

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

EL SALARIO



EL SALARIO

Índice

- 1.El salario
- 2.Las garantías del salario
- 3.La nómina

SALARIO

RETRIBUCIONES QUE COBRA EL TRABAJADOR POR CUENTA AJENA POR LOS SERVICIOS PRESTADOS, INCLUYENDO LOS PERIODOS DE DESCANSOS SEMANALES EN LOS CUALES TAMBIÉN SE COBRA SALARIO



¿SABES DE DÓNDE VIENE EL CONCEPTO SALARIO?

Según forma de pago

Salario en dinero.

- Puede ser en metálico, transferencia o talón bancario

Salario en especie.

- Se paga en productos distintos al dinero: vivienda, vehículo, aportaciones plan de pensiones...
- No puede ser mayor del 30% del total de retribuciones

Según forma de cálculo

Salario por unidad de tiempo (por día, mes u hora)

Salario por unidad de obra (por cantidad de trabajo realizado)

Salario mixto (una parte en tiempo y otra en obra, por ejemplo un salario base más incentivos)



FIJACIÓN DEL SALARIO



FIJACIÓN DEL SALARIO



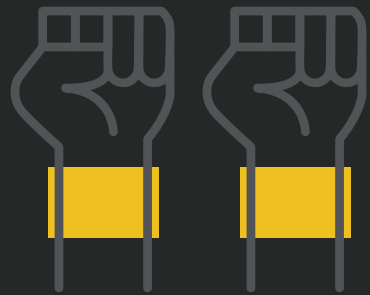
SMI

Salario mínimo que fija todos los años el Gobierno.
2022: 1000€ en 14 pagas.



El salario del contrato de trabajo

Pactar en el contrato una mejora respecto al salario del convenio, para ese trabajador.



El salario del convenio colectivo (estructura)

Salario Base
(por categoría profesional y nunca inferior al SMI).

Complementos salariales o pluses.

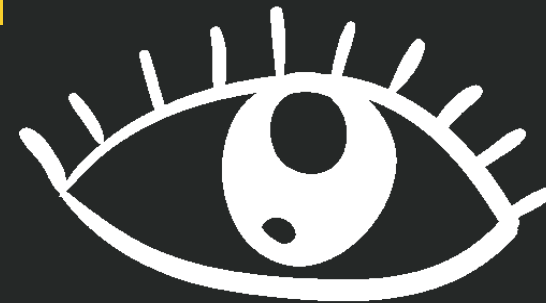
Complementos extrasalariales
(compensan gastos de trabajador por realizar trabajo)

Pagas extras
(como mínimo 2 pagas al año por ley)

El convenio colectivo regula el salario base y el resto de pluses

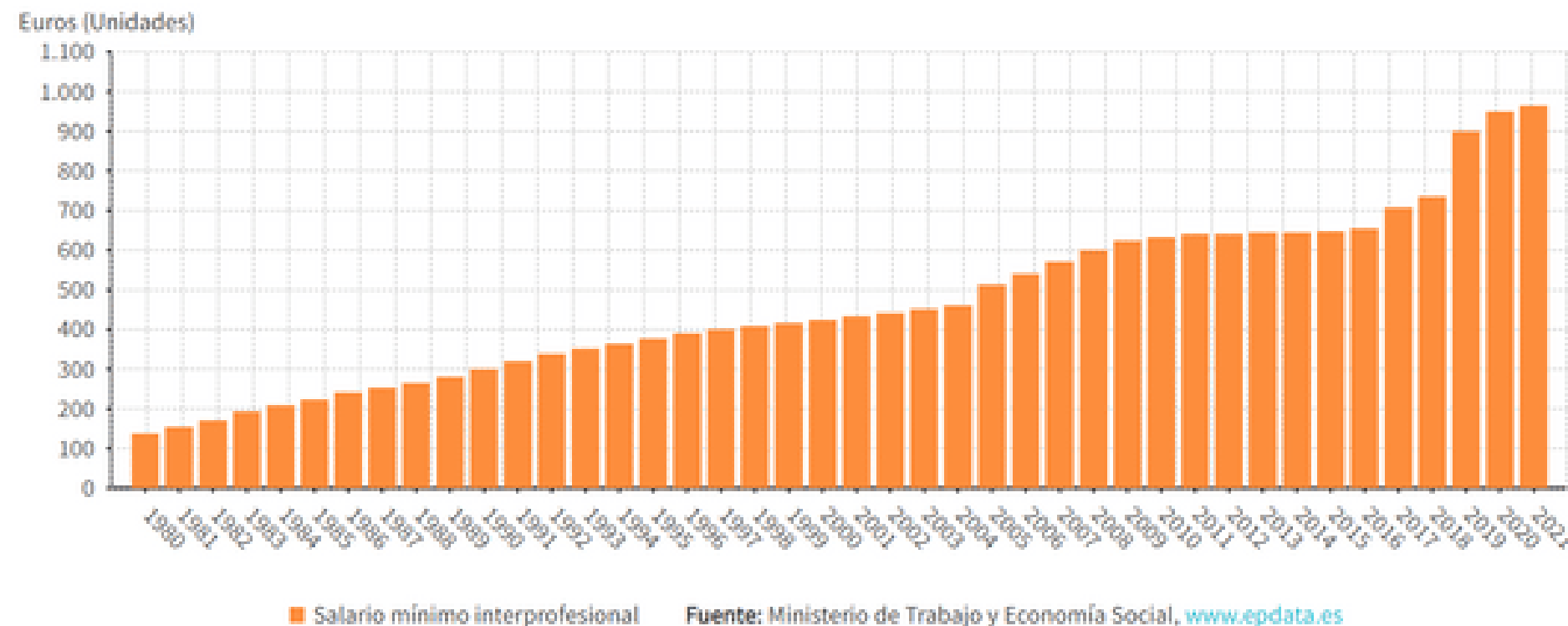
Subida del SMI

Perspectiva histórica



Evolución del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en España

Datos en euros mensuales para 14 pagas



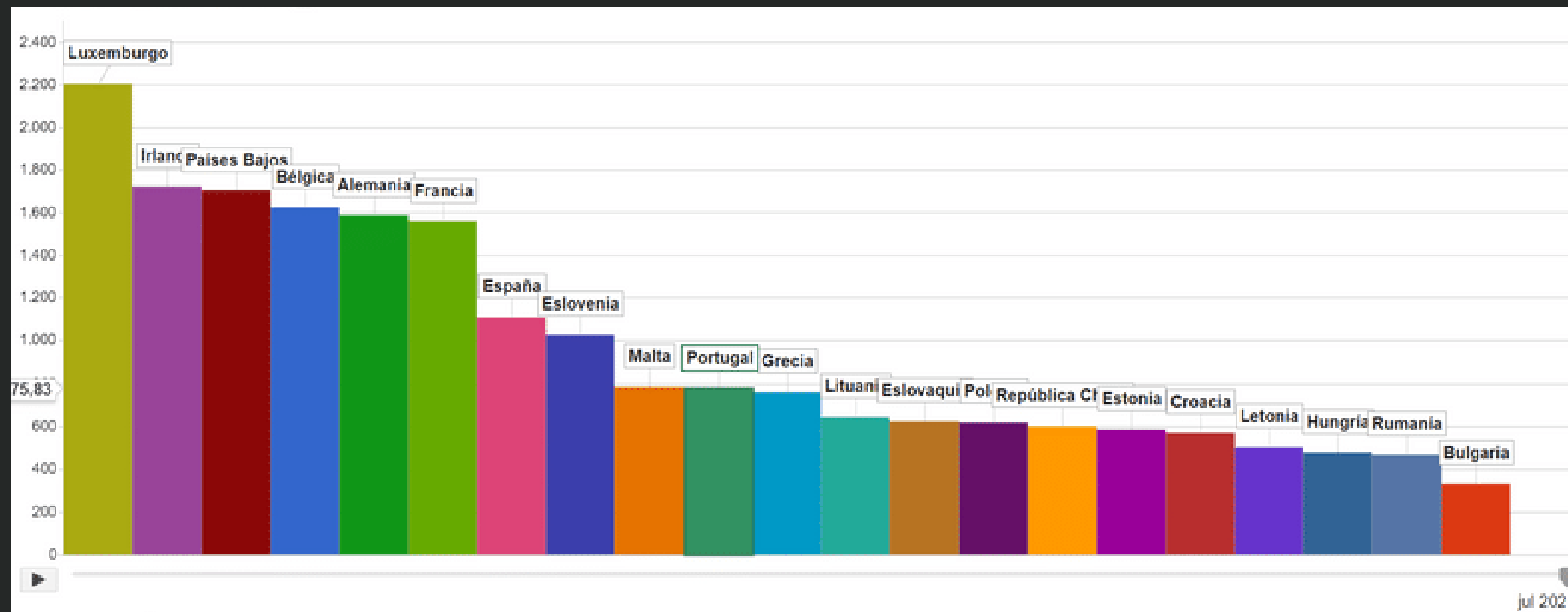
SMI 2022

- Salario Mínimo diario: 33.33€/día
- Salario Mínimo mensual: 1000€
- Salario Mínimo anual: 14000€ (14 pagas)
- SMI Empleados de Hogar: 7.82€/hora
- SMI eventuales y temporeros: 47.36€/día

Subida del SMI



Comparativa UE



País	Nivel SMI 2021 (en €)	Crecimiento 2021 (moneda nacional)	Nivel SMI como % del salario mediano (2019)
Luxemburgo	€2,202	2.8%	55%
Reino Unido	€1,903	2.2%	55%
Irlanda	€1,724	1.0%	42%
Holanda	€1,685	1.9%	47%
Bélgica	€1,626	0.0%	47%
Alemania	€1,610	1.6%	48%
Francia	€1,555	1.0%	61%
Eslovenia	€1,110	8.9%	59%
España	€1,108	0.0%	49%
Malta	€785	1.1%	
Portugal	€776	4.7%	61%
Grecia	€758	0.0%	48%
Lituania	€642	5.8%	51%
Eslovaquia	€623	7.4%	49%
Polonia	€614	7.7%	52%
Estonia	€584	0.0%	43%
Chequia	€579	4.1%	43%
Croacia	€563	4.6%	
Letonia	€500	16.3%	47%
Rumanía	€472	3.1%	57%
Hungría	€467	4.0%	50%
Bulgaria	€332	6.6%	

MODIFICACIÓN DEL SALARIO



MODIFICACIÓN DEL SALARIO DEL CONVENIO COLECTIVO

Las empresas podrán modificar la estructura del salario que fija el convenio y la cuantía

Necesitará acuerdo con representantes y causas objetivas

Si existe desacuerdo >>> CNCCC

El convenio de empresa ya no tendrá prioridad aplicativa respecto a la cuantía del salario base y de los complementos salariales (REFORMA)

New!

Posible uso de cláusulas de descuelgue salarial: en pérdidas económicas

MODIFICACIÓN DEL SALARIO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Las empresas podrán modificar la cuantía del salario pactado en contrato y de las mejoras voluntarias que ofrecían

Se trata de una modificación sustancial del contrato. El trabajador puede rescindir la relación laboral con derecho a indemnización.





GARANTÍAS DEL SALARIO

El estatuto de los trabajadores prevé una especial protección para aquellas deudas que tengan los empresarios con sus trabajadores, incluyendo una serie de cláusulas en favor de estos últimos y que sirven como garantías del salario.

GARANTÍAS DEL SALARIO



SMI INEMBARGABLE

No se le puede embargar de la nómina neta el valor de SMI, salvo que se daban pensiones a hijos y cónyuge.



EL SALARIO COMO CRÉDITO PRIVILEGIADO



FOGASA. FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.

SALARIO, CRÉDITO PRIVILEGIADO

Preferencia de los trabajadores a cobrar frente a los acreedores en caso de que la empresa tenga deudas:

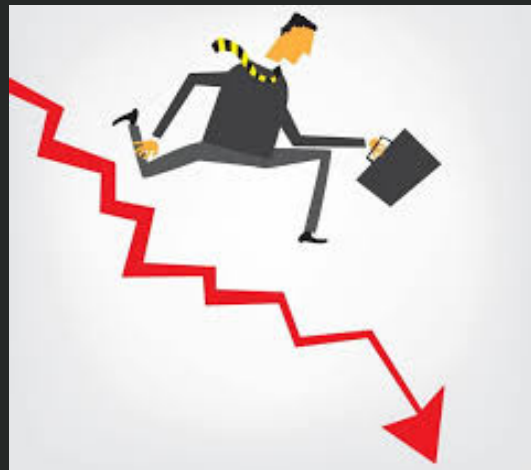
1) Los salarios de los últimos 30 días tienen preferencia sobre cualquier otro crédito

3) El resto de salarios que se deban tendrán preferencia sobre cualquier otro crédito o deuda

2) Los beneficios de los objetos elaborados por los trabajadores serán destinados al pago de sus salarios



Organismo dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social encargado de recoger fondos de la empresa para pagar a los trabajadores en caso de insolvencia.



Responsabilidad en caso de insolvencia, quiebra, concurso de acreedores o suspensión de pagos

- Responsabilidad subsidiaria: primero se venden todos los bienes de la empresa y luego FOGASA
- Salarios no pagados máx 120 días
- Indemnizaciones por despido no pagadas máx 30 días /año o 20 días /año
- Tope salario diario: doble SMI con prorrata
PE. 77,62€

FOGASA

FONDO DE GARANTÍA SALARIAL



LA NÓMINA

RECIBO DE SALARIOS

ESTRUCTURA DE LA NÓMINA: DEVENGOS

SALARIO BASE

En función de su categoría profesional que marque el convenio. Nunca < S.M.I. por jornada a tiempo completo.

COMPLEMENTOS SALARIALES

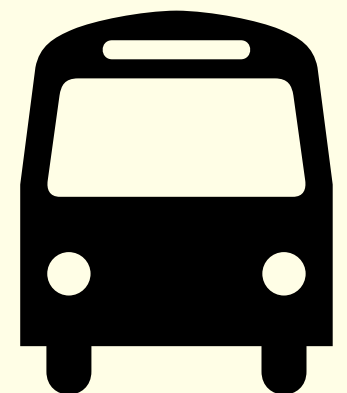
O pluses, son aquellos que se añaden al salario base.

- Complementos personales (conocimientos o experiencia)
- Complementos por el puesto de trabajo (puesto en concreto)
- Complementos por cantidad o calidad del trabajo (rendimiento del trabajador)
- Complementos de vencimiento superior al mes (pagas extras que pueden ser prorrateadas, paga de beneficios...)

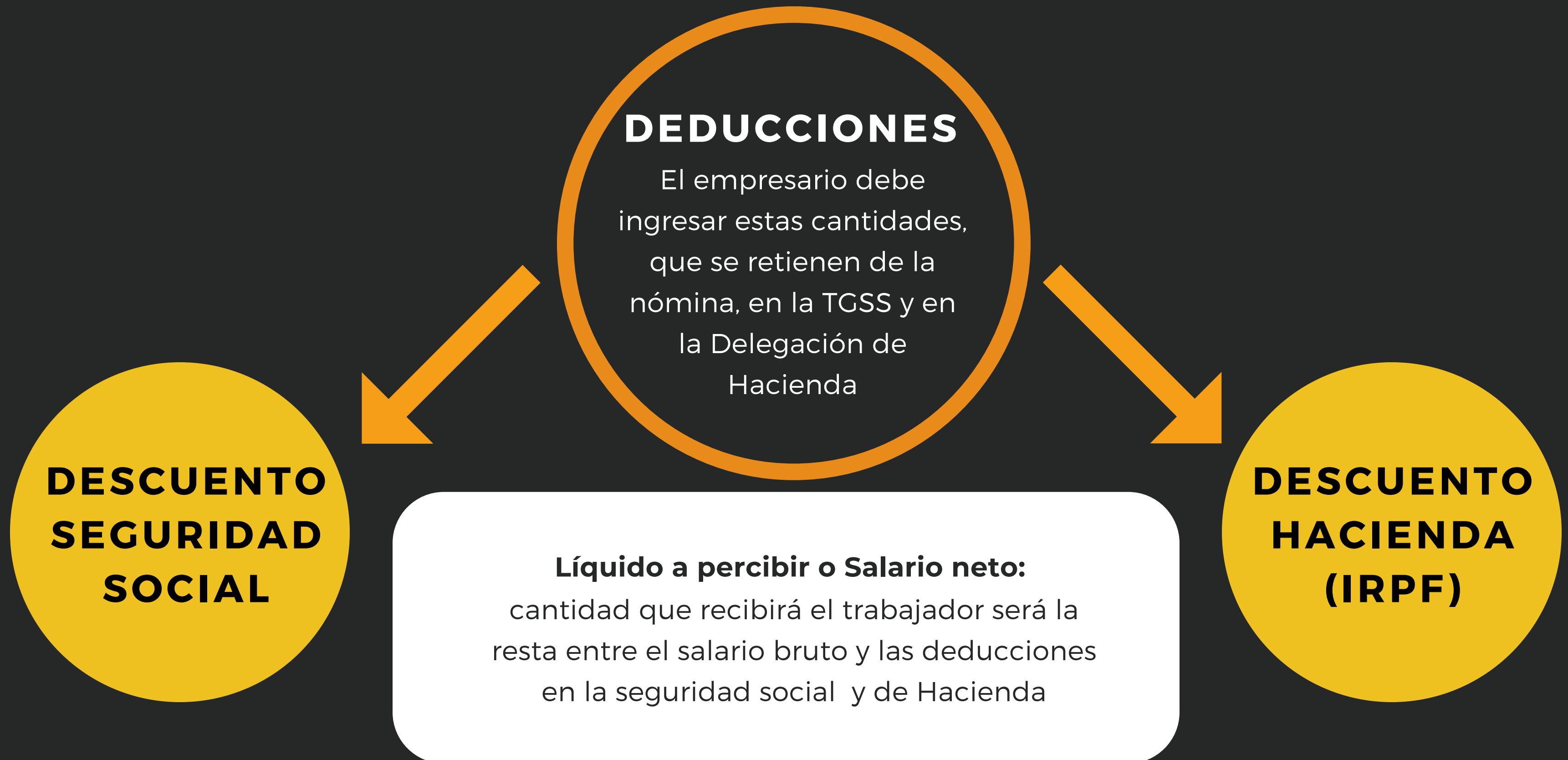
COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES

Compensan gastos del trabajador (también por baja laboral o indemnizaciones, acción social de la empresa)

- Plus de transporte urbano
- Plus de distancia
- Dietas de viaje
- Locomoción o kilometraje
- Ropa de trabajo y desgaste de herramientas
- Quebranto de moneda



ESTRUCTURA DE LA NÓMINA: DEDUCCIONES



DESCUENTO SEGURIDAD SOCIAL

Todo lo que gana el trabajador no cotiza a seguridad social
Hay 3 bases de Cotización y varios % a aplicar (por cotización general, por desempleo, por FP)

Las Bases de Cotización

- Salario base y complementos salariales
- Pagas extraordinarias
- Horas extraordinarias (para algunas bases)
- Los complementos extrasalariales (algunos)

Cálculo de la BCCC: Base de cotización de contingencias comunes

- Cálculo en salario mensual
- Cálculo en salario día

Cálculo de la BCCP: Base de cotización de contingencias Profesionales

Cálculo de la Base de Horas Extras

Los tipos de cotización

- Las cuotas o ingresos a pagar se calculan aplicando un % a las bases de cotización

Base x tipo de cotización = cuota a ingresar

- Trabajador debe pagar 3 cuotas, o bien una 4ª si hay horas extras
- Tanto el trabajador como la empresa deben pagar seguridad social

Complementos NO cotizables a la seguridad social		
Plus de transporte y de distancia	Desde 2014 cotizan completamente	
Locomoción o kilometraje	Según factura (transporte público)	Total del importe
	Sin factura	0,19 €/km (más peaje y parking)
Dietas	Estancia (dormir hotel)	Los importes que se justifiquen
	Manutención (comer)	Máx. 53,34€/día (si pernocta) Máx. 26,67€/día (no pernocta)
Indemnizaciones por despidos	Desde julio de 2012 cotiza el exceso de la cantidad legal que fije el Estatuto por despido improcedente	
Indemnizaciones por traslados, fallecimientos y suspensiones	Desde julio de 2012 cotiza el exceso de la cantidad que fije el convenio	
Prestaciones seguridad social	Total del importe, salvo mejoras de la empresa en planes de pensiones	
Las mejoras y asignaciones asistenciales concedidas voluntariamente por las empresas	Desde 2014 cotizan casi todas: entrega de productos, servicios escolares, primas de seguros. Solo está exento las becas por estudio.	
Las empresas deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social todos los conceptos retributivos que reciban los trabajadores, sean cotizables o no		

CÁLCULO DE BASES: BCC

1

DEVENGOS COTIZABLES

Se suman todos los devengos que cotizan a la seguridad social

2

MENOS HORAS EXTRA Y COMP. NO COTIZABLES

Se excluyen los complementos extrasalariales que no cotizan, así como lo ganado por las horas extraordinarias

3

PRORRATA PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se suma la parte proporcional de pagas extras que le corresponde al mes: se suman todas las pagas extras del año (y la de beneficios) y se dividen por 12 meses

4

COMPROBACIÓN CON LAS BASES MÍN Y MÁX

Cantidad resultante debe estar entre la base máx y la base mín. de cotización del grupo profesional.

CÁLCULO DE BASES

BCP

$$\text{BCC} + \text{HORAS EXTRAS}$$

COMPROBACIÓN CON LAS BASES MÍN Y MÁX

Cantidad resultante debe estar entre la base máx y la base mín. de cotización de TODA LA TABLA.

BC HORAS EXTRAS

- 3ª base de cotización: cantidad recibida por horas extras realizadas
- Por las Horas Extras se cotiza dos veces:
 - * Sumándole la cantidad a la BCCP
 - * Al generar una Base de Horas Extras que cotiza aparte



CÁLCULO DE BASES

CUOTA A
INGRESAR

BASE \times TIPO DE COTIZACIÓN

Cuotas a ingresar		Tipo de cotización	
		Trabajador	Empresa
Contingencias comunes		4,70 % de BCCC	23,6 € de BCCC
Contingencias profesionales		No	% BCCP según el grado de peligrosidad de la actividad
Desempleo	Supuesto general (indefinido, prácticas, relevo, interinidad)	1,55% de BCCP	5,50% BCCP
	En resto de contratos temporales	1,60% de BCCP	6,70% BCCP
FOGASA		NO	0,20 % BCCP
Formación Profesional para el empleo		0,10 % de BCCP	0,60 % BCCP
Horas extras ordinarias		4,70% de BHE	23,60% BHE
Horas extras por fuerza mayor		2% de BHE	12% BHE

DESCUENTO DE HACIENDA. IRPF.

Las empresas realizan a todos los trabajadores una retención o descuento en la nómina para ingresarla en Hacienda.

Cantidad entregada “a cuenta”: obligación pago impuestos: IRPF año siguiente.

- Hay que calcular la base de IRPF y aplicar un %.
- Hay cantidades que no pagan seguridad social pero si Hacienda.

La Base de IRPF

A partir de los devengos mensuales descontando las cantidades que NO pagan Hacienda:

- Las indemnizaciones legales por despido o extinción del contrato (salvo fin de contrato temporal de obra y servicio y eventual, que sí tributan, así como el exceso de 180.000€)
- Indemnizaciones por traslados y fallecimiento
- Gastos de locomoción y dietas en las mismas cantidades que para la seguridad social

Tipo de retención o %

Lo calcula Hacienda, en función de la renta anual del trabajador y su situación familiar, y lo comunica a la empresa

