

# U.D.8ª. LA NÓMINA

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN  
LABORAL

## 1. EL SALARIO

El salario es el total de los pagos en dinero o especie, que recibe el trabajador por la prestación laboral que desempeña por cuenta ajena para el empresario.

- **En dinero:** en moneda de curso legal en España en metálico, cheque o transferencia bancaria

- **En especie:** con bienes (el uso de vivienda, vehículo de empresa o las primas a seguros; no deberá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador y hasta 45% para empleados de hogar)

### **Salario según el método:**

- *Por unidad de obra:* piezas realizadas, unidades vendidas, etc.

- *Por unidad de tiempo:* horas, días, meses.

- *Mixto:* un % en función del tiempo y otro variable, depende de los objetivos logrados (comisión)

**Salario mínimo inter-profesional (SMI) 2016** es de 655,20 euros brutos, correspondiente a una jornada a tiempo completo; incluye 2 pagas extras de 30 días cada una

**Las garantías del salario** son medidas orientadas a proteger la percepción del salario por parte del trabajador.

**El Embargo** es la enajenación de los bienes de una persona. Se produce como resultado de un proceso judicial con el que se trata de obligar al pago de las deudas contraídas.

**Inembargabilidad del SMI:** el SMI, excepto para las pensiones por alimentos al cónyuge o a los hijos es inembargable. Los salarios superiores al SMI se

embargarán parcialmente conforme a los porcentajes que se señalan (por parte del trabajador).

Parte del salario	% Embargable
Hasta 1 SMI	Inembargable
De 1 a 2 SMI	30%
De 2 a 3 SMI	50%
De 3 a 4 SMI	65%
De 4 a 5 SMI	70%
A partir de 5 SMI	90%

#### **Preferencia de los créditos salariales**(*en caso de insolvencia, banca rota*) .

Los salarios pendientes de pago tienen prioridad de pago frente a otras deudas de la empresa *mientras esta no se declare en concurso de acreedores*.

- Preferencia Absoluta: ante cualquier duda del empresario, *tienen prioridad absoluta de pago los 30 últimos días de trabajo, hasta un máximo del doble del SMI diario*.

-Preferencia Limitada: Los salarios tienen una prioridad sobre los bienes elaborados por la empresa mientras estén en poder de la misma, *sin límite de cantidad*.

-Preferencia Ordinaria: Tienen preferencia las hipotecas inmobiliarias, de naves y aeronaves, mobiliarias y prendas sin desplazamiento. Abarca los importes salariales restantes que falten por pagar (incluida la indemnización por despido), *hasta dos veces el SMI diario por número de días de salario pendientes de pago*.

#### **Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)**

Es un organismo adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración que hace frente a las deudas de las empresas por salarios e indemnizaciones pendientes de pago a sus trabajadores. *El límite que paga el FOGASA a cada trabajador en concepto de salarios pendientes es el doble del SMI diario (pagas extras incluidas) con límite de 120 días*. En caso de indemnizaciones por *extinción o despido*, el límite será de una anualidad.

### **1.2.- EL RECIBO DE SALARIOS: LA NÓMINA**

Documento, que se entrega a los trabajadores, una vez al mes, con la liquidación de sus haberes. Consta de: Encabezamiento, Cuerpo y Pie.

### **ENCABEZAMIENTO:**

Figuran los datos identificativos de la empresa y del trabajador. Especial atención a los conceptos de Período de liquidación (Salarios mensuales = 30 días; Salarios diarios=28,29,30 ó 31; Salarios semanales=28 ó 35—según Sábados del mes).

Categoría o grupo profesional (Clasificación de los trabajadores según las funciones que realizan y las titulaciones o conocimientos adquiridos),

Grupo de cotización (Según las categorías profesionales los trabajadores se engloban en uno de los once grupos de cotización a la Seguridad Social, y cuyo enlace tenéis en el Aula Virtual). Utilizamos los datos de 2015, porque la Seguridad Social no ha actualizado su web para 2016.

### **CUERPO:**

Formado por los DEVENGOS o cantidades que percibe el trabajador por diversos conceptos salariales o no salariales (tributan IRPF si exceden de los topes estipulados por la Ley); y las DEDUCCIONES practicadas sobre los devengos para obtener la cantidad neta o líquida que percibe el trabajador.

### **PIE**

Formados por las BASES DE COTIZACIÓN Y BASE SUJETA A IRPF. Las Bases sirven para el cálculo de las deducciones a que está sujeto el salario de los trabajadores, es decir, cotizaciones a la Seguridad Social y retención de IRPF,

Las Bases sirven para el cálculo del as deducciones a que está sujeto el salario de los trabajadores, es decir, cotizaciones a la Seguridad Social y retención de IRPF, estudio que realizaremos en otro apartado.

## **-1.- DEVENGOS**

**1.1.- LOS DEVENGOS SALARIALES.**-(Cantidades que cotizan a Seguridad Social y tributan IRPF):

### **1.- PERCEPCIONES SALARIALES**

- ✓ **SALARIO BASE.**- Retribución fijada por unidad de tiempo o de obra, establecida para cada categoría profesional en los convenios colectivos o en los contratos individuales
- ✓ **COMPLEMENTOS SALARIALES.**- Los que no han sido valorados al determinar el salario base. Establecidos en las leyes, convenio colectivo e incluso por la dirección de la empresa. Pueden ser:
  - **PERSONALES.**-Por las condiciones personales de el trabajador que no hayan sido tenidas en cuenta en el salario base: Antigüedad, Idiomas..
  - **DE PUESTO DE TRABAJO.**-Por las características especiales del puesto de trabajo, que lo diferencia del trabajo corriente. Se dejarán de percibir cuando finalicen dichas tareas especiales: Penosidad, Toxicidad, Turnicidad, Peligrosidad, Nocturnidad...
  - **DE CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO.**- Por realizar mayor cantidad de trabajo o alcanzar un nivel de calidad superior al

considerado como normal: Incentivos, actividad (rendimiento superior al considerado como medio); Asistencia ,p u n t u a l i d a d

- ✓ HORAS EXTRAORDINARIAS.- Valor De horas extraordinarias según convenio colectivo
- ✓ GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.- El trabajador tiene derecho como mínimo a dos pagas extraordinarias, una de ellas en Diciembre y la otra en el mes que se fije en convenio colectivo o acuerdo entre empresario y representantes de trabajadores, generalmente en el mes de Junio. En convenio colectivo puede acordarse que las pagas extras se cobren repartidas en los 12 meses del año (en vez de en Junio y Diciembre). En cuanto a la cotización es normal que se prorratee en los 12 meses del año aunque sólo se cobren en Junio y Diciembre.
- ✓ PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS.- Gratificación anual potestativa en función de los beneficios de la empresa o bien cantidad fija pactada en convenio independiente de los beneficios. Suele cobrarse en el primer trimestre del año.
- ✓ SALARIO EN ESPECIE.- Valoración de los bienes o servicios que le presta la empresa a los trabajadores (alojamiento, electricidad, vehículo...) que no puede superar en valor el 30% de las percepciones salariales.

## **1.2.- LOS DEVENGOS NO SALARIALES.**

(Cantidades que no forman parte de la Base de Cotización a la Seguridad Social ni tributan IRPF, salvo en la parte que exceda de los límites legales). Fíjate bien en el cuadro adjunto, porque muchas percepciones NO salariales cotizan íntegramente a la Seguridad Social.

## INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS.-

Cantidades que se abonan a los trabajadores por los gastos que realizan como consecuencia de su actividad laboral:

-Dietas de viaje (Gastos de manutención y estancias en hoteles por desplazamiento del trabajador fuera de su centro de trabajo para realizarlo en municipio distinto).

-Gastos de locomoción (Gastos por desplazamiento fuera de su centro de trabajo a otro de distinto municipio).:

- Plus de transporte urbano y de distancia.

-.Desplazamiento desde el lugar de residencia hasta el centro habitual de trabajo y viceversa.

- Prendas de trabajo.- Mantenimiento o adquisición.

- Desgaste de útiles y herramientas.

- Quebranto de moneda. Cantidades que se perciben para cubrir errores en cobros o pagos o pérdidas involuntarias cuando se maneja Caja en la empresa.

- Los productos en especie concedidos voluntariamente por la empresa.

CONCEPTOS		SEGURIDAD SOCIAL IRPF		
		Importe Exento	Importe Exento	Computa
• Gastos de Locomoción	Con factura	El gasto total	El gasto total	-
	Sin justificación	0,19 €/Km	0,19 €/Km	El exceso

ón				
• Dietas	Gastos de estancia	Importe justificado	Importe justificado	-

			España	España	53,34	
			53,34	€/día		
	Con Pernocta		€/día	Extranjero		El exceso
	Gastos de		Extranjero	91,35 €/día		
	manutención	España	España	26,67		
		26,67	€/día			
	Sin Pernocta	€/día	Extranjero			
		Extranjero	48,08 €/día			

- Prestaciones de la Seguridad Social Cuantía legal Cuantía legal El exceso sobre la cuantía legal
- Hasta la cuantía máxima
- Indemnizaciones por fallecimiento y prevista en las correspondientes a traslados onorma Cuantía Legal El exceso sobre la cuantía legal
- suspensiones. sectorial o convenio colectivo aplicable. En la cuantía establecida
- Indemnizaciones por despido. en el Estatuto de los Trabajadores Cuantía Legal El exceso sobre la cuantía legal
- Ropa de trabajo, Cotizan
- Quebranto moneda y
- Desgaste de útiles y herramientas íntegramente- El importe (en conjunto) .
- Percepciones por matrimonio Importe - Importe
- Plus de Transporte urbano y Cotiza - El importe distancia(en conjunto) íntegramente -

• **PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.-**

Cantidades que el empresario paga al trabajador y por las que, posteriormente el INSS o la Mutua compensarán en sus cotizaciones a la Seguridad Social.



Se perciben cuando el trabajador está en IT o desempleo parcial.

- INDEMNIZACIONES.- Cantidades que el empresario paga al trabajador como consecuencia de traslados, despidos o suspensión del contrato de trabajo, percepciones por matrimonio
- OTRAS PERCEPCIONES.- Mejoras sobre las prestaciones de la seguridad social que abona la empresa, cestas de navidad, regalos,...

## **2.- LAS DEDUCCIONES DE LA NÓMINA:**

Las cantidades que se practican sobre los devengos íntegros para obtener la cantidad neta que percibirá el trabajador. Son:

- 1- Cotizaciones a la Seguridad Social: Contingencias comunes, Contingencias Profesionales, Desempleo, Formación Profesional y Horas Extras.

Se aplicarán a los conceptos estipulados por la Ley y en los porcentajes que se especifiquen en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

- 2- Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas: Porcentaje que se aplica, según la Ley, en función de los ingresos íntegros anuales del trabajador y de su situación familiar y que puede revisarse trimestralmente.

- 3.-Anticipos que haya recibido el trabajador sobre su sueldo.

- 4.- Valoración de los productos en especie que haya recibido el trabajador y se hayan indicado entre los complementos salariales del recibo de salarios.

5- Cualesquiera otras deducciones: Cuotas sindicales, devolución de préstamos de empresa.

## **2.-1.-BASES DE COTIZACIÓN Y BASE SUJETA A IRPF:**

Las Bases de Cotización son las cantidades de salario que sirven de referencia cuando la Seguridad Social tiene que cubrir cualquier contingencia que se produzca en la vida del trabajador, en forma de servicio o de prestación económica: (Enfermedad o accidente común, jubilación, invalidez, enfermedad o accidente profesional, formación profesional, desempleo...

Estas son: Base de contingencias comunes, Base de Contingencias Profesionales y Base de Cotización de Horas Extras.

### **CÁLCULO BASES DE COTIZACIÓN**

**Mirar archivo enviado**

