

El salario

Contenido

- 1.El salario
- 2.La nómina
- 3.Percepciones sujetas a cotización
- 4.Percepciones excluidas de cotización
- 5.Deducciones



El salario

Concepto de salario

El salario está destinado a retribuir el trabajo por cuenta ajena; es por tanto, la contraprestación a la que queda obligado el empresario a cambio de la prestación de servicio del trabajador.

El salario

Sistemas o clases de salarios

- En **dinero**: La más utilizada es el cheque, la transferencia y, por supuesto, en moneda decurso legal.
- En **especie**: Los casos más comunes son:
 - Que la empresa ponga a disposición de trabajador una **vivienda**.
 - Proporcionar un **automóvil al empleado**,
 - **Préstamos al trabajador cobrándole un interés menor al legal del dinero**.
 - Pagar **estudios al empleado o a sus familiares**.
 - La empresa pague al trabajador **primas de seguros**.
 - Aportaciones que la empresa haga a **planes de pensiones o sistemas alternativos**.

Este tipo de retribuciones no podrán superar **el 30%** de las percepciones salariales del trabajador.

El salario

¿Cómo se fija el salario?

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. En ningún caso deberá ser inferior al **salario mínimo interprofesional**

El salario

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.
- Sirve de garantía salarial mínima para todos los trabajadores, ninguno de los cuales puede percibir por su trabajo un salario por debajo del SMI.

El salario

Pago del salario

- El salario debe pagarse en la fecha convenida, sin que el tiempo pueda exceder de un mes.
- El trabajador tiene derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.
- Se puede efectuar el pago del salario en moneda de curso legal, cheque mediante transferencia bancaria etc.
- El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, sin que pueda producirse discriminación entre los trabajadores/as.

La nómina

- La nómina es el recibo individual y justificativo del pago del Salario.
- El modelo debe contener con claridad y de forma separada las percepciones del trabajador y las deducciones practicadas

La nómina se estructura en cuatro partes:

- Encabezado
- Devengos.
- Deducciones.
- Las bases de cotización a la Seguridad Social y base sujeta al IRPF.

La nómina

ENCABEZADO	Empresa: _____ Comercio: _____ Localidad: _____ C.R.: _____ C.C.C. a la SS: _____	Trabajador: _____ NIF: _____ NAF: _____ Categoría: _____ Grupo Cofe: _____
	Periodo de Liquidación: ____/____/____ a ____/____/____ Total días: ____	
DEVENGOS	I. DEVENGOS TOTALES	
	1.- Percepciones Salariales (Sujetas a cotización)	
	Salario Base	_____
	Complemento Salarial	_____
	Subsidio	_____
	_____	_____
	_____	_____
	Horas Extras Fuerza Mayor	_____
	Horas Extras Resto	_____
	Gratificaciones extraordinarias	_____
Salario en especie	_____	
2.- Percepciones no salariales (Excluidas de cotización)		
Indemnizaciones o suplidos: _____		

Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social: _____		
Indemnizaciones por traslado, suspensiones y ausencias: _____		
Otras percepciones salariales: _____		
A.- TOTAL DEVENGADO _____		
DEDUCCIONES	II. DEDUCCIONES	
	1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S. y conceptos de recaudación conjunta	
	Contingencias Comunes	_____%
	Desempleo	_____%
	Formación Profesional	_____%
	Horas Extras Fuerza Mayor	_____%
	Horas Extras Resto	_____%
	TOTAL APORTACIONES	_____
	2. Seguro sobre la Paga de las Prestaciones Pasivas	_____%
	3. Anticipo	_____
4. Valor de los productos recibidos en especie	_____	
5. Otras deducciones	_____	
B.- TOTAL A DEDUCIR _____		
LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B) _____		
Firma y sello de la Empresa: _____		
BASE DE COTIZACIÓN	INFORMACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA S.S. Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL I.R.P.F.	
	1. Base de Cotización por Contingencias Comunes: Remuneración mensual sujeta a cotización: _____ Premios pagos extras: _____ TOTAL _____ S.C.C.C. _____	
	2. Base de Cotización por Contingencias Profesionales (AT y TP) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional, FOGASA): _____ S.C.C.P. _____	
	3. Base de Cotización Horas Extras Fuerza Mayor _____	
	4. Base de Cotización Horas Extras Resto _____	
	5. Base sujeta a retención del I.R.P.F. _____	

La nómina

Encabezamiento

Datos de la **empresa**:

- Nombre y razón social de la misma.
- Domicilio.
- CIF y código de cuenta a la Seguridad Social.

Datos del **trabajador**:

- Nombre y apellidos.
- Categoría o grupo profesional.
- Grupo de cotización al que pertenece.
- Número identificación fiscal (NIF).
- Número de afiliación a la Seguridad Social.

Otros datos:

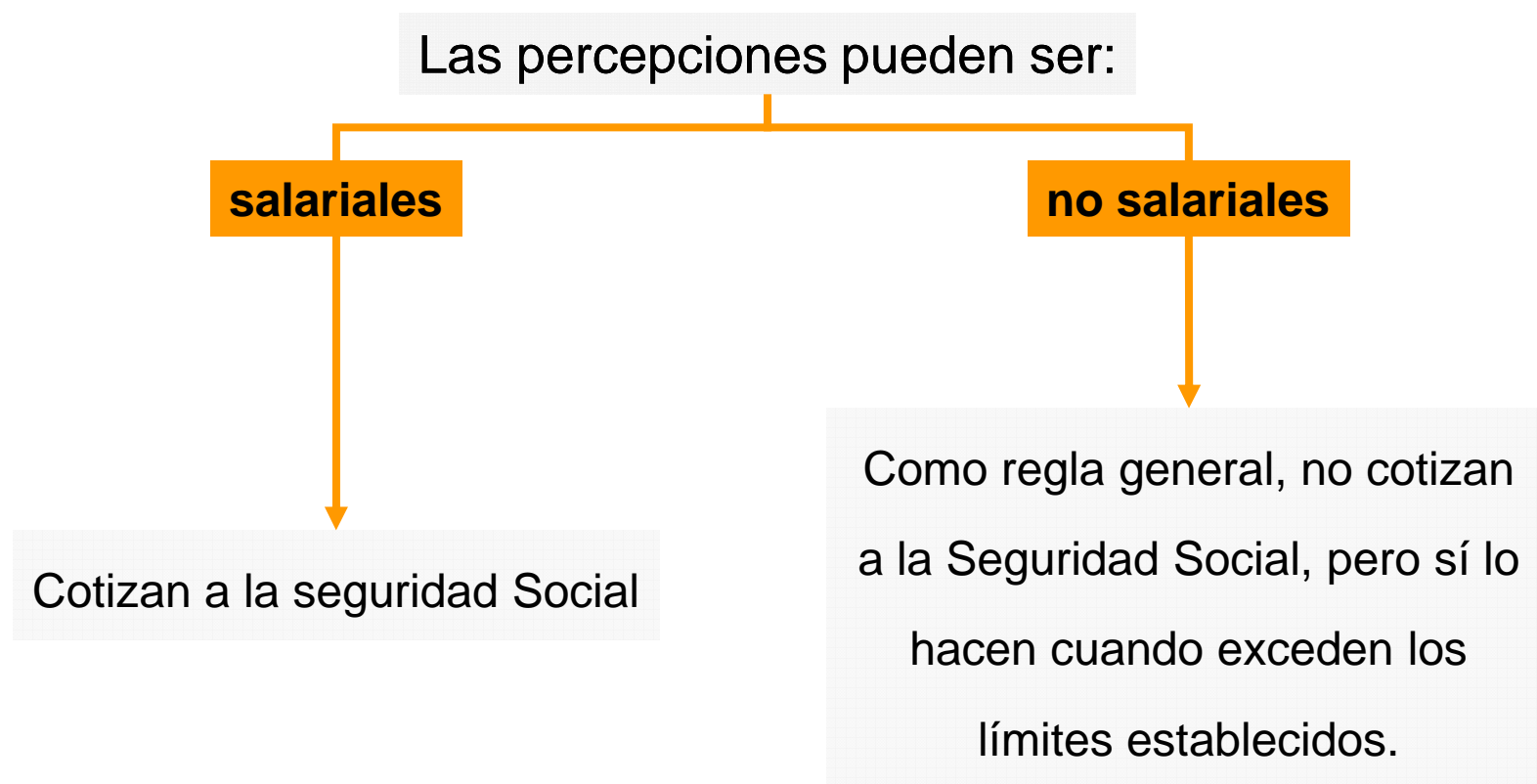
el **periodo de tiempo, es decir, el total de días** naturales correspondientes al tiempo que se liquida .

La nómina

Periodo de liquidación

- Se refleja el total de días naturales que tiene el mes que se liquida (28, 30 ó 31).
- En él se incluyen los días que se han trabajado y los festivos.

Percepciones sujetas a cotización



En la estructura del salario hay que distinguir entre el **salario base y los complementos salariales.**

Percepciones sujetas a cotización

¿Qué es el salario base y los complementos salariales

□ **El salario base** es la *retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o de obra*.

□ **Los complementos salariales** son las cantidades que deben sumarse al salario base y que están fijadas en función de diversas circunstancias. Los complementos salariales pueden ser:

- Personales.
- Del puesto de trabajo.
- Por cantidad o calidad de trabajo.
- De vencimiento superior al mes.
- En especie.

Percepciones sujetas a cotización

Complementos personales

❑ **Antigüedad:** plus por la vinculación laboral del trabajador a la empresa; **su cuantía** está en función de un periodo de permanencia (bienio, trienio, quinquenio...).

❑ **Idiomas, títulos, etc.:** complemento que percibe el trabajador cuando la **empresa se** sirve, en la puesta en práctica de su trabajo, de su conocimiento de idiomas, o de la posesión de un determinado título que no haya sido valorado al fijar el salario base.

Percepciones sujetas a cotización

Del puesto de trabajo

La contraprestación que remunera el complemento es la **peculiaridad o peculiaridades inherentes al puesto de trabajo.**

- ☐ Turnos.
- ☐ Responsabilidad.
- ☐ Nocturnidad.
- ☐ Plus de idioma.
- ☐ Plus de toxicidad.

Percepciones sujetas a cotización

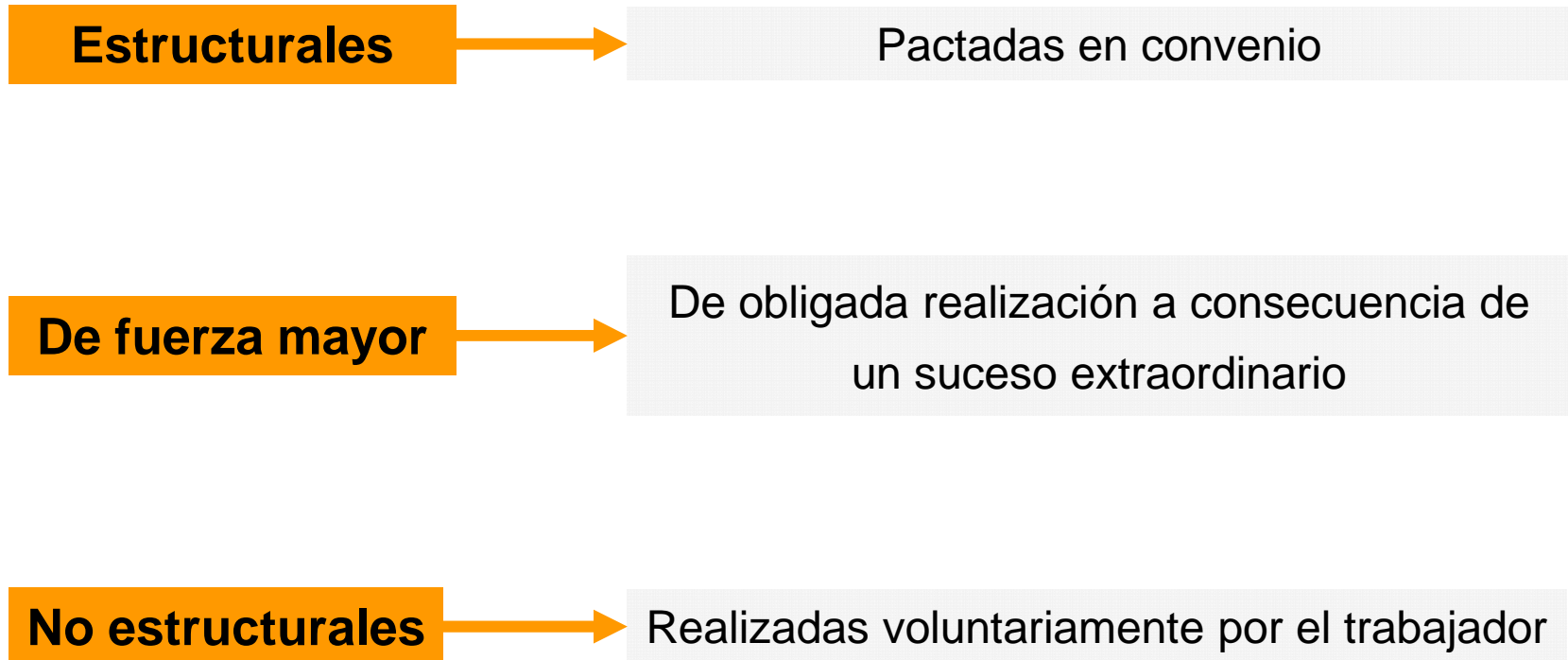
Por cantidad o calidad de trabajo

Complementos que el trabajador percibe por razón de una **mejor calidad o mayor cantidad de trabajo.**

- ❑ **Incentivos.**
- ❑ **Asistencia y puntualidad.**
- ❑ **Horas extraordinarias.**
- ❑ **Comisiones.**

Percepciones sujetas a cotización

Tipos de horas extraordinarias



Percepciones sujetas a cotización

De vencimiento periódico superior al mes

➤ Pagas extraordinarias:

- El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores.
- Se devengarán en proporción al tiempo de servicio del trabajador en la empresa durante el semestre o el año anterior a su cobro.

➤ Participación en beneficios:

- Se calcula aplicando el porcentaje pactado sobre las ganancias habidas en el ejercicio.
- Es establecido por convenio colectivo o contrato individual.

➤ Otras gratificaciones:

- Otras distintas a las anteriores, resultado de convenios entre las partes negociadoras.

Percepciones sujetas a cotización

En especie

Remuneraciones percibidas por el trabajador en bienes distintos del dinero.

- **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.**

Percepciones sujetas a cotización

Percepciones de carácter asistencial y acción social empresarial

No forman parte del salario los siguientes conceptos

- ❑ **Servicios asistenciales y de Seguridad Social complementaria:**

forman parte de estos servicios asistenciales, entre otros, las ayudas por hijos en edad escolar, indemnizaciones por fallecimiento del trabajador en favor de familiares, premios de nupcialidad, nacimiento de hijos...

- ❑ Asistencia social con **finés formativos, culturales y deportivos.**

- ❑ **Créditos no reintegrables en su totalidad (para la adquisición de vehículos, vivienda...).**

- ❑ Prestaciones referentes a **economatos, comedores...**

Percepciones excluidas de cotización

- ❑ Carecen de la consideración legal de salario y no cotizan al régimen general de la Seguridad Social

Indemnizaciones o suplidos

- Son las compensaciones económicas por los gastos realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

Percepciones excluidas de cotización

Indemnizaciones o suplidos

INDEMNIZACIONES

Quebranto de moneda

Desgaste de herramientas

Prendas de trabajo

Gastos de locomoción

Dietas de viaje

Plus de distancia

Plus de transporte

Indemnización por traslado

Indemnización por suspensión de contrato

Indemnización por despido

Deducciones

Descuentos por cotizaciones a la Seguridad Social

❑ 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 se denomina **cuota a ingresar**.

Deducciones

Bases de cotización de contingencias comunes 2011

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	1.045,20	3.230,10
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	867,00	3.230,10
3	Jefes Administrativos y de Taller	754,20	3.230,10
4	Ayudantes no Titulados	748,20	3.230,10
5	Oficiales Administrativos	748,20	3.230,10
6	Subalternos	748,20	3.230,10
7	Auxiliares Administrativos	748,20	3.230,10
		Bases mínimas euros/día	Bases máximas euros /día
8	Oficiales de primera y segunda	24,94	107,67
9	Oficiales de tercera y Especialistas	24,94	107,67
10	Peones	24,94	107,67
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	24,94	107,67

Deducciones

Tipos de cotización (%)

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	7,70	1,60	9,30
	Empresa	Trabajadores	Total
FOGASA	0,20	–	0,20
	Empresa	Trabajadores	Total
FORMACIÓN PROFESIONAL	0,60	0,10	0,70

Deducciones

¿Cómo se determinan las bases de cotización y las aportaciones?

BASE DE CONTINGENCIAS COMUNES

Salarios sujetos a cotización + Prorratio mensual de pagas extras

EJEMPLO. Un trabajador tiene en su nómina los siguientes conceptos:

-Salario base	1.236,20 €
-Antigüedad (3 trienios)	111,25 €
-Plus convenio	62,10 €
-Dietas y transportes	150,00 € * (se suma 43,50 €)

***Las dietas y transportes, ropa de trabajo o material no se incluyen en la base de cotización**, a menos que éstas superen el 20 % del IPREM mensual (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples)

El IPREM mensual del año 2011 está en 532,51 el 20% es: 106,50 €.

En esta nómina las dietas y transportes superan esa cantidad: 150,00 €, por tanto, la cantidad que hay que incluir en la base de cotización es: 150,00 – 106,50= 43,50 €.

Si la cantidad fuera por ejemplo, 60,00 € no se sumaría a la base de cotización.

En la base de cotización se incluye también la parte proporcional mensual de pagas extras, para ello hay que prorratear las pagas en 12 meses:

Paga extra= Salario base + antigüedad. (SB: 1.236,20 + antigüedad: 111,25) x 2 p.extras al año = 224,57 € 12 meses

Son dos pagas extras obligatorias al año, una por semestre, pero algunos convenios tienen más, las multiplicaríamos por el número de pagas extras al año que se tengan y divididas entre 12 meses.

Base de cotización por Contingencias Comunes: SB: 1.236,20 + Antigüedad: 111,25 + Plus conv: 62,10 + Dietas: 43,50 + Parte prop. P.extras: 224,57 = 1.677,62 €

Si el trabajador no tiene horas extras, ésta será su Base de cotización, sobre la que se aplican los porcentajes de Seguridad Social fijados por la ley para calcular las deducciones de este mes:

-Cont. Comunes: 4,70 % de 1.677,62= 78,85 €

-Desempleo: 1,55 % de 1.677,62= 26,00 €

-Formación: 0,10 % de 1.677,62 = 1,68 €

Deducción para la Seg Social: 106,53 €

En esta base, no se incluirían las horas extras.

Deducciones

¿Cómo se determinan las bases de cotización?

BASE DE CONTINGENCIAS PARA DESEMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Salarios sujetos a cotización + Prorratio mensual de pagas extras + Horas extras

. Siguiendo el anterior ejemplo, nuestra base de cotización por contingencias comunes es: 1.677,62. Supongamos que además tenemos:

- 50 € de horas extra de fuerza mayor (voluntarias y cotizan al 4,70 %)

- 75 € de horas extra no estructurales (obligatorias por circunstancias especiales de la empresa, cotizan al 2%)

La Base de Cotización por Contingencias Profesionales sería: $1.677,62 + 50 + 75 = 1.802,62$ €

Existen otras bases como la base por desempleo, formación profesional y FOGASA, que se calcula igual que la de contingencias profesionales, entre otras.

Deducciones

Descuentos por cotizaciones a la seguridad social

- 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.

Esquema resumen

1. Datos de identificación de la empresa.

2. Datos de identificación del trabajador. A efectos de cotizar a la Seguridad Social, las diferentes categorías profesionales se clasifican en 11 grupos, llamados grupos de cotización, para los que existen unas bases mínimas y máximas sobre las que cotizar. La Tesorería General de la Seguridad Social, mediante Resolución, debe asimilar a uno de estos 11 grupos las diferentes categorías profesionales creadas por los convenios colectivos.

1 Empresa: Domicilio: C.I.F.: Código de cuenta de cotización a la Seguridad Social:		2 Trabajador: N.I.F.: N° Libro Matricula: N° de afiliación a la Seguridad Social: Categoría o grupo profesional: Grupo de cotización:	
		3 PERÍODO DE LIQUIDACIÓN Del ____ de ____ al ____ de ____ de ____ TOTAL DÍAS: ____	
4 1. DEVENGOS 1. PERCEPCIONES SALARIALES Salario base Complementos salariales Horas extraordinarias Gratificaciones extraordinarias Salario en especie 2. PERCEPCIONES NO SALARIALES Indemnizaciones o suplidos Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos Otras percepciones no salariales A. TOTAL DEVENGADO			
5 2. DEDUCCIONES 1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta Contingencias comunes Desempleo Formación Profesional Horas extraordinarias Fuerza mayor Otras horas TOTAL APORTACIONES 2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas 3. Anticipos 4. Valor de los productos recibidos en especie 5. Otras deducciones B. TOTAL A DEDUCIR 7. LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)			
8 Firma y sello de la Empresa		RECIBI	
6 DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL I.R.P.F. 1. Base de cotización por contingencias comunes Remuneración mensual Prorrata pagas extraordinarias TOTAL 2. Base de cotización por contingencias profesionales (A.T. y F.P.I.) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo Formación Profesional, Fondo de Garantía Salarial) 3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias 4. Base sujeta a retención del I.R.P.F.			

3. Período de liquidación. Período de tiempo que comprende la nómina. Si el período de liquidación comprende todo el mes, cotizará por 30 días si se trata de los grupos de cotización 1 al 7, o por los días reales del mes, en los grupos 8 al 11.

4. Devengos.

- **Percepciones salariales** (salario base y complementos salariales).
- **Percepciones no salariales.** No retribuyen el trabajo, sino que se entregan al trabajador por otros conceptos, como indemnizaciones (indemnización por despido...), compensaciones de gastos del trabajador (dietas, gastos de locomoción...), prestaciones de la Seguridad Social...

5. Deducciones. Cantidades que deben descontarse al trabajador por diferentes conceptos del total devengado. Se calculan aplicando los tipos (%) correspondientes sobre las diferentes bases (véase documento 2; página 357).

6. Bases de cotización a la Seguridad Social y base sujeta a retención. Se trata de las cantidades sobre las que se aplicarán los porcentajes legales a efectos de determinar las cuotas que hay que aportar. Como la mayoría de las deducciones se calculan sobre estas bases, hay que calcularlas antes de las deducciones.

7. Líquido total que se debe percibir. Cantidad total que recibirá el trabajador una vez restadas las deducciones.

8. Firma y sello de la empresa, firma del trabajador (si procede).