

UNIDAD DE TRABAJO 7

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL



Castilla-La Mancha

- 1. EL SALARIO**
 - 1.1. El salario según su forma de pago**
 - 1.2. Pago del salario**
 - 1.3. ¿ Cómo se establece el salario?**
- 2. LAS GARANTÍAS DEL SALARIO**
- 3. LA NÓMINA**
 - 3.1. Estructura de la nómina**
 - 3.2. El salario bruto (devengos)**
 - 3.3. Deducciones**
 - 3.4. Líquido a percibir o salario neto**

1. EL SALARIO

El salario son las retribuciones que cobra la persona trabajadora por cuenta ajena por los servicios prestados, incluyendo los periodos de descansos semanales en los cuales también se cobra salario.

1.1. EL SALARIO SEGÚN LA FORMA DE PAGO

☐ **Salario en dinero:** se paga en moneda legal en curso. Puede ser en metálico, por transferencia bancaria o por cheque bancario.

☐ **Salario en especie:** se paga en productos distintos al dinero.

- Puede ser la puesta a disposición del trabajador de una **vivienda** ☐ **o de un vehículo** ☐ **la aportación a un plan de pensiones** ☐, etc.
- El salario en especie **no puede ser mayor del 30%** del total de retribuciones que reciba el trabajador.
- El salario en especie **también cotiza** a la seguridad social **y tributa** a Hacienda como si fuera un dinero metálico recibido.
Por ejemplo: Si una vivienda está valorada en 1.000€/mes, deberá cotizar por ella 6.50% a la seguridad social (65 €), y paga de IRPF a Hacienda, por ejemplo un 10%= 100€.

1.2. EL PAGO DEL SALARIO

☑ El pago del salario se realizará de **forma puntual** en la **fecha y el lugar convenidos** o, en su defecto, según sus usos y costumbres.

Los trabajadores tienen derecho a pedir anticipos a cuenta por la parte del trabajo que ya 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.

☐ El pago se documenta con un **recibo de salarios** donde quedan reflejadas las percepciones y los descuentos de la seguridad social y de Hacienda que realiza la empresa al salario.

1.3. ¿ CÓMO SE ESTABLECE EL SALARIO?

FIJACIÓN DEL SALARIO

1. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL
2. EL SALARIO DEL CONVENIO COLECTIVO
3. EL SALARIO DEL CONTRATO DE TRABAJO

A) EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI)

El **salario mínimo** lo fija todos los años el Gobierno **para todas las profesiones**, tomando como referencia una jornada a tiempo completa.

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.

Es fijado todos los años por el Gobierno, previa consulta con los sindicatos y asociaciones empresariales.

B) EL SALARIO DEL CONVENIO COLECTIVO

Los convenios colectivos son los que recogen el salario mínimo anterior y **establecen la estructura del salario**. En concreto fijan el salario base, pagas extras y resto de pluses:

Estructura del salario según convenio

Un **salario base** por cada categoría o grupo profesional, el cual viene normalmente a mejorar el SMI (hay que tener en cuenta que la suma del salario base más los pluses no puede 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.

C) EL SALARIO DEL CONTRATO DE TRABAJO

En un tercer nivel, es posible **pactar en el contrato de trabajo una mejora respecto al salario del convenio**. Se trata, pues, de una mejora del contrato para ese trabajador/a.

D) MODIFICACIÓN DEL SALARIO DEL CONTRATO

Las **empresas pueden modificar la mejora del salario** pactado en el **contrato**. Sería una modificación sustancial del contrato y el trabajador tiene derecho a **extinguir el contrato** con una **indemnización de 20 días por año trabajado**.

2. LAS GARANTÍAS DEL SALARIO

EL SMI NO ES EMBARGABLE

EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL

A) EL SMI NO ES EMBARGABLE

No se puede embargar de la nómina neta al trabajador la cuantía del SMI, **salvo en el caso de que deban a pensiones por alimentos a hijos o al cónyuge**. □ □ □

El resto del salario del trabajador/a si es embargable en función de la tabla que se fija en el artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil. *(Por ejemplo, de los siguientes 1.134 euros se le puede embargar el 30% y del tercer tramo el 50%)*

B) FOGASA

Se trata de un organismo que depende del Ministerio de Empleo, el cual se encarga de **recoger unos fondos** de las empresas (el 0.2% de la base de cotización) para que, en el caso de que alguna de ellas sea insolvente, **se pueda pagar a los trabajadores**.

Se trata de una **responsabilidad subsidiaria**, significa que **primero se venden** todos los bienes de la empresa y, si aún así no pueden cobrar los trabajadores, sacude al FOGASA para que paguen. Puede tardar entre 1 y 2 años en pagar.

Hay unos **máximos que paga el FOGASA que son 120 días de salario, y por indemnizaciones de despido** máximo 30 días por año en despido improcedente y veinte días por año en procedente, sin que el total de días pueda pasar de 360 días. El salario día que se utilice para el cálculo no puede pasar del doble del SMI.

3. LA NÓMINA

3.1. ESTRUCTURA DE LA NÓMINA

ENCABEZADO , donde se especifica los datos de la empresa y la persona trabajadora.
PERIODO DE LIQUIDACIÓN , del mes o de los días que se van a cobrar.
DEVENGOS , son las cantidades que se cobran por el trabajo en "bruto" , según convenio o contrato.
DEDUCCIONES , a los devengos el empresario debe realizar una serie de descuentos en la nómina . Se trata de la deducción por seguridad social de la persona trabajadora, por la retención de Hacienda o el IRPF .
LIQUIDO A PERCIBIR , la resta entre los devengos y las deducciones que se hacen de la nómina. También se llama "salario neto" . Se firma por la empresa y por el trabajador cuando lo recibe.
BASES DE COTIZACIÓN Y HACIENDA , los pagos a la seguridad social y Hacienda se realizan no sobre los devengos o salario bruto, sino sobre otras cantidades llamadas bases de cotización y bases sujetas a retención de IRPF. En la parte inferior de la nómina figuran las cantidades que cotiza la empresa por el trabajador.

3.2. EL SALARIO BRUTO (devengos)

A) Salario base

Todos los trabajadores deben cobrar un salario base **en función de su categoría profesional** que marque el convenio.

La **suma del salario base y de los complementos salariales nunca será inferior al SMI** por una jornada a tiempo completo. Por tanto, es posible que el salario base del convenio

sea inferior al SMI.

B) Complementos salariales.

Los complementos salariales o pluses son aquellos que **se añaden al salario base**. El convenio establece que pluses en concreto van a cobrar los trabajadores acogidos a ese convenio. Los posibles complementos salariales son:

Complementos personales	Son aquellos vinculados a los conocimientos o experiencias del trabajador, como pueden ser: antigüedad, plus de idiomas, por posesión de títulos especiales, etc.
Complementos por el puesto de trabajo	Son los vinculados al puesto en concreto del trabajador, los más habituales son: plus de peligrosidad, plus de toxicidad, plus de nocturnidad, plus de turnicidad, plus de atención al público, plus de convenio en función de la categoría profesional, etc.
Complementos por cantidad o calidad del trabajo	Son los asociados al rendimiento del trabajador: incentivos, primas, comisiones, plus de asistencia y puntualidad, horas extraordinarias, etc.
Complemento de vencimiento superior al mes	Se trata de las pagas extras y, si lo establece el convenio, de la paga de beneficios.

Datos el complemento de vencimiento superior al mes:

- Todos los trabajadores tienen derecho a **dos pagas extras al año por valor mínimo del salario base**. Cabe la posibilidad de que el convenio establezca que se pague la parte proporcional de las pagas extras todos los meses, lo que se denomina paga extra prorrateada.
- La paga de beneficios puede tratarse de un porcentaje sobre los beneficios o bien de una cantidad fija, la cual es habitual que los convenios paguen en el mes de marzo (por lo que le suelen llamar **paga de marzo**).

C) Complementos extrasalariales

Los complementos extrasalariales vienen **principalmente a compensar los gastos del trabajador por motivos del trabajo**. También son otras salariales el pago de la baja laboral o de indemnizaciones. Se establece en el convenio y pueden ser los siguientes:

Plus de transporte urbano	Por el desplazamiento en transporte público al trabajo
Plus de distancia	Cuando el centro de trabajo se encuentra una determinada distancia de la localidad de su residencia y debe acudir sin transporte facilitado por la empresa
Dietas de viaje	Para compensar los gastos realizados en comida o por dormir fuera de su residencia
Locomoción o kilometraje	Para compensar los gastos en gasolina, autopistas o

	uso del vehículo.
Ropa de trabajo y desgaste de herramientas	Para compensar los gastos por la compra de prendas de trabajo o de herramientas por el propio trabajador
Quebranto de moneda	Se percibe para compensar errores en el manejo de dinero efectivo

3.3. LAS DEDUCCIONES

El empresario está obligado a realizar **dos deducciones en la nómina del trabajador**: la cantidad que aporta el trabajador a la seguridad social y otra cantidad retenida para Hacienda. Estas cantidades que restan de la nómina **debe ingresarlas el empresario** a la Tesorería General de la Seguridad Social al mes siguiente, así como la retención de Hacienda cada tres meses en la Delegación de Hacienda.

A) Descuento por Seguridad Social

En primer lugar, todo lo que gana el trabajador no cotiza la Seguridad social, con lo que hay que determinar **qué cantidad de la nómina es la que cotiza realmente**. Esa cantidad por la que se cotiza se llama **Base de Cotización**. Pero, además, veremos que no hay una sola Base de Cotización (en adelante BC), sino que **hay tres bases**.

En segundo lugar, **no hay un solo porcentaje aplicar sobre la BC**, sino que veremos varios porcentajes ya que, además de la cotización general por tener derecho a las prestaciones de la seguridad social, **también se cotiza para la prestación de desempleo o para los cursos de Formación Profesional** para el empleo para cuando se está en paro.

En definitiva, tenemos varias BC y varios % a aplicar sobre esas bases.

1) Las BC

Para calcular las BC debemos **partir de los devengos** o salario bruto que gana el trabajador, **e ir determinando qué es lo que cotiza y qué es lo que no cotiza**. Para ello tendremos en cuenta lo siguiente:

- **El salario base y los complementos salariales** cotizan a la Seguridad social
- **La paga extraordinarias**, bien se cobren dos veces al año o se cobren de forma prorrateada todos los meses, siempre cotizan todos los meses, se "cotiza de manera prorrateada" por 1/6 de la paga extra cada mes si es salario al mes.
- Las **horas extraordinarias** cotizan para algunas BC y para otras no.
- **Los complementos extrasalariales** no cotizan algunos, y otros cotizan una parte. Veamos los 3 más importantes:

COMPLEMENTOS NO COTIZABLES		
Locomoción o kilometraje	Con factura	Total del importe

	Sin factura	0.26 €/km
Dietas (cuando se produzcan en municipio distinto de la empresa o el trabajador)	Estancia (dormir en un hotel)	Los importes que se justifiquen
	Manutención (comida)	Máx 53.34 € día (si pernocta) Máx 26.67 € día (no pernocta)
Indemnización por despido	Cotiza el exceso de la cantidad legal por despido improcedente	
Prestaciones de la SS	No cotizan las prestaciones pero si las mejoras voluntarias de la empresa	

1.1. Cálculo de la BCCC

La **Base de Cotización de Contingencias Comunes** (en adelante BCCC) es la cantidad de la nómina por la que el trabajador debe cotizar a la Seguridad social para **tener derecho a las prestaciones de seguridad social relacionadas con las contingencias comunes**: la asistencia sanitaria, una baja laboral común y no laboral, la invalidez, la jubilación, la viudedad, la orfandad, etcétera.

Sobre esta base de cotización **se aplicará un % y saldrá la cuota a pagar**.

¿Cómo se calcula la BCCC en salario mensual?

Los pasos a seguir son:

1. Se suman todos **los devengos** que cotizan a la Seguridad social.
2. Se excluyen los **complementos extra salariales que no cotizan**, así como lo ganado por la **hora extraordinaria**.
3. Se suma la **parte proporcional de pagas extras** que le corresponden al mes de la siguiente manera: suman todas las pagas extras del año (y la de beneficios) y se dividen por doce meses.
4. La cantidad resultante debe estar **entre la base máxima y la base mínima** de cotización de su grupo profesional.

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	1.759,50	4.720,50
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.459,20	4.720,50
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.269,30	4.720,50
4	Ayudantes no Titulados	1.260,00	4.720,50
5	Oficiales Administrativos	1.260,00	4.720,50
6	Subalternos	1.260,00	4.720,50
7	Auxiliares Administrativos	1.260,00	4.720,50

¿Cómo se calcula la BCCC en salario diario?

Si el salario fuera diario se compararía con las siguientes bases diarias, y luego la base de cotización de área se multiplicaría por los días de ese mes, siendo el resto del proceso idéntico al cálculo del salario del mes.

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas euros/día	Bases máximas euros/día
8	Oficiales de primera y segunda	42,00	157,35
9	Oficiales de tercera y Especialistas	42,00	157,35
10	Peones	42,00	157,35
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	42,00	157,35

1.2. Cálculo de la BCCP

La Base de Cotización de Contingencias Profesionales (BCCP) es la base de cotización que se toma como referencia para para cotizar por las **contingencias profesionales de accidente de trabajo y enfermedad profesional** coma así como también para calcular aquellas **cuotas que se recaudan conjuntamente** con la Seguridad social, como son: la cotización por desempleo, por el FOGASA y por los cursos de Formación Profesional para el empleo.

Su cálculo se realiza sumándole a la BCCC la cantidad recibida por **las horas extras**.

En este caso, se compara **con los topes máximos y mínimos totales** (tope máximo: 4.720,50 euros/mes y tope mínimo 1260 euros/mes)

1.3. Cálculo de la Base de Horas Extras

En el supuesto de que se hayan realizado horas extraordinarias, **aparecerá una tercera base** de cotización por la cantidad recibida por esa hora extraordinaria realizadas, de manera que por la hora extras se cotizan dos veces: una vez sumándole la cantidad a la BCCP y otra generando una Base de Horas Extras que cotizará aparte.

2) LOS TIPOS DE COTIZACIÓN

Para calcular las cuotas o ingresos a pagar hay que aplicar un porcentaje a las bases de cotización anteriores, de manera que:

$$\text{base} \times \text{tipo de cotización} = \text{cuota a ingresar}$$

El trabajador debe pagar 3 cuotas, o bien una 4ª si ha realizado horas extras. Para pagar estas cuotas se aplican los % o tipos de cotización a la base de cotización de la tabla siguiente.

Desde 2023 se ha introducido **la cotización extra por MEI** (mecanismo de equidad

intergeneracional para el pago de pensiones), por el cual hay una cotización adicional por contingencias comunes de **0.1% para trabajadores y 0.5% para empresas**.

Tanto el **trabajador como la empresa** deben pagar unas cuotas a la Seguridad social y de recaudación conjunta (desempleo, FOGASA y FP), solo nos centraremos en las cuotas del trabajador para calcular su nómina.

Cuotas a ingresar		TIPO DE COTIZACIÓN	
		Trabajador	Empresa
Contingencias comunes		4.80% de BCCC	24.1% de BCCC
Contingencias profesionales		No	% BCCP según el grado de peligrosidad de la actividad
Desempleo	T. general*	1.55% de BCCP	5.50% de BCCP
	Cont. Temp	1.60% de BCCP	6.70% BCCP
FOGASA		No	0.20% BCCP
Formación Profesional		0.10% BCCP	0.60% BCCP
Horas extras ordinarias		4.70% de BHE	23.60% BHE
Horas extras por Fuerza Mayor		2% BHE	12% BHE

T. General= Tipo general: contratos indefinidos, prácticas, relevo y sustitución

B) DESCUENTO POR HACIENDA (IRPF)

La empresa realiza a todos los trabajadores **una retención o descuento en la nómina para ingresarla en Hacienda**, y así cumplir con su obligaciones de pago de impuestos. Esto significa que cada mes al trabajador se le descuenta una parte de su nómina para que **la empresa la ingresen a Hacienda, como una cantidad entregada "a cuenta"** el trabajador para el impuesto del IRPF. Así, cuando finalice el año, el trabajador habrá pagado unas cantidades que le servirán para **la declaración de Hacienda del año siguiente**.

¿Cómo se calcula la retención de IRPF en la nómina?

Al igual que con la Seguridad social, hay que calcular una base de IRPF y un tipo o % a aplicar sobre esa base.

La **base de retención del IRPF** se calcula a partir de los devengos mensuales, pero descontando las **cantidades que no pagan a Hacienda**, que son:

Las indemnizaciones legales por despido menores de 180.000 euros.
Los gastos de locomoción y dietas en las mismas cantidades que para la Seguridad social.

Esto significa que hay ciertas cantidades que no pagan seguridad social pero que si

pagan a Hacienda.

El % o tipo de retención lo calcula Hacienda y se lo comunica a la empresa. Los cálculos se realizan en función de la renta anual del trabajador y de su situación familiar.

3.4. LÍQUIDO NETO A PERCIBIR

La cantidad que recibirá el trabajador será la recta entre el salario bruto y las deducciones en la Seguridad social (y cuotas de recaudación conjunta) y de Hacienda.