



Formación y Orientación Laboral

Noelia Huguet Chacón

Curso 2018-2019



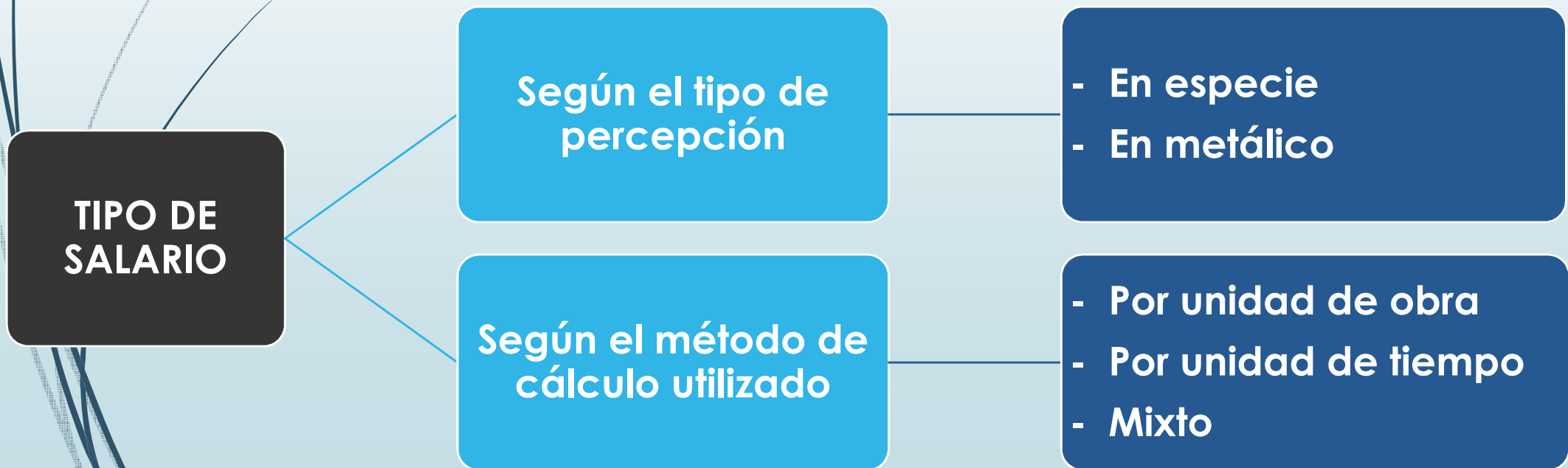
Tema 4: La retribución

- 1. Concepto de salario**
- 2. Pagas extraordinarias**
- 3. Percepciones no salariales**
- 4. Garantías salariales**
- 5. Deducciones**

Tema 4: La retribución

1. Concepto de salario

- El salario es una contraprestación por el servicio prestado y representa una de las principales características de la relación laboral. (Art 26 ET).
- TIPOS DE SALARIO:



Tema 4: La retribución

1. Concepto de salario

TIPOS DE SALARIO:

► Sistema o clases de salarios:

- En **dinero**: suele ser la forma más habitual de retribuir al trabajador. La formula más utilizada es el cheque, la transferencia y, por supuesto, en moneda de curso legal.
- En **especie**: son percepciones en bienes o servicios distintos al dinero.

► Tipos de salario en dinero:

- **Unidad de tiempo**: el salario por unidad de tiempo utiliza como módulo la duración del trabajo independientemente de la cantidad de obra realizada. Por lo general, se establecen módulos por horas, semanas o meses.
- **Unidad de obra**: el salario por unidad de obra solo atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizados, independientemente del tiempo invertido.
- **Sistema mixto**: es una combinación de los dos anteriores. Se establece sobre una combinación de salario por tiempo y por rendimiento; por ejemplo se establece un salario por horas más primas o incentivos.

Tema 4: La retribución

1. Concepto de salario

TIPOS DE SALARIO:

- El salario en especie, tanto si son productos como servicios de cualquier clase, **no puede superar el 30% de las percepciones salariales.**
- Los casos más comunes de retribuciones en especie son:
 - Que la empresa ponga a disposición de trabajador una vivienda.
 - Proporcionar un automóvil al empleado, o bien dejarle utilizar uno para su disfrute personal.
 - Hacer un préstamo al trabajador cobrándole un interés menor al legal del dinero.
 - Pagar estudios al empleado o a sus familiares.
 - Que la empresa pague al trabajador primas de seguros.
 - Aportaciones que la empresa haga a planes de pensiones o sistemas alternativos.

Tema 4: La retribución

1. Concepto de salario

TIPOS DE SALARIO:

- Los trabajadores tienen derecho a una remuneración que sea suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razones de sexo.
- El salario se fija mediante acuerdo entre el empresario y el trabajador pero se atenderá a lo dispuesto en las retribuciones fijadas en convenio colectivo.
- **Salario mínimo interprofesional (SMI):** es la retribución mínima fijada legalmente para los trabajadores. Se fija anualmente por el Gobierno, previa consulta a los interlocutores sociales, teniendo en cuenta entre otros factores el IPC y la productividad media nacional, sirviendo de garantía salarial mínima para todos los trabajadores, ninguno de los cuales puede percibir por su trabajo un salario por debajo del SMI.
- **SMI (2018): 30 euros/día o 900 euros/mes o 12.600 € (14 pagas)**

Tema 4: La retribución

1. Concepto de salario

ABONO DEL SALARIO:

- El pago del salario se tiene que realizar en moneda de curso legal mediante un talón o cualquier otra modalidad de pago a través de una entidad de crédito (transferencia bancaria).
- La empresa puede decidir, previa consulta a los representantes legales de los trabajadores, la forma de realización del pago, pero siempre bajo cumplimiento de los siguientes criterios:
 - Percepción del salario en la fecha y lugar determinados.
 - Entrega de un recibo justificativo del pago del salario o nómina.
 - Pago periódico del salario (no debe efectuarse por tiempos superiores al mes).
 - Capacidad para solicitar anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.
 - Recepción del 10% anual por mora sobre el importe de salario en caso de retraso en el pago.

Tema 4: La retribución

1. Concepto de salario

ABONO DEL SALARIO:

- La percepción del salario está establecida en el propio ET como un derecho laboral (art 42) y que la nómina no es más que el documento que justifica la entrega de dicha remuneración inicialmente pactada.
- El trabajador tiene derecho a percibir **anticipos** a cuenta del trabajo ya realizado.
- Las cantidades legalmente abonadas e indicadas en dicho recibo o nómina:
 - **Devengos:** la cantidad total en especie o dinero que recibe el trabajador.
 - **Deducciones:** son lo que resta de la nomina como el IRPF, seguridad social...

Tema 4: La retribución

1. Concepto de salario

ESTRUCTURA:

- INCUMPLIMIENTO LABORAL: La omisión del modelo oficial y la no consignación de las cantidades de forma clara tiene la consideración de falta grave por parte de la empresa.
- COMPLEMENTOS NO CONSOLIDABLES: Son cantidades adicionadas al salario base, fundamentadas en determinadas características del puesto de trabajo, de forma que, si cambia el puesto, el trabajador o trabajadora **deja de tener derecho a los mismos**.
- COMPLEMENTOS CONSOLIDABLES: La consideración de un complemento como consolidable significa que la empresa **no puede suprimirlo** de forma unilateral.

Tema 4: La retribución

1. Concepto de salario

ESTRUCTURA:

- La estructura del salario se determina mediante negociación colectiva o, en su defecto, a través del propio contrato de trabajo.
- El salario comprende el **salario base** (obligatorio) así como los **complementos salariales** o cantidades que se suman al salario base y que dependen de las circunstancias personales del trabajador, de los beneficios o resultados de la propia organización pactadas.
- Los complementos salariales pueden ser:
 - Personales
 - Del puesto de trabajo
 - Por cantidad o calidad del trabajo
 - De vencimiento superior al mes
 - En especie

Tema 4: La retribución

1. Concepto de salario

ESTRUCTURA:

- Tanto el salario base como sus complementos forman lo que conocemos como percepciones de carácter salarial:



Tema 4: La retribución

1. Concepto de salario

ESTRUCTURA:

- Además de las retribuciones que componen los **devengos** también hay que tener en cuenta las cantidades que hay que descontar al trabajador o trabajadora por los diferentes conceptos que componen su salario.
- Estas **deducciones** se calculan aplicando unos tipos o porcentajes determinados sobre diversas bases.
- El **líquido total a percibir** es la cantidad total que se percibe una vez restadas las deducciones.

Tema 4: La retribución

2. Pagas extraordinarias

- Existe un derecho imperativo a **dos pagas extraordinarias**, como mínimo, al año: una que se percibe en Navidad y la otra cuando así lo estime el convenio colectivo o el acuerdo interno al que, si fuera el caso, se hubiera llegado.
- **Prorrateo de pagas:** es la operación que consiste en repetir el importe de las pagas extraordinarias en los 12 meses del año.
- Se considera que la paga de verano se cobra integra cuando el trabajador está dado de alta en la empresa el **primer semestre** del año en su totalidad. (Del 1 de enero al 30 de Junio, **181 días**)
- Se considera que la paga de Navidad se cobra integra cuando el trabajador está dado de alta en la empresa el **segundo semestre** del año en su totalidad. (Del 1 de julio al 31 de diciembre, **184 días**)
- Se puede prorratear de forma mensual.

Tema 4: La retribución

2. Pagas extraordinarias

- Las **características** de las gratificaciones extraordinarias son las siguientes:
 - El convenio colectivo indica la cuantía que se debe percibir en concepto de paga extra. En su defecto, habrá que acudir al acuerdo interno.
 - Existe la posibilidad de que, por negociación colectiva, se prorrateen las pagas en doce meses.

Tema 4: La retribución

2. Pagas extraordinarias

► EJEMPLO DE CALCULO DE PAGAS EXTRA:

Juan comenzó a prestar servicio en ANDADORES, SL el 1 de septiembre de 2.017. Tiene derecho a dos pagas extra de 1.021,72 € cada una. Calcula la cuantía que percibe en concepto de paga de Navidad de 2.017 y de verano de 2.018, si sigue trabajando a día de hoy.

- Del 1 de septiembre al 31 de diciembre hay 121 días, por lo que solo tiene derecho a la parte proporcional de la paga de Navidad. Como estamos en la paga de Navidad se coge como referencia 184 días.

$$Paga\ navidad = \frac{1021,72 * 121}{184} = 671,89\ €$$

- En Navidad percibirá como paga extra 671,89 € y la paga de verano será íntegra porque ha trabajado los 6 meses correspondientes.

Tema 4: La retribución

3. Garantías salariales

- La ley establece los mecanismos necesarios para garantizar o **proteger el salario** ante diversas situaciones como la insolvencia del empresario o la posible existencia de acreedores, tanto por parte del trabajador como del empresario.
- Esta protección se concreta en las denominadas **garantías salariales**.
- En lo que se refiere a la forma, tiempo y lugar de pago, la normativa laboral especifica claramente tanto los límites como la sistemática de fijación.
- Existen salarios que, en cómputo anual, son superiores a los fijados en los convenios colectivos o a la cuantía del salario mínimo interprofesional.
- El empresario no tienen, entonces, ninguna obligación de subir los sueldos.
- Es lo que se conoce como **compensación o absorción de salarios**.

Tema 4: La retribución

3. Garantías salariales

EJEMPLO: Marta percibe las remuneraciones adjuntas durante e mes de diciembre de 2018. Si el SMI se incrementa un 4%, ¿tiene la empresa la obligación de incrementarle el salario un 4%?. Salario base: 720 €; antigüedad: 45€; Plus de actividad: 100€.

- SMI de 2018 es de 10.302,60€, si incrementa un 4%, incrementará 402,10€ por lo que el SMI en 2019 sería de 10.714,70€.
- Ahora tenemos que calcular la retribución total que percibe Marta durante el año 2018. Para ello realizaríamos las operaciones siguientes:

CONCEPTOS	IMPORTES MENSUALES	ANUAL
Salario base	720 €	$720 * 12 = 8.640 \text{ €}$
Antigüedad	45 €	$45 * 12 = 540 \text{ €}$
Plus de actividad	100 €	$100 * 12 = 1200 \text{ €}$
Gratificaciones extraordinarias	(SB + Antigüedad)*2 pagas	$(720 + 45)*2 = 1.530 \text{ €}$
TOTAL		11.910€

- La empresa no tiene obligación de subir el salario a Marta ya que supera el SMI previsto para 2019.

Tema 4: La retribución

3. Garantías salariales

EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA)

- El FOGASA es un organismo autónomo, con plena capacidad de obrar, que tiene por objeto **hacer frente a las deudas que la empresa pueda tener** con sus trabajadores y trabajadoras en el abono de sus salarios, con sus pagas extraordinarias, incluidos los de tramitación, **pendientes de pago por declaración de insolvencia o procedimiento concursal**.
- Este fondo, financiado en parte mediante las cotizaciones a la Seguridad Social, abona los salarios pendientes hasta una **cantidad máxima, en los casos de indemnización, de una anualidad límite de 120 días** y en una.
- La **cuantía diaria máxima en 2018** será el doble del SMI: $(28,62€ \times 2) = 57,24€$ por día.
- Cantidad máxima $57,24€ \times 120 \text{ días} = 6.868,40 €$

Tema 4: La retribución

3. Garantías salariales

EJEMPLO: La empresa BELRÚ, SL debe 3 meses de salario a Raquel tras declararse insolvente. Calcula la cantidad que abonará el FOGASA si el salario mensual de la trabajadora asciende a 1.250,30 €.

- Lo primero que hay que sacar es el sueldo diario, si este supera los 57,24€ que como máximo pagaría FOGASA, se debe coger el importe de FOGASA.

$$\frac{1250,30\text{€}}{30 \text{ días}} = 41,67 \text{ €/día}$$

- Al ser menor el importe se cogería los 41,67 € y se multiplicaría por los 3 meses que le deben (90 días).

$$41,67 \text{ €/día} * 90 \text{ días} = 3.750,90 \text{ €}$$

- En total le pagaría FOGASA **3.750,90 €**, ya que no supera el máximo establecido en 2018 por FOGASA.

Tema 4: La retribución

4. Percepciones sujetas a cotización

- Se consideran **devengos** la suma total de las cantidades que percibe el trabajador por los distintos conceptos, independientemente de que se consideren salario y que coticen o no a la Seguridad Social.
- Las percepciones pueden ser **salariales** y **no salariales**.
- Las percepciones salariales cotizan a la seguridad Social, mientras que las percepciones no salariales, como regla general, no cotizan a la Seguridad Social, pero sí lo hacen cuando exceden los límites establecidos.
- En la estructura del salario hay que distinguir entre el **salario base** y los **complementos salariales**.

Tema 4: La retribución

4. Percepciones sujetas a cotización

Complemento salarial	Descripción	Ejemplos
Complementos personales	Se derivan de las condiciones personales del trabajador que no han sido valoradas al ser fijado el salario base.	<ul style="list-style-type: none">• Antigüedad• Idiomas
Del puesto de trabajo	De carácter funcional, su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, o de la cantidad o calidad del trabajo desarrollado. No tendrán carácter consolidable.	<ul style="list-style-type: none">• Turnos• Responsabilidad• Nocturnidad• Idioma• Toxicidad
Por cantidad o calidad de trabajo	Complementos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo.	<ul style="list-style-type: none">• Incentivos• Asistencia y puntualidad• Horas extraordinarias• Comisiones
De vencimiento periódico al mes	Percepciones de carácter periódico, no esporádicas, cuya periodicidad supera el mes.	<ul style="list-style-type: none">• Pagas extraordinarias• Participación de beneficios
Especie	Remuneraciones percibidas por el trabajador en bienes distintos del dinero.	<ul style="list-style-type: none">• La utilización de la vivienda por razón de cargo o condición de empleado público o privado.• La utilización o entrega de vehículos o automóviles• Las prestaciones en concepto de manutención, hospedaje, viajes de turismo y similares.• Los préstamos con tipos de interés inferiores al legal del dinero.

Tema 4: La retribución

4. Percepciones excluidas de cotización

- Carecen de la consideración legal de salario y no cotizan al régimen general de la Seguridad Social, aunque deberán reflejarse en la nómina, las cantidades recibidas por los trabajadores por los siguientes conceptos:

Conceptos	Descripción	Ejemplos
Indemnizaciones o suplidos	Son las compensaciones económicas por los gastos realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral	<ul style="list-style-type: none">• Desgaste de herramientas• Prendas de trabajo• Gastos de locomoción• Dietas de viaje• Plus de distancia• Plus de transporte• Indemnizaciones por traslado, suspensión de contrato o despido.
Prestaciones de la Seguridad Social	Se trata de cantidades que, a través del empresario, el Instituto nacional de la Seguridad Social abona al trabajador por una serie de conceptos.	<ul style="list-style-type: none">• Incapacidad temporal.• ...

Tema 4: La retribución

4. Percepciones excluidas de cotización

IPREM

- **Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM)** es un índice empleado en España como referencia para la concesión de ayudas, subvenciones o el subsidio de desempleo.
- El IPREM se publica anualmente a través de la **Ley de Presupuestos**.

IPREM Mensual	IPREM Anual (12 pagas)	IPREM Anual (14 pagas)
537,84 €	6.454,03 €	7.519,59 €

Tema 4: La retribución

4. Percepciones excluidas de cotización

INDEMNIZACIONES A EFECTOS DE COTIZACIÓN

Plus de transporte o distancia	Cotizan las cuantías que excedan el 20% del IPREM mensual, sin incluir la parte de pagas extraordinarias.
Dietas	Están exentas de cotización las siguientes cuantías: <ul style="list-style-type: none">• Pernoctando: España 53,34 € ; Extranjero 91,35 €• Sin pernoctar: España 26,67 €; Extranjero 48,08 €
Gastos de locomoción o kilometraje	Están exentos de cotización: <ul style="list-style-type: none">• El importe justificado de los gastos públicos.• 0,19 €/km recorrido, más gastos de peaje y aparcamiento justificados.
Quebranto de moneda, ropa de trabajo, desgaste de útiles	Cotizan las cuantías que excedan el 20% del IPREM mensual, sin incluir la parte de pagas extraordinarias.

Tema 4: La retribución

5. Deducciones

- El empresario está obligado a efectuar deducciones al trabajador por razón de las retribuciones satisfechas, bien en concepto de retenciones a cuenta del impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF), bien por cotizaciones a la Seguridad Social.
- El empresario deberá efectuar las deducciones correspondientes en la nómina o recibo de salarios.
- Estas deducciones se realizarán sobre el total devengado que aparece en la nómina.

BASES	¿Quién paga la cuota?
Contingencias comunes	El trabajador y la empresa
Contingencias profesionales	La empresa
Desempleo y formación profesional	El trabajador y la empresa

Tema 4: La retribución

5. Deducciones

- Los trabajadores que están comprendidos en el régimen general de la Seguridad Social están obligados a cotizar a la Seguridad Social.
- El importe a cotizar es el resultado de aplicar unos porcentajes, que cada año se establecen para cada contingencia, a la base de cotización correspondiente. Al resultado se le denomina **cuota a ingresar**.

Tema 4: La retribución

5. Deducciones

A partir de 01/08/2018			
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	1.199,10	3.803,70
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	994,20	3.803,70
3	Jefes Administrativos y de Taller	864,90	3.803,70
4	Ayudantes no Titulados	858,60	3.803,70
5	Oficiales Administrativos	858,60	3.803,70
6	Subalternos	858,60	3.803,70
7	Auxiliares Administrativos	858,60	3.803,70
		Bases mínimas euros/día	Bases máximas euros /día
8	Oficiales de primera y segunda	28,62	126,79
9	Oficiales de tercera y Especialistas	28,62	126,79
10	Peones	28,62	126,79
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	28,62	126,79

Tema 4: La retribución

5. Deducciones

TIPOS DE COTIZACIÓN (%)			
Contingencias	Empresa	Trabajadores	Total
Comunes	23,60	4,70	28,30
Horas extraordinarias fuerza mayor	12,00	2,00	14,00
Resto horas extraordinarias	23,60	4,70	28,30

(1) Tipo de contingencias comunes (IT) trabajadores mayores de 65 años de edad y 35 años cotizados: 1,70% (1,42% –empresa– y 0,28% –trabajador)

Desempleo	Empresa	Trabajadores	Total
Tipo general	5,50	1,55	7,30
Contrato duración determinada tiempo completo	6,70	1,60	8,30
Contrato duración determinada tiempo parcial	6,70	1,60	8,30

	Empresa	Trabajadores	Total
FOGASA	0,20	–	0,20

	Empresa	Trabajadores	Total
FORMACIÓN PROFESIONAL	0,60	0,10	0,70

Tema 4: La retribución

5. Deducciones

Concepto de la deducción	Causa
Contingencias comunes	Acceso a prestaciones de la Seguridad Social reparadoras de situaciones como enfermedad común, accidente no laboral, vejez, etc.
Contingencias profesionales	Derecho a prestaciones que hagan frente a las situaciones que se derivan de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
Impuesto de la Renta sobre las Personas Físicas (IRPF)	Impuesto que grava la renta de todo aquel que percibe rendimientos de trabajo. Depende de la remuneración total anual percibida y de la situación familiar (número de hijos)
Anticipos	Pagos a cuenta del salario (efectuados con anterioridad al vencimiento del mes) y que, por lo tanto, hay que descontar de la correspondiente nómina.
Valor de los productos recibidos en especie	Corresponde a los productos en especie que inicialmente se han indicado como una remuneración pero que al tratarse de bien distintos del dinero tienen que descontarse: manutención, alojamiento, vivienda...

Tema 4: La retribución

5. Deducciones

BASES DE CONTINGENCIAS COMUNES

- Las cuotas aportadas servirán para atender las contingencias de enfermedad común, accidentes no laborales, pensión de jubilación...
- Las bases de cotización por contingencias comunes estarán formadas por todos los conceptos salariales sujetos a cotización más la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

BASES DE CONTINGENCIAS COMUNES

Salarios sujetos a cotización + Prorratio mensual de pagas extras

Tema 4: La retribución

5. Deducciones

BASES DE CONTINGENCIAS PARA DESEMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL

- Las cuotas aportadas servirán para atender las contingencias de desempleo y formación profesional.

BASES DE CONTINGENCIAS PARA DESEMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Salarios sujetos a cotización + Prorrateo mensual de pagas extras + Horas Extra

Tema 4: La retribución

5. Deducciones

BASES MÍNIMAS Y MÁXIMAS

- Una vez calculadas las bases de cotización es preciso verificar que se encuentran entre las mínimas y máximas correspondientes a su grupo de cotización.

BASES DE COTIZACIÓN ADICIONAL POR HORAS EXTRAS

- La base de cotización por este concepto estará formada por el importe de las horas extraordinarias.

Tema 4: La retribución

5. Deducciones

RETENCIÓN A CUENTA DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

- El empresario deduce del salario del trabajador una cantidad mensual que posteriormente ingresará en Hacienda.
- Esta cantidad le servirá como entrega «a cuenta» de la liquidación final que realizará cuando presente la declaración del IRPF.
- La retención se fija teniendo en cuenta toda la retribución bruta íntegra, es decir, la suma del salario más las pagas extras a nivel anual una vez deducidas las cantidades que marca la ley, entre otras:
 - Las cotizaciones a la Seguridad Social, a las mutualidades generales obligatorias de funcionarios, y los derechos pasivos.
 - El importe de los mínimos de personal y por descendiente.

Tema 4: La retribución

5. Deducciones

RETENCIÓN A CUENTA DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

EJEMPLO: Pedro López presta sus servicios en la empresa DS, S.L, con la categoría de auxiliar administrativo. Percibe, según convenio, las siguientes retribuciones: Salario base de 1.000€ y antigüedad 300€. Por convenio colectivo se establecen tres pagas extraordinarias. El importe de cada una de ellas es el salario base más la antigüedad. Confecciona el recibo de salarios si le retienen un 5% de IRPF.

Retribuciones integras : $SB + Antigüedad = 1.000 + 300 = 1.300€$

Deducciones:

a) Descuentos por cotizaciones a la Seguridad Social:

- Retribuciones sujetas a cotización: $SB + Antigüedad = 1.000 + 300 = 1.300€$
- Prorrata mensual de pagas extras: $\frac{1.300 \cdot 3}{12} = 325€$
- Base mensual de cotización $1.300 + 325 = 1.625 €$

Tema 4: La retribución

5. Deducciones

RETENCIÓN A CUENTA DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

EJEMPLO: Pedro López presta sus servicios en la empresa DS, S.L, con la categoría de auxiliar administrativo. Percibe, según convenio, las siguientes retribuciones: Salario base de 1.000€ y antigüedad 300€. Por convenio colectivo se establecen tres pagas extraordinarias. El importe de cada una de ellas es el salario base más la antigüedad. Confecciona el recibo de salarios si le retienen un 5% de IRPF.

Aportaciones a la seguridad social:

- Contingencias comunes: $1.625 \times 4,70\% = 76,37 \text{ €}$
 - Desempleo: $1.625 \times 1,55\% = 25,19 \text{ €}$
 - Formación Profesional: $1.625 \times 0,10\% = 1,62 \text{ €}$
 - Total deducciones a la Seguridad Social: 103,18 €
- b. Retención a cuenta por del IRPF
- Se utiliza solo las retribuciones integras: $1.300 \times 5\% = 65\text{€}$