

## Tema 8: El Salario. La nómina

Constituye la prestación básica del empresario y uno de los principales derechos del trabajador por la prestación de sus servicios según reconoce la **Constitución** en su artículo 35.

*Son las retribuciones que recibe el trabajador por cuenta ajena por los servicios prestados, incluyendo los periodos de descansos semanales en los cuales también cobra salario.*

La **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** ha luchado, desde su creación por establecer normas que garanticen y protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo.

En este tema no sólo vas a aprender qué es el salario, sino también la forma de calcularlo, la confección de la nómina, así como las garantías legales que tiene el salario de cualquier trabajador.

### I. Concepto de Salario:

Según el art. 26.1 del Estatuto de los Trabajadores, **se considera salario**:

- La totalidad de las **percepciones económicas** de los trabajadores, en **dinero** o en **especie**, (el salario en especie no podrá superar el 30% del total de las percepciones salariales del trabajador).
- **Por la prestación profesional de los servicios** laborales por cuenta ajena,
- **ya retribuyan el trabajo efectivo**, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los **periodos de descanso** computables como de trabajo (vacaciones, domingos y festivos, etc.)

**No tendrán la consideración de salario**, según el art. 26.2 ET (y no se computarán en la base de cotización según el artículo 109.2 de la LGSS): Las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de:

- Indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, ya que no retribuyen nada, sino que se trata de dinero que el trabajador ha debido desembolsar previamente para poder prestar su trabajo y es justo que el empresario devuelva ese dinero al trabajador. Ejemplo: gastos de locomoción, dietas por gastos de manutención y estancia generados en municipio distinto de lugar de trabajo y asignaciones para gastos de viaje.
- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social (incluidas las mejoras y asignaciones asistenciales concedidas por las empresas).
- Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones o despidos que correspondan según el Estatuto de los Trabajadores.

## II. Clases de Salario:

El salario se puede clasificar atendiendo a distintos criterios: según el método seguido para calcularlo o por el medio de pago utilizado.

a) Si atendemos al método de cálculo, podemos hablar de:

- Salario por unidad de tiempo, es decir, cuando el salario se fija según la duración del servicio, (por hora, por día-jornal o por mes-suelo) con independencia de la cantidad de trabajo realizado durante ese tiempo.
- Salario por unidad de obra, es decir, atendiendo a la cantidad de trabajo realizado con independencia del tiempo invertido en su realización (por piezas o por metros, ej.: el metro cuadrado de suelo pulido se paga a 40€).
- Salario mixto, que conjugue el salario por unidad de tiempo y el salario por unidad de obra (ejemplo, cuando se perciben primas o incentivos).

b) Si atendemos al medio de pago, hablamos de:

- Salario en metálico, es decir, en moneda de curso legal (€), pudiendo realizarse el pago en efectivo, en talón o transferencia bancaria.
- Salario en especie, es decir, en bienes distintos del dinero (por ejemplo, alojamiento, vehículo, comedor, etc.). El salario en especie no podrá superar el 30% de la totalidad del salario. El salario en especie también cotiza a la seguridad social y tributa a Hacienda como si fuera dinero en metálico recibido.

### *Ejemplo:*

*Juan Gutiérrez firma un contrato de trabajo por el que acepta desplazarse a Murcia a poner e marcha una nueva oficina de la empresa Toldos Verdes SL. En sus retribuciones se establece que ganará de salario en dinero 1800€ al mes y, además, la empresa pondrá a su disposición una vivienda de alquiler valorada en 600€/mes, la cual la pagará la empresa como salario en especie. ¿Sobrepasa el salario en especie el tope del 30% del total de retribuciones?*

*No, pues el salario en especie es del 25% sobre el total de las percepciones y no llega al 30%. Como gana en especie 600€, y en total percibe  $1800+600=2400$ €, al dividir  $600/2400=25\%$ . Por otra parte, deberá cotizar por ella 6,40% a la seguridad social (38,40€), y pagar de IRPF a Hacienda por ejemplo un 10% (60€).*

### III. Pago del salario:

- El pago del salario se realizará de **manera puntual** en la **fecha y el lugar convenidos** o, en su defecto, según los usos y costumbres.
- Los trabajadores tienen derecho a **pedir anticipos** a cuenta por la parte del trabajo que han realizado.
- Los retrasos en el pago dan derecho al trabajador a recibir unos intereses del 10% anual sobre esas cantidades. Según la Jurisprudencia, deben darse retrasos en el pago de 3 meses para que el trabajador pueda extinguir el contrato por causa justa. Este aspecto se verá en el tema 5 sobre extinción del contrato.
- El pago del salario se documenta con un **recibo de salarios** donde quedan reflejadas claramente las percepciones que recibe el trabajador, así como las deducciones por seguridad social y por Hacienda que realiza la empresa sobre la nómina.
- Existe un **modelo de recibo de salarios** fijado por la ley, sin embargo, es posible que por convenio colectivo o por pacto entre la empresa y los representantes se fije otro modelo de recibo de salarios donde queden siempre reflejadas las retribuciones y las deducciones.
- El Tribunal Supremo desde 2017 interpreta que no es necesario la entrega de papel de la nómina sino que es válido en soporte informático (**por email**, a través de una intranet,...).

### IV. Establecimiento del salario:

El salario se fija en base a tres niveles:

- ◆ **SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL:** Es el salario mínimo que fija todos los años el Gobierno para todas las profesiones tomando como referencia una jornada a tiempo completo. Este salario obedece a que la Constitución establece el derecho de todos los trabajadores a tener una remuneración suficiente para cubrir sus necesidades y las de su familia.  
El Gobierno, previa consulta con las Organizaciones sindicales y las Asociaciones empresariales más representativas, fija anualmente, el SMI, **salario por debajo del cual no se puede retribuir el trabajo del trabajador**, salvo excepciones: trabajo a tiempo parcial y contratos de trabajo para la formación.
  - El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para el año 2020 se ha fijado por el Real Decreto 231/2020, en la cantidad de **950€/mes** (14 pagas, los 12 meses del año y las 2 pagas extraordinarias) y 31,67 €/día.
  - El SMI se fija teniendo en cuenta:
    - ✓ El Índice de Precios al Consumo (IPC),
    - ✓ La productividad media nacional alcanzada,
    - ✓ El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y
    - ✓ La coyuntura económica general.
  - Cada 6 meses se fijará una revisión del IPC para saber si se van cumpliendo o no las previsiones.
  - La revisión del salario mínimo no afectará a los trabajadores cuyo salario en conjunto y cómputo anual supere el SMI.
- ◆ **SALARIO DEL CONVENIO COLECTIVO:** Los convenios colectivos son los que recogen el salario mínimo por cada grupo profesional y establecen la

estructura del salario para los trabajadores a los que se aplica ese convenio. En concreto fijan:

- Un **salario base** por cada categoría o grupo profesional, el cual viene a mejorar el SMI (como mucho lo puede mantener, pero nunca ser inferior al SMI).
- Los **complementos salariales** o pluses concretos que recibirán todos los trabajadores de ese convenio, así como la cuantía de cada plus.
- Los **complementos extrasalariales** o pluses concretos que vienen a compensar gastos que tienen los trabajadores por realizar el trabajo, así como su cuantía.
- Las **pagas extras**, su cuantía, cuándo se cobran y si hay más de 2 pagas al año, que son las mínimas que señala la ley para todos los trabajadores.

◆ **SALARIO DEL CONTRATO DE TRABAJO.** Es posible pactar en el contrato de trabajo una mejora respecto al salario del convenio. Se trata, pues de una mejora para ese trabajador.

◆ **MODIFICACIÓN DEL SALARIO DEL CONVENIO Y DEL CONTRATO.** La reforma laboral de 2012, con la finalidad de fomentar la flexibilidad interna en las empresas, ha introducido la posibilidad de que se modifiquen las condiciones salariales fijadas tanto en el convenio colectivo como en el contrato de trabajo.

- **Modificación del salario del convenio:** Las empresas podrán **modificar la estructura del salario** que fija el convenio (pluses que se cobran) así como la **cuantía** de los mismos.

Para ello buscarán el **acuerdo** con los **representantes** de los trabajadores, así como que existan unas **causas objetivas** que lo justifiquen, tales como tener una disminución de ventas durante 2 trimestres consecutivos. En caso de desacuerdo, los representantes deberían acudir a la comisión paritaria del convenio colectivo y si continúa habiendo el desacuerdo, a otra nacional (la Comisión Nacional Consultiva de Convenios Colectivos) la cual designará un árbitro.

En las empresas se puede aprobar un **convenio de empresas**, el cual tiene prioridad ser el convenio colectivo del sector, pudiendo establecer una cuantía del salario base o de los complementos salariales distintos.

También es posible utilizar las **cláusulas de descuelgue salarial**, las cuales pueden utilizar las empresas en condiciones de pérdidas económicas con el fin de no realizar la subida salarial que fija el convenio colectivo del sector.

- **Modificación del salario del contrato:** Las empresas podrán modificar la cuantía del salario pactado en el contrato de trabajo, así como de las mejoras voluntarias que ofrecía a todos los trabajadores de la empresa. Se trata de una **modificación sustancial del contrato**, donde el trabajador tendrá derecho a extinguir el contrato de trabajo con una indemnización de 20 días por año trabajado.

## V. Mecanismos de Protección del Salario:

En la medida que el salario es el medio de subsistencia del trabajador y de su familia, la Ley establece una serie de garantías y protecciones especiales que lo defienden frente a actos del empresario, acreedores del empresario o incluso a los

Tema 8: El Salario. La nómina.

actos del propio trabajador, asegurando así que el salario va a cumplir su objetivo, cubrir las necesidades del trabajador y las de su familia.

Garantías del salario:

- **Garantía respecto al lugar, tiempo y forma de pago del salario:** Art. 29.1 E.T. La liquidación y pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. Se prohíbe expresamente que el salario se pague en lugares de recreo, tabernas, cantinas o tiendas, salvo que el trabajador realice su trabajo en tales lugares.

El trabajador podrá solicitar anticipos por el trabajo ya realizado, sin que hubiese llegado el día señalado de pago.

- **Salario Mínimo Interprofesional (SMI):** El Gobierno, previa consulta con las Organizaciones sindicales y las Asociaciones empresariales más representativas, fija anualmente, el salario mínimo interprofesional, salario por debajo del cual no se puede retribuir el trabajo del trabajador.
- **Compensación y absorción de los salarios:** De acuerdo con el art. 26 del E.T. y el RD 2065/1999, podrán compensarse o absorberse los salarios cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en la norma o Convenio Colectivo correspondiente. Es decir, cuando los trabajadores perciban salarios que, en su conjunto y cómputo anual, sean superiores a los salarios mínimos fijados en Convenios Colectivos o al SMI, se absorben y compensan los incrementos que se produzcan, de manera que no se sube el salario al trabajador.
- **Interés por mora en el pago del salario:** El empresario debe ser puntual en el pago del salario, de no ser así, tendrá que abonar un interés por mora en el pago del salario de un 10% (anual) de lo adeudado.
- **Carácter privilegiado del crédito salarial:** Art. 32 E.T. Puede suceder que la empresa haya contraído deudas y no tenga con que hacer frente a las mismas, en estos casos la Ley fija un orden de cobro de esas deudas de manera que existen créditos que se consideran privilegiados.
  - Los salarios debidos de los 30 últimos días de trabajo y en cuantía que no supere el doble del S.M.I., tienen preferencia de cobro sobre cualquier otro crédito.
  - El resto de deudas salariales, gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, respecto de los objetos elaborados por los trabajadores, mientras sean propiedad o estén en posesión del empresario.
  - Los créditos por salarios no protegidos en los párrafos anteriores, tienen preferencia de cobro sobre otros créditos (excepto los hipotecarios o garantizados con prenda), por una cuantía máxima del triple del SMI por el número de días de salario pendientes de pago.

- El plazo para ejercitar los derechos de preferencia de cobro es de 1 año, a contar desde el momento en que debió percibirse el salario.

- **Inembargabilidad del salario:** Art. 27.2 ET, el salario del trabajador es inembargable en la cuantía equivalente al SMI. Los salarios superiores al SMI gozan de inembargabilidad relativa, ya que se podrán embargar conforme a los porcentajes establecidos en el Art. 607.1 de la Ley 1/2000 de 7 de enero de Enjuiciamiento Civil.

**EXCEPCIÓN:** Se podrán embargar los salarios en caso de pago de pensión de alimentos a favor de cónyuge o hijos, en virtud de una resolución judicial en procesos de nulidad, separación o divorcio.

**Ejemplo de embargo del sueldo:**

*Un trabajador cuyo salario mensual es de 2000€ ha contraído una deuda de 600€. ¿Qué cantidad le pueden embargar de su nómina? El SMI en 2020 es 950€/mes.*

	A Embargar (€)	A Cobrar (€)
Hasta el 1 <sup>er</sup> SMI	0% de 950 = 0,00 €	950€
Del 1º al 2º SMI	30% de 950 = 28 5 €	665€
Del 2º al 3 <sup>er</sup> SMI	50% de 100= 50€	50€
Del 3 <sup>er</sup> al 4º SMI	60%	-
Del 4º al 5º SMI	75%	-
Lo que exceda del 5º SMI	90%	-
<b>TOTAL</b>	<b>335€</b>	<b>1665€</b>

*Del sueldo de 2000€ que cobra el trabajador, los primeros 950€ son inembargables. De los segundos 950€ sólo pueden embargarle el 30%. Del resto (100 €) sólo pueden embargarle el 50%. Los siguientes 3 tramos no son aplicables en este caso.*

*Como se observa en la tabla, mensualmente sólo pueden **embargarle 335€**. Este sería el importe mensual: El primer mes 335€, y el segundo mes el resto 265€ y liquidaría su deuda.*

- **El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)** Art. 33 ET. Es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con personalidad jurídica y capacidad de obrar, encargado de abonar a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de cobro en caso de insolvencia o concurso del empresario.
- FOGASA se financia con las aportaciones de los empresarios (0,20% de la base de cotización por contingencias profesionales del trabajador).
  - La **cantidad máxima** a pagar por el FOGASA en concepto de salarios es, lo que resulte de multiplicar el **doblo del SMI diario** (incluida la prorrata de las pagas extras), por el número de días pendientes de pago. Con un **máximo de 120 días**.
  - En caso de indemnizaciones por despido, reconocidas por sentencia judicial o acto de conciliación, el límite será de una anualidad, sin que

- el salario diario, base de cálculo, pueda exceder del doble del SMI, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
- El **plazo** de solicitud es un año, contado desde la fecha del acta de conciliación, sentencia, resolución de la autoridad laboral o resolución judicial complementaria.

## VI. Estructura del Salario:

Mediante la negociación colectiva o por acuerdo entre el empresario y el trabajador se determina la **estructura del salario**, que deberá comprender: el *salario base* y, en su caso, los *complementos salariales* (art. 26.3 del Estatuto de los Trabajadores).

El **salario base** es la cantidad fija y garantizada que percibe el trabajador fijada por unidad de tiempo o de obra.

Los **complementos salariales** son aquellas cantidades de dinero que se adicionan al salario base, y se fijan en atención a circunstancias personales del trabajador, a las características propias del puesto de trabajo o por la situación o resultados de la empresa, dando lugar a distintos tipos de complementos salariales:

- a) Complementos personales: remuneran cualidades o conocimientos del trabajador, cuando la empresa se sirve de ellos a la hora de desempeñar su trabajo y, siempre que no se hayan tenido en cuenta a la hora de fijar el salario base. Ejemplo: Antigüedad, titulación, idiomas, conocimientos especiales, etc.
- b) Complementos de puesto de trabajo: se trata de complementos de índole funcional y se reciben en función del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo asignado, por lo que si varía el puesto de trabajo o la forma de realizarlo, estos complementos se perderían, salvo que el empresario acuerde lo contrario. Por ejemplo:
  - **Penosidad, toxicidad y peligrosidad**: son complementos que recibe el trabajador cuando el trabajo que realice sea especialmente duro o penoso, peligroso o pueda dañar su salud, han de estar establecidos en el Convenio Colectivo o en el propio contrato de trabajo. Estos tres complementos no son acumulables.
  - **Plus de turnicidad**: es un complemento salarial que tiene por objeto compensar la mayor incomodidad del trabajo en turnos rotatorios, ya que el trabajador a turnos rompe su ritmo de vida cada vez que cambia de turno de trabajo.
  - **Plus de nocturnidad**: se trata de un complemento que se recibe cuando el trabajador realiza su trabajo en horario nocturno, es decir durante el período comprendido entre las 22:00h y la 06:00h, salvo que el salario se haya pactado atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se acuerde la compensación de este trabajo en descansos. También se considerará horario nocturno el que comprenda al menos 3 horas dentro de la franja horaria anteriormente señalada o al menos 1/3 de la jornada anual se realice dentro de esta franja horaria.



- c) Complementos de cantidad o calidad de trabajo: Se perciben por una mayor o mejor realización del trabajo. Están relacionados con el volumen de la producción y su calidad.
- **Primas e incentivos**: son complementos salariales determinados por el rendimiento del trabajador.
  - **Plus de asistencia y puntualidad**: estos complementos remuneran la especial diligencia del trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones básicas: asistir al trabajo puntualmente y faltar lo menos posible aún cuando exista justificación para ello.
  - **Horas extraordinarias**.
  - **Comisiones**: Más que complementos, las comisiones tienen la consideración de salario por unidad de obra, cuanto más se “venda, se haga”, más se cobra.
- d) Complementos de vencimiento periódico superior al mes:
- **Participación en beneficios**: Algunas empresas acuerdan, bien en Convenio Colectivo o en Contrato individual, la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa mediante una paga anual de cantidad fija o variable. Este complemento no es consolidable.
  - **Pagas Extraordinarias** (Art. 31 E.T.): Son como mínimo 2 al año, una que se percibe en Navidad y la otra cuando se determine en convenio o contrato de trabajo. Se podrá acordar en convenio colectivo el prorrateo de las pagas extraordinarias, de manera que se abonen mes a mes.
- e) Complementos de residencia: Lo cobrarán los trabajadores residentes en Ceuta, Melilla y provincias insulares.
- f) Complementos en especie: Remuneraciones en bienes distintos del dinero(ej. Manutención, alojamiento, vehículo,etc.).



## VII. Estructura del Recibo de Salarios (La Nómina):

<b>EMPRESA</b>	<b>TRABAJADOR</b>
<b>DOMICILIO</b>	<b>NIF</b>
<b>CIF</b>	<b>Número S.S.</b>
<b>CCC</b>	<b>CATEGORIA</b>
	<b>GRUPO COTIZACION</b>

Periodo liquidación	Nº días	
<b>I. DEVENGOS</b>		<b>TOTALES</b>
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		
<b>A. TOTAL DEVENGADO</b>		<b>0,00 €</b>
<b>II. DEDUCCIONES</b>		
<b>1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S y recaudación conjunta</b>		
Contingencias comunes	0,00 €	Tipo 4,70% 0,00 €
Desempleo	0,00 €	1,60% 0,00 €
Formación Profesional	0,00 €	0,10% 0,00 €
Horas extraordinarias Normales	0,00 €	4,70% 0,00 €
Horas extraordinarias de Fuerza Mayor	0,00 €	2,00% 0,00 €
<b>TOTAL APORTACIONES</b>		<b>0,00 €</b>
2. Irpf	0,00 €	0,00 €
3. Anticipos		
4. Valor de los productos recibidos en especie		
5. Otras deducciones		
<b>B. TOTAL A DEDUCIR</b>		<b>0,00 €</b>
<b>LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)</b>		<b>0,00 €</b>
Firma y sello de la empresa	Fecha	Recibi

<b>DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL E IRPF</b>				
1. Base de cotización por contingencias comunes				
Remuneración mensual	0,00 €			
Prorrata pagas extras				
<b>TOTAL</b>	<b>0,00 €</b>			
2. Base de Contingencias Profesionales y otros conceptos de recaudación conjunta	AT y EP Desempleo FP FOGASA	Base <b>0,00 €</b>	Tipo 23,60% 6,70% 0,60% 0,20%	Aportación Empresa 0,00 € 0,00 € 0,00 € 0,00 €
3. Cotización por horas extras			23,60%	0,00 €
4. Cotización por horas extras fuerza mayor			12,00%	0,00 €
5. Base sujeta a retención del IRPF		<b>0,00 €</b>	<b>Total</b>	<b>0,00 €</b>

Ya hemos señalado que, el pago del salario se ha de realizar documentalmente, de manera que el empresario deberá entregar al trabajador un recibo individual y justificativo del pago del mismo.

El recibo de salario se ajustará al **modelo aprobado por el Ministerio de Trabajo** (*Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre y que modifica la anterior Orden de 27 de dic. 1994*), salvo que por Convenio Colectivo o, en su defecto, por acuerdo de la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga de forma clara y separada las diferentes percepciones y deducciones del trabajador.

### **Estructura de la Nómina:**

Ha de ajustarse al modelo aprobado por la Orden *ESS/2098/2014, de 6 de noviembre*. En todo caso en el recibo de salarios deben aparecer de forma clara y diferenciada:

➤ **Datos de identificación de la empresa:**

nombre o razón social de la misma, domicilio de la empresa o centro de trabajo, cuando éste no coincida con el de la empresa, Código de Identificación Fiscal (CIF), el código de cuenta de cotización

➤ **Datos de identificación del trabajador contratado** (nombre y apellidos, Numero de Identificación Fiscal (NIF), número de afiliación a la Seguridad Social, grupo profesional y el grupo de cotización al que pertenece.

➤ **Período de Liquidación:** Recoge los días trabajados del mes al que corresponde la liquidación, incluyendo los festivos. Si el trabajador pertenece a un grupo de cotización de retribución mensual (grupos del 1 al 7), siempre el total de días será 30, aunque el mes sea de 28, 29 o 31 días.

➤ **Devengos:** Cantidades que percibe el trabajador durante el período de liquidación de la nómina. Dentro de los devengos se incluyen dos apartados bien diferenciados:

- 1) **Las Percepciones Salariales**, que a su vez incluyen, el salario base y los complementos salariales y
- 2) **Las Percepciones No Salariales**, son las cantidades percibidas por el trabajador durante ese período de liquidación, para compensar los gastos ocasionados al trabajador (dietas, gastos de locomoción, etc.), así como indemnizaciones. Las percepciones no salariales no se tienen en cuenta para calcular la base de cotización del trabajador, es decir no cotizan, salvo que excedan de los límites establecidos en el art. 23 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social. Finalmente, el Total Devengado es la suma de todas las percepciones del trabajador.

➤ **Deducciones:** Cantidades que se restan al total devengado por el trabajador. Las deducciones más importantes de la nómina son:

- La cuota a la Seguridad Social, que se calcula aplicando el tipo de cotización correspondiente (%) sobre las diferentes bases de cotización.
- El pago del IRPF,
- Anticipos percibidos por el trabajador,
- El valor de los productos recibidos en especie,
- Las deducciones por cuota sindical, dicha cuota se le descontará únicamente a aquellos trabajadores que estén afiliados a un sindicato. Es la cantidad que mensual, semestral o anualmente pagan los afiliados a un sindicato para contribuir a su sostenimiento.
- El canon de negociación o canon sindical se pagará por parte de los trabajadores al sindicato cuando se haya negociado un Convenio Colectivo que les afecte.

El Total a Deducir, será la suma de todas las deducciones.

- **Líquido Total a Percibir:** Diferencia entre el Total Devengado y el Total a deducir, es decir la cantidad que realmente percibe el trabajador o salario neto.
- **Firma del trabajador.** La nómina debe ir con el sello de la empresa y firmarse por el trabajador, quien recibirá un duplicado de la misma junto a su salario. La firma de la nómina justifica la percepción por el trabajador de dichas cantidades, sin que implique que esté de acuerdo con las mismas.  
Si el salario se cobra mediante transferencia bancaria se entiende que la firma del trabajador se sustituye por el comprobante del abono expedido por la entidad bancaria.

### **VIII. La Nómina. Determinación de las Bases de Cotización a la Seguridad Social y Conceptos de Recaudación Conjunta:**

Las bases de cotización son las cantidades calculadas a partir de las percepciones salariales de los trabajadores y el exceso de las no salariales, para cotizar a la seguridad social. Sobre dichas bases, aplicaremos los porcentajes (%) legales o tipos de cotización, que nos darán las cantidades a ingresar en la Tesorería de la Seguridad Social, indicando separadamente la **aportación del trabajador** como la **aportación del empresario**.

**Hemos de calcular las siguientes Bases de Cotización (Artículo 109 y siguientes LGSS):**

1. **Base de Cotización por Contingencias Comunes (BCCC):** Es la suma de los siguientes conceptos:
  - Remuneración mensual = suma de todas la percepciones salariales, (a excepción de las horas extraordinarias y complementos de vencimiento periódico superior al mes) + el exceso de las percepciones no salariales.
  - Prorrata de Pagas Extraordinarias =  $N^{\circ}$  de pagas extras  $\times$  el importe /12

Hay que tener en cuenta que como mínimo el trabajador tiene derecho a 2 pagas extras al año y se divide entre 12 meses, en caso de trabajadores de retribución mensual. Si se trata de trabajadores de retribución diaria, debemos dividir entre 365 días.

Una vez calculada la Base de Cotización por contingencias comunes, debemos comprobar que ésta se encuentra comprendida dentro de las bases máxima y mínima correspondiente al grupo de cotización del trabajador:

- Si la BCCC fuese mayor a la base máxima establecida se tomará como BCCC la base máxima.
- Si la BCCC fuese menor a la base mínima establecida se tomará como BCCC la base mínima.

## 2. Base de Cotización por Contingencias Profesionales: Accidentes de Trabajo, Enfermedades Profesionales y Conceptos de Recaudación Conjunta (Desempleo, FP, FOGASA) BCCP:

Se calcula de la misma forma que la BCCC, pero sumando el importe correspondiente a las Horas Extraordinarias, si las hubiere. Si el trabajador no ha realizado horas extraordinarias, ambas bases coincidirán.

A continuación comprobaremos que la base de cotización por contingencias profesionales se encuentra dentro de los topes máximo y mínimo de toda la tabla.

## 3. Base de cotización por Horas Extraordinarias:

Será el importe recibido por el trabajador en el período liquidado, en concepto de horas extraordinarias. Separando las horas extraordinarias por causas de fuerza mayor del resto, ya que cotizan a un tipo diferente.

## 4. Base sujeta a retención del IRPF:

Generalmente coincide con el total devengado, pero habrá que comprobar si existen percepciones no salariales exentas del IRPF.

### Ejemplo de cálculo de las cotizaciones a la Seguridad Social:

*Roberto está contratado en la empresa “Electrosol SL”, como Ayudante no titulado con un contrato indefinido y a jornada completa. Percibe las siguientes retribuciones mensuales:*

- Salario base = 900€
- Antigüedad = 100€
- Plus de Convenio = 30€
- Pagas Extraordinarias = 2 pagas extras de salario base más antigüedad cada una (900+100).
- Realizó 15 Horas Extraordinarias = 6€/hora

*Calculamos las Bases de Cotización a la Seguridad Social de Roberto:*

$$1^{\circ}. BCCC = 900 + 100 + 30 + (2 \times 1000) / 12 = 1196,67\text{€}$$

$$2^{\circ}. BCCP = 900 + 100 + 30 + (2 \times 1000) / 12 + (15 \times 6) = 1286,67\text{€}$$

La base máxima de cotización por contingencias comunes en el año 2019 de un ayudante no titulado (Grupo 4) es 4.070,10€

La base mínima de cotización por contingencias comunes en el año 2019 de un ayudante no titulado (Grupo 4 de cotización) es 1050,00 €

La BCCC de Roberto se encuentra dentro de los límites establecidos legalmente.

La BCCP de Roberto está también comprendida dentro del Tope máximo y mínimo de cotización que para el año 2019 son 4.070,10 € y 1050,00 € respectivamente.

Aplicaremos los Tipos de Cotización establecidos en la Ley para saber lo que cotiza Roberto:

Contingencias Comunes:  $4,7\% BCCC (1196,67) = 56,24\text{€}$

Desempleo:  $1,55\% BCCP (1286,67) = 19,94\text{€}$

Formación Profesional:  $0,1\% BCCP 1286,67 = 1,29\text{€}$

Horas extraordinarias:  $4,7\% \text{ IMPORTE POR LAS HORAS EXTRAS } 90 = 4,23\text{€}$  TOTAL A COTIZAR POR EL TRABAJADOR = 81,7€/mes