en viajes.** Retribuyen a la persona trabajadora los gastos de manutención y permanencia en restaurantes y hoteles cuando realice desplazamientos fuera de su centro habitual de trabajo por orden de la empresa.
- **Plus de transporte urbano y de distancia.** Son cantidades que resarcen al personal por los gastos de desplazamiento diario desde el lugar de residencia hasta el centro habitual de trabajo y viceversa.
- **Gastos de locomoción.** La empresa compensa a la persona trabajadora por los gastos derivados de desplazamientos a centros de trabajo distintos al habitual para realizar su tarea.
- **Quebranto de moneda.** Son cantidades que se perciben para cubrir errores en cobros y pagos, o pérdidas involuntarias. Se aplican, por ejemplo, a conductores y conductoras de autobús, personal de reparto a domicilio, cajeros y cajeras, etc.
- **Indemnizaciones.** Surgen por distintas causas, como pueden ser la adquisición, el mantenimiento y el desgaste de prendas de trabajo o de útiles y herramientas. Las perciben, por ejemplo, las personas trabajadoras de servicios de limpieza de la ciudad, los dependientes y las dependientas de tiendas, el personal de conserjería, etc. Estos conceptos serán extrasalariales si se dan por encima del convenio.

3.Devengos

3.1.Percepciones NO salariales



Indemnizaciones y suplidos

Son las prestaciones por incapacidad temporal derivada de una enfermedad común o profesional o de un accidente, o por desempleo parcia



Unidad 9 : El salario y la nómina



Florida

Universit ria

3.Devengos

3.1.Percepciones NO salariales



Mejoras de la acción protectora de la Seguridad social

Se perciben cuando las empresas ***mejoran las prestaciones de la Seguridad Social*** por incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, lactancia natural, desempleo parcial o incapacidad permanente.

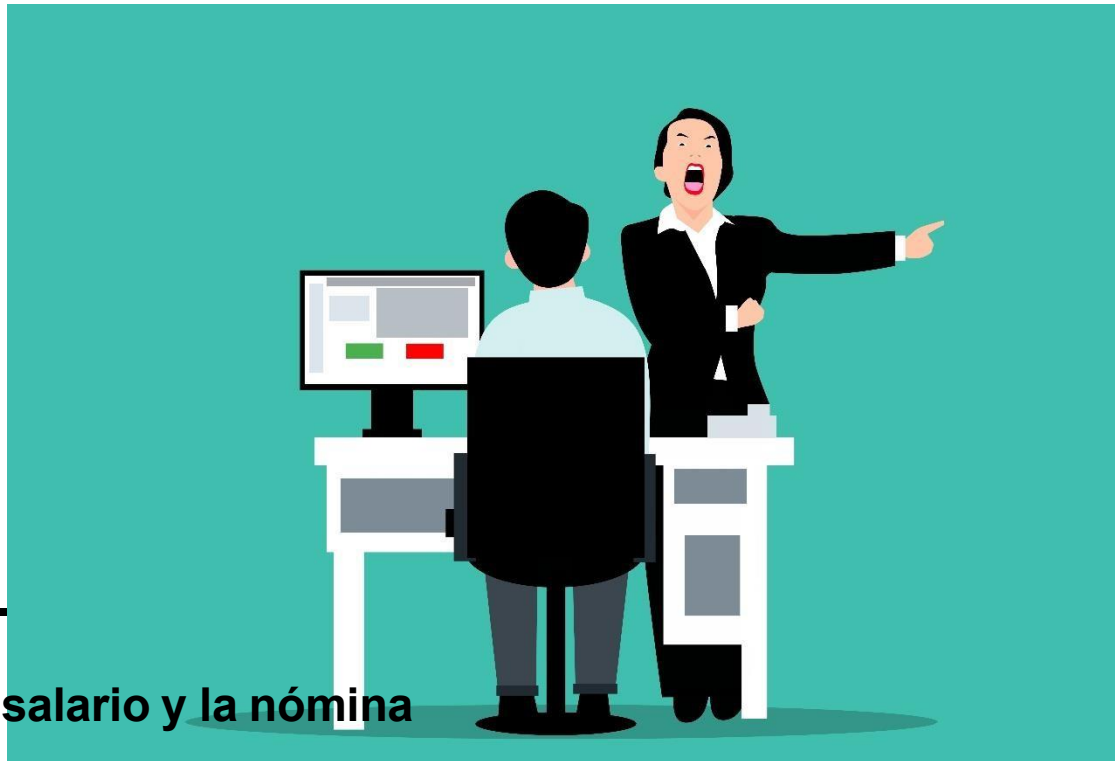
3.Devengos

3.1.Percepciones NO salariales



Indemnizaciones

Se cobran como consecuencia de fallecimientos, traslados, despidos, ceses o suspensiones y, también, por lesiones de accidentes debidos a incumplimientos de la empresa en la prevención de riesgos laborales.



3.Devengos

3.1.Percepciones NO salariales



Otras percepciones no salariales






Destacan, entre otras, los productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas, los incentivos a la jubilación, los seguros médico y de vida, el pago de la tarjeta de transporte, el cheque guardería, etc. Estos conceptos serán extrasalariales si se dan por encima del convenio.



Las **percepciones no salariales**, en general, **no cotizan a la Seguridad Social, pero con excepciones y límites.**





¿Cuándo NO cotizan?

Las percepciones no salariales **no cotizan** cuando están dentro de los **límites exentos** establecidos por la normativa. Ejemplos:

-  **Dietas y gastos de locomoción** (cuando están dentro de los límites legales y debidamente justificados).
-  **Indemnizaciones por despido** (hasta el límite exento fijado por ley, actualmente 33 días por año trabajado con un tope de 24 mensualidades).
-  **Gastos de formación** (si están relacionados con la actividad laboral).
-  **Gastos de transporte** (hasta 136,36 € al mes si es en transporte público).
-  **Asignaciones para vivienda** (bajo ciertos límites y condiciones).

¿Cuándo SÍ cotizan?

Las percepciones no salariales **sí cotizan** cuando superan los **límites exentos** o se consideran encubiertas como parte del salario. Ejemplos:

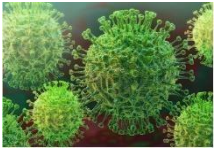
-  **Dietas excesivas:** Si superan los límites legales, la parte excedente cotiza y tributa.
-  **Indemnizaciones por despido** superiores a las legalmente exentas.
-  **Pluses de transporte** en dinero, si no cumplen requisitos de exención.
-  **Salario en especie** (cotiza en su totalidad, salvo excepciones).

Normativa de referencia

- **Artículo 147 de la Ley General de la Seguridad Social.**
- **Orden Ministerial sobre cotización** publicada anualmente.

4.Cálculo de las bases de cotización

Las personas trabajadoras y las empresas cotizan a la Seguridad Social para cubrir los riesgos o contingencias incluidos; para ello, se deben calcular las bases de cotización.



Contingencias comunes

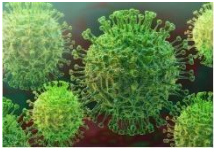
Esta cotización está destinada a cubrir los riesgos que se deriven de una enfermedad común o un accidente no laboral, nacimiento y cuidado de menor y la jubilación.

Trabajador 4,70 %

Empresa 23,60 %

4.Cálculo de las bases de cotización

Las personas trabajadoras y las empresas cotizan a la Seguridad Social para cubrir los riesgos o contingencias incluidos; para ello, se deben calcular las bases de cotización.



Contingencias comunes

MEI (Mecanismo de Equidad Intergeneracional)

⚠ **Nota:** El MEI subirá progresivamente hasta el 2029. Su finalidad es reforzar el fondo de reserva de la Seguridad Social para sostener las pensiones futuras.

Trabajador 0,12%

Empresa 0,58%

4.Cálculo de las bases de cotización

Las personas trabajadoras y las empresas cotizan a la Seguridad Social para cubrir los riesgos o contingencias incluidos; para ello, se deben calcular las bases de cotización.



Desempleo

La cotización por este concepto se destina a la cobertura de la prestación por desempleo..

Trabajador

1,55 % ó 1,60 %

Empresa

5,5 % ó 6,7 %

4.Cálculo de las bases de cotización

Las personas trabajadoras y las empresas cotizan a la Seguridad Social para cubrir los riesgos o contingencias incluidos; para ello, se deben calcular las bases de cotización.



Formación profesional

Esta cotización se dirige a la formación, el reciclaje y la mejora de la cualificación profesional de las personas trabajadoras.

Trabajador

0,10 %

Empresa

0,60 %

4.Cálculo de las bases de cotización

Las personas trabajadoras y las empresas cotizan a la Seguridad Social para cubrir los riesgos o contingencias incluidos; para ello, se deben calcular las bases de cotización.



Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

La finalidad de esta cotización es garantizar al personal una parte de los salarios y las indemnizaciones adeudadas por la empresa cuando esta sea insolvente o quede declarada, judicialmente, en concurso de acreedores. Esta cotización corre a cargo de la empresa exclusivamente, al igual que la cotización por AT y EP.

Trabajador 0 %

Empresa 0,20 %

4.Cálculo de las bases de cotización

Las personas trabajadoras y las empresas cotizan a la Seguridad Social para cubrir los riesgos o contingencias incluidos; para ello, se deben calcular las bases de cotización.



Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (AT y EP)

Esta cotización está destinada a la cobertura de los riesgos que se deriven de una enfermedad profesional o un accidente de trabajo. Se divide en:

- Cuotas por IT. Se destinan a cubrir la incapacidad temporal.
- Cuotas por IMS. Se emplean en la cobertura de los riesgos derivados de una incapacidad permanente, la muerte y la supervivencia (viudedad y orfandad).

Trabajador

0 %

Empresa

El % de cotización depende del tipo de actividad que desarrolle la empresa. Entre 1,5 – 7,15 %

Unidad 9 : El salario y la nómina



4.Cálculo de las bases de cotización

Las personas trabajadoras y las empresas cotizan a la Seguridad Social para cubrir los riesgos o contingencias incluidos; para ello, se deben calcular las bases de cotización.



Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (AT y EP)

Esta cotización está destinada a la cobertura de los riesgos que se deriven de una enfermedad profesional o un accidente de trabajo. Se divide en:

- Cuotas por IT. Se destinan a cubrir la incapacidad temporal.
- Cuotas por IMS. Se emplean en la cobertura de los riesgos derivados de una incapacidad permanente, la muerte y la supervivencia (viudedad y orfandad).

Trabajador

0 %

Empresa

El % de cotización depende del tipo de actividad que desarrolle la empresa. Entre 1,5 – 7,15 %

Unidad 9 : El salario y la nómina



¿CÓMO CALCULAR LAS DEDUCCIONES DE LA PERSONA TRABAJADORA?

Para calcular las deducciones por cotizaciones del trabajador a la Seguridad Social y deducciones por IRPF debes aplicar un tipo o porcentaje a cada base. Pero, ¿qué tipo y qué base? Te lo resumo a continuación:

II.- DEDUCCIONES

1) Cotizaciones del trabajador a la Seguridad Social:

• Contingencias comunes	BCcc	x	4,70 %	
• Desempleo	BCcp	x	1,55 %	→ Contratos indefinidos
			1,60 %	→ Contratos temporales
• Formación profesional	BCcp	x	0,10 %	
• Horas extraordinarias	BCHE	x	2,00 %	→ HE por fuerza mayor
			4,70 %	→ Resto HE
• Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI)	BCcc	x	0,10 %	

2) Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas:

• IRPF	Base IRPF	% que depende de las circunstancias personales de la persona trabajadora
--------	-----------	--

3) Otras deducciones (anticipos de nómina, valor de los productos en especie, etc.)

B) TOTAL A DEDUCIR

4.Cálculo de las bases de cotización

4.1.Procedimiento para el cálculo de las bases de cotización

CÓMO CALCULAR LAS BASES DE COTIZACIÓN Y DE IRFP NI FU NI FOL

BCcc

=

Salario
base

+

Prorrata
paga extra

+

Complementos
salariales

+

Complementos
no salariales
(si cotizan)

+

Salario en
especie

BCcp

=

BCcc

+

Horas
extra

BCHE

=

Horas
extra

Base IRPF

=

TOTAL
DEVENGADO

-

Complementos
no salariales
(exentos)

-

SALARIO EN
ESPECIE

4.Cálculo de las bases de cotización

4.1.Procedimiento para el cálculo de las bases de cotización

A.Conceptos que no se incluyen en la base de cotización

En general, cotizan y tributan todos los complementos no salariales, aunque en algunos hay una parte exenta:

GASTOS DE LOCOMOCIÓN:

- Con transporte público: exentos, si se justifican con factura o documento equivalente.
- Con vehículo privado de la persona trabajadora: está exenta la cantidad de 0,26 € por km.

DIETAS:

			IMPORTE EXENTO COTIZAR TRIBUTAR	IMPORTE QUE COTIZA Y TRIBUTA
Gastos de estancia			Importe justificado	Importe no justificado
Gastos de manutención	Con pernocta	En España	53,34 €	Exceso de tales cantidades
		En extranjero	91,35 €	
	Sin pernocta	En España	26,67 €	
		En extranjero	48,08 €	

Fuente: art. 9 Reglamento IRPF

4.Cálculo de las bases de cotización

4.2.Cálculo de la base de IRPF

Las empresas tienen que descontar en las nóminas una cantidad en concepto de impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF); dicha cantidad es un «**ingreso a cuenta**» de la declaración del impuesto que tendrán que realizar las personas trabajadoras al año siguiente. Las retenciones se practican sobre los rendimientos íntegros, exceptuando los que se indican a continuación:

- Los gastos de locomoción, siempre que estén debidamente justificados
- Las dietas, asignaciones para gastos de viaje y estancia, mientras no superen los límites establecidos en el reglamento del IRPF.
- Las indemnizaciones por fallecimiento.
- Los gastos ocasionados por traslados del puesto de trabajo a un municipio distinto.
- Las indemnizaciones por despido, cese en el puesto de trabajo y extinción del contrato de trabajo que no superen los límites legales.
- El salario en especie en los siguientes supuestos:
 - Tique restaurante hasta 11 €/día hábil.
 - Seguro médico hasta un límite de 500 €/año por cada asegurado.
 - Seguro de vida hasta un límite de 8000 €.
 - Servicios de guardería o cheque guardería sin límite de cantidad.
 - Tarjetas de transporte público colectivo hasta 1500 €/año.
 - Entrega de acciones por un importe de hasta 12 000 €.

Unidad 9 : El salario y la nómina

5. Deducciones: los descuentos en la nómina

El líquido total a percibir constituye el salario neto del trabajador. Se obtiene de restar al TOTAL DEVENGADO el TOTAL A DEDUCIR.





[Esta foto](#) de Autor desconocido está bajo licencia [CC BY-SA-NC](#)

Universit ria