

SALARIO

INTRODUCCIÓN

Partindo da definición de “salario”, caracterizaremos as cantidades que percibe @ traballador/a (tanto en diñeiro como en especie) como contraprestación do traballo realizado. Estas cantidades variarán en función do tipo de traballo desenvolto e que, á súa vez, dependerá da categoría profesional pola que se estea contratad@, así como do tempo traballado, das peculiaridades do posto concreto e das características propias d@ traballador/a.

Ás veces, o salario ben explicitado no contrato de traballo, aínda que o máis corrente é facer referencia ao estipulado no convenio colectivo de aplicación. Debemos ter en conta que, en ausencia de convenio colectivo, o salario mínimo por baixo do cal non se pode pagar, é o Salario Mínimo Interprofesional (SMI)¹.

Atendendo ao convenio colectivo de aplicación², determinaremos as compoñentes salariais para, a continuación, calcular o importe bruto a percibir polo traballo, logo as bases de cotización e do IRPF, as deducións e, por último, o líquido que @ traballador/a recibirá polo traballo realizado. Os anteriores cálculos, levarémolos ao formato empregado para xustificar @ traballador/a este pagamento: a nómina.

QUE É O “SALARIO”?

Son salario a totalidade das percepcións económicas d@s traballador@s, en diñeiro ou en especie, pola prestación de servizos laborais por conta allea, xa retribúan o traballo efectivo ou os períodos de descanso computábeis como de traballo, sendo estes, entre outros:

- Os 15 minutos cando a xornada continua exceda das 6 horas.
- O descanso semanal e en días festivos.
- As vacacións anuais.

Ademais do salario, @ traballador/a pode percibir outras cantidades denominadas percepcións extrasalariais, que non son salarios e que teñen por finalidade compensar os gastos en que incorre @ traballador/a para realizar o seu traballo ou indemnizar pola perda do traballo (exemplos: As indemnizacións correspondentes aos despedimentos, o plus de transporte,...).

¹ No seguinte [artigo](#) reflexiónase ao respecto da insuficiente suba do SMI

² Tedes o de “Oficinas e despachos de A Coruña”.

CAL É A ESTRUCTURA DO SALARIO?

A estrutura debe comprender, como mínimo, o salario base. Ademais, pódense establecer complementos do salario.

Estructura salarial

Salario base: É a parte do salario fixada sen atender a outras circunstancias que darían lugar ao cobro de complementos.

Complementos salariais: son aquelas cantidades que se poden sumar ao salario base para retribuír determinadas circunstancias d@ traballador/a, do traballo desempeñado ou da cantidade ou calidade do traballo e dos beneficios da empresa. Os complementos salariais poden ser:

- Persoais. Cando se outorgan por motivos persoais, como a antigüidade de servizos na empresa, o título profesional ou o idioma aplicados no traballo.
- Do posto de traballo. Cando forman parte do posto de traballo desempeñado con independencia da persoa que o ocupe, como os complementos por traballos perigosos ou nocturnos.
- Por resultados da empresa. Cando dependen da consecución de obxectivos, por exemplo: as pagas de beneficios e as de produtividade.

CLASES DE SALARIO:

Establecemos os seguintes criterios clasificatorios:

Segundo o medio de pago usado:

- Salario en metálico. É o salario ou parte del que se paga con diñeiro.
- Salario en especie. Unha parte do salario pago con produtos como o uso dun vehículo da empresa con fins particulares, ou o uso dunha vivenda. O salario en especie non pode superar o 30% das percepcións salariais totais.

Segundo o tempo de pago:

- Percepcións ordinarias. Son as que se reciben todos os meses ou en períodos de tempo menores.
- Percepcións diferidas. Son as que se reciben cunha periodicidade superior ao mes, por exemplo, a paga extraordinaria

O SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI)

O Goberno establece anualmente o Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Para o seu cálculo téñense en conta (ou deberíanse ter), moitos factores entre os que están o IPC e a situación económica xeral do país. O SMI para o 2024 é de 37,8 €/día; 1134 €/mes e 15876 €/ano (14 pagas).

A NÓMINA³

Tamén chamado recibo de salarios, é un documento que certifica as cantidades que percibirá @ traballador/a, como contraprestación ao traballo desenvolto. A nómina, debe axustarse ao modelo establecido polo Ministerio de Emprego e Seguridade Social debendo recoller, de forma clara, os seguintes apartados:

Retribucións brutas (ou devindicación)

Bases de cotización

Deducións

Líquido a percibir

³ Verémolo explicitamente sobre un formulario de recibo de salarios