

# UT 4: EL SALARIO Y LA NÓMINA

## Contenidos

### Parte A:SALARIO

1. El salario
2. Tipos de salario
3. Estructura del salario
4. Complementos salariales
5. Complementos extrasalariales
6. El devengo de las pagas extras

### Parte B:NÓMINA

1. La nómina
2. La estructura de la nómina
3. Devengos
  - Percepciones salariales
  - Percepciones no salariales
4. Determinación de las bases
  - BC. Contingencias Comunes
  - BC. Contingencias profesionales
  - BC. Horas Extras
  - Base del IRPF
5. Deducciones
6. **Procedimiento para calcular una nómina**

# PARTE A: EL SALARIO

## CONTENIDOS:

1. El salario
2. Tipos de salario
3. Estructura del salario
4. Complementos salariales
5. Complementos extrasalariales
6. El devengo de las pagas extras



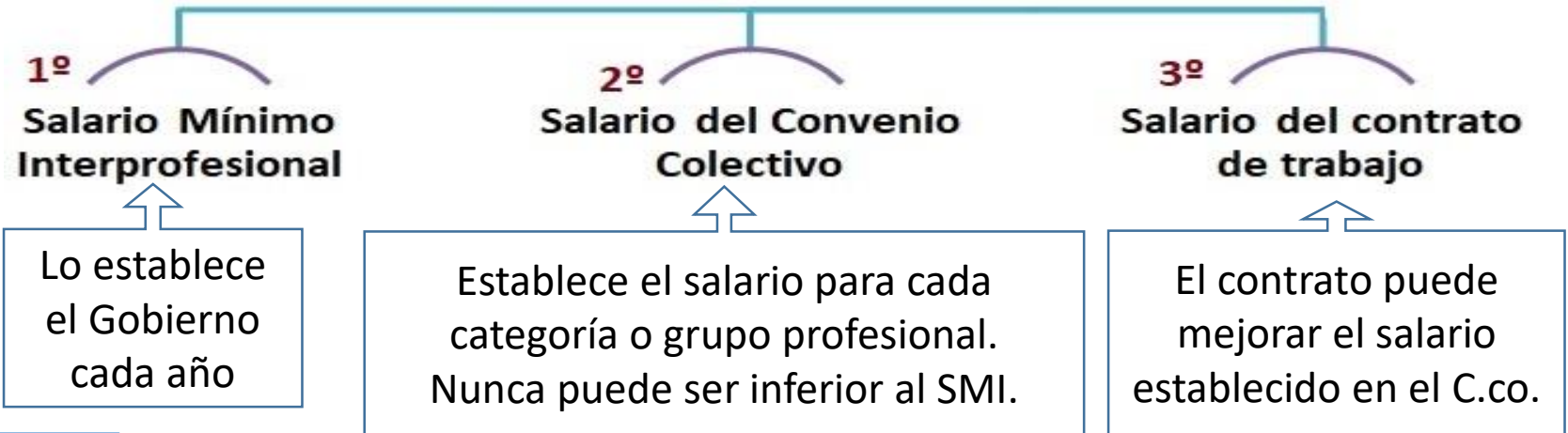
# 1. SALARIO

es la **retribución** que cobra el trabajador por sus servicios prestados.

## ¿Dónde se fija?

Entre empresa y trabajador lo **negocian**.

## Fijación del salario



## Periodo de pago del salario

- Se paga en la fecha que se acuerde, **sin** que pueda ser **más de un mes**.
- Se pueden recibir **anticipos** a cuenta del trabajo ya realizado.
- El **retraso de 3 meses** en el pago es causa justa de extinción del contrato.

## ¿Qué es el SMI?

### Salario Mínimo Interprofesional

El SMI para el 2020 es:

- SMI diario: 31'66€ €/día
- SMI mensual: 950 €/mes
- SMI anual: 13.300 €/año (14 pagas)

**Enunciado**

**Andrés** tiene un salario de 1.200€ al mes. El día 20 de marzo solicita un anticipo.

¿Tiene derecho al anticipo? ¿En qué cuantía?

**Datos a tener en cuenta**

Debemos saber exactamente cuántos días tiene ese mes en concreto.  
En este caso es marzo que tiene 31 días.

Ojo: solo se podrá anticipar el pago de los días ya trabajados.

**Solución**

Sí, pero solo por el trabajo ya realizado, que son 20 días.

$$1.200€ : 31 \text{ días} = 38'7€/\text{día}$$

$$38'7€ \times 20 \text{ días} = 774'2 \text{ € anticipo}$$

DÍAS MES	
Ene	31
Feb	28
Mar	31
Abri	30
May	31
Jun	30
Jul	31
Agos	31
Sep	30
Oct	31
Nov	30
Dic	31

## 2. TIPOS DE SALARIO

- A. Según el medio de pago
- B. Según el método de cálculo

### A. SEGÚN EL MEDIO DE PAGO

#### SALARIO EN DINERO

- Se cobra **en moneda** de curso legal (en euros).
- La **forma de pago** puede ser en efectivo (en mano) o mediante cheque o transferencia bancaria.

#### DINERO



VS

#### ESPECIE



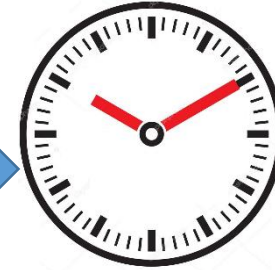
#### SALARIO EN ESPECIE

- Se recibe en **bienes o servicios** distintos al dinero.
- **No** puede ser **más del 30%** del salario total. Si excede es ilegal.
- **Ejemplos:**
  - utilizar una vivienda,
  - uso o entrega de un vehículo,
  - becas por estudios,
  - primas de seguros,
  - viajes de turismo,
  - aportaciones a planes de pensiones.
  - Vales o tarjetas regalo
  - Préstamo con tipos inferiores al del dinero.
  - Etc.

## B. SEGÚN EL MÉTODO DE CÁLCULO

### El salario podrá fijarse:

- Por **unidad de tiempo** o duración de servicio: por hora, día o mes.
- Por **obra o destajo**, donde se paga la cantidad o calidad del trabajo, independientemente del tiempo empleado. (ej: por piezas realizadas o naranjas recogidas)
- Pueden **combinarse** el salario por unidad de tiempo y por obra. (ej: salario fijo + comisiones)



**Marcos** trabaja en El Corte Inglés. Su salario es de 1.400€ al mes y recibe parte de su salario en vales para gastar en El Corte Inglés.

**¿Qué importe máximo puede cobrar en especie?**

## **Solución**

El salario en especie nunca puede superar el 30% del resto del salario.

30% → quitar el porcentaje →  $30 : 100 = 0'3$

$1.400€ \times 0'3 = 420€$  como máximo podrá cobrar en especie





# SALARIO EN ESPECIE 2

Manuel recibe un **salario en dinero de 1.300 € al mes**.

La empresa pone a disposición de Manuel una **vivienda** en alquiler que le paga la empresa por **500€ al mes** y un **coche** para uso profesional que se valora en **250€ al mes**. Además, la empresa realiza aportaciones a **planes de pensiones** de sus empleados de **150€ al mes**.

**¿Es correcta la retribución en especie que paga la empresa a Manuel?**

## Solución:

Las retribuciones en especie no pueden superar el 30% de la totalidad de las percepciones salariales del trabajador. En este caso, Manuel recibe percepciones salariales por un valor total de 2.200 €, de las cuales 1.300 € son en dinero y 900 € en especie (500 € por vivienda + 250 € al mes por coche + 150 € al mes por planes de pensiones). Manuel recibe en especie un 40,9% (900 € / 2.200 €). Por lo tanto, la retribución en especie que la empresa paga a Manuel no es correcta, por ser superior al 30%.

### 1º ALTERNATIVA

$$\frac{900€ \text{ especie}}{2.200€ (\text{dinero} + \text{especie})} = 0'409$$
$$0'409 \cdot 100 = 40'9\%$$

### 2º ALTERNATIVA

$$2.200 \cdot 0'30 = 660€$$

Como a él le pagan 900€ y el máximo en especie es 660€, es ilegal ya que exceden los 900€.



### 3. ESTRUCTURA DEL SALARIO

Salario base	Es la retribución fijada para cada grupo profesional. El salario base nunca puede ser inferior al SMI.
Complementos salariales	Son retribuciones que <b>se perciben en atención a diversas circunstancias</b> . Son: <b>Antigüedad, idiomas, peligrosidad/toxicidad/penosidad, nocturnidad, turnicidad, puntualidad, asistencia, responsabilidad, productividad, comisiones, incentivos.</b>
Complementos extrasalariales	Vienen a <b>compensar gastos</b> que tienen los trabajadores por realizar el trabajo. Son: <b>Quebranto de moneda, prendas de trabajo, desgaste de herramientas, distancia y transporte urbano, gasto de locomoción, dietas.</b>
Pagas extras	El trabajador tiene derecho a <b>2 pagas</b> extraordinarias al año, una en navidad y la otra en el mes acordado entre las partes.

## 4. COMPLEMENTOS SALARIALES

Son retribuciones que se perciben en atención a diversas circunstancias.

- **Antigüedad:** premia la fidelidad del trabajador hacia la empresa.
  - Bienios (cada 2 años), Trienios (cada 3 años), Quinquenio (cada 5 años), Sexenios (cada 6 años)
- **Idiomas o titulaciones**
- **Peligrosidad, toxicidad, penosidad:** que conlleva la profesión.
- **Nocturnidad y turnicidad**
- **Puntualidad y asistencia**
- **Responsabilidad:** retribuye el desempeño de un cargo con especial dedicación.
- **Productividad, incentivos, primas:** retribuyen un rendimiento superior al normal o establecido.
- **Comisiones:** Porcentaje que percibe una persona sobre el producto de una venta o negocio

# COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD

Un trabajador que tiene una **antigüedad** en las empresa **de 11 años y 11 meses**, tiene derecho a percibir un complemento salarial de antigüedad del **3%** que se paga por bienios, sobre su salario mensual, que es de 1.200€/mes.

Calcula el importe del complemento de antigüedad:

1ºñ	2ºñ	3ºñ	4ºñ	5ºñ	6ºñ	7ºñ	8ñ	9ºñ	10ºñ	11ñ	y 11meses
↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓
1bienio	2bienios	3bienios	4bienios	5bienios	6bienios	No ha llegado a completar el 6bienios					

Tiene 5 bienios

$1.200\text{€/mes} \cdot 0,03 \cdot 5 \text{ bienios} = \mathbf{180\text{€}}$  complemento salarial

Por lo tanto, cada mes ganará 1.200€ de salario base + 180€ de complemento de antigüedad = **1.380€** en total al mes

## 5. COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES

Vienen a **compensar gastos** que tiene el trabajador por realizar el trabajo

- **Quebranto de moneda:** en aquellos trabajos en los que se maneja dinero efectivo puede darse un desajuste negativo en la cuenta (es decir, se pierda dinero).
  - En estos casos pueden pasar 2 cosas, que la empresa asuma la falta o que lo haga el trabajador.
  - Cuando lo asuma el trabajador tendrá derecho a recibir el complemento de quebranto de moneda **para compensar el riesgo de desajustes negativos** en el saldo derivados **por el manejo de dinero efectivo**.
- **Prendas de trabajo y desgaste de herramientas:** para compensar la adquisición de prendas de trabajo y herramientas **compradas por** el propio **trabajador**.
- **Dietas (gastos de manutención y estancia en viajes):** para compensar los gastos que el trabajador tiene que **realizar por dormir o comer** en desplazamientos por motivos de trabajo **fuera de su residencia**.
- **Gastos de locomoción o kilometraje:** para compensar los gastos efectuados por el trabajador en los **desplazamientos necesarios por causa de su trabajo**.
- **Plus de distancia:** para compensar los gastos por **desplazamiento** desde el **centro** de trabajo hasta el **domicilio** del trabajador cuando se encuentran **en localidades distintas**.
- **Plus de transporte:** para compensar los gastos por **desplazamiento** desde el **centro** de trabajo hasta el **domicilio** del trabajador, pero cuando estos se hallan en la **misma localidad**, es decir, se remunera el transporte urbano.

## 6. DEVENGO DE PAGAS EXTRAS

### ¿QUÉ ES?

- Es el **tiempo** que **debemos trabajar** para generar el **derecho a cobrar** la paga extra completa.
- Las pagas extra se devengarán **en proporción al tiempo trabajado**.

### FORMAS DE DEVENGAR LA PAGA EXTRA

- **Anual**
- **Semestral** (cada 6 meses)
- **Prorratedas**: se van abonando mes a mes la parte proporcional.
  - Para calcular la prorrata mensual de las pagas extras, se **sumarán** las 2 pagas extras, el importe total **se dividirá** entre 12 meses (si la retribución es mensual) o 365 días (si la retribución es diaria).

$$\text{Prorrata en meses} = \frac{n^{\circ} \text{de pagas extras anuales} \times \text{importe de las pagas extras}}{12}$$

$$\text{Prorrata en días} = \frac{n^{\circ} \text{de pagas extras anuales} \times \text{importe de las pagas extras}}{365 \text{ días o } 366}$$

# PERIODOS DEVENGO ANUAL Y SEMESTRAL

## DEVENGO ANUAL

Desde	PAGA EXTRA NAVIDAD										Hasta
1ene	feb	mar	abri	may	jun	jul	ago	sep	oct	novi	31dici

Desde	PAGA EXTRA VERANO										Hasta
1juli	ago	sep	oct	nov	dic	ene	feb	mar	abr	may	30juni

## DEVENGO SEMESTRAL

Desde	PAGA EXTRA DE VERANO				Hasta
1enero	febre	marz	abril	mayo	30 junio
El primer semestre del año son 181 días					

Desde	PAGA EXTRA DE NAVIDAD				Hasta
1 julio	agost	septi	octu	novie	31 diciem
El segundo semestre del año son 184 días					

## PERÍODOS DE DEVENGO DE LAS PAGAS EXTRAS

	PAGA DE VERANO	PAGA DE NAVIDAD
DEVENGO ANUAL	DESDE EL 1 DE JULIO DEL AÑO ANTERIOR, HASTA EL 30 DE JUNIO DEL PRESENTE AÑO.	DESDE EL 1 DE ENERO DEL HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DEL PRESENTE AÑO.
DEVENGO SEMESTRAL	DESDE EL 1 DE ENERO HASTA EL 30 DE JUNIO DEL MISMO AÑO, LO QUE SUMAN 181 DÍAS.	DESDE EL 1 DE JULIO HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DEL MISMO AÑO, LO QUE SUMAN 184 DÍAS.



# CONCEPTOS ÚTILES PARA LOS CÁLCULOS

DÍAS DE LOS MESES											
ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31
1º semestre 181 días						2º semestre 184 días					

DÍAS AL AÑO	DÍAS AÑO BISIESTO
365 días	366 días (febrero 29 días) Divisible entre 4 (2016,2020,2024,2028)

DÍAS LABORABLES	DÍAS NO LABORABLES
217 días	148 días (52 semanas x 2 sábados y domingos = 104 fines) (104 fines + 30 vacaciones + 14 festivos= 148)

# PAGA EXTRA: Devengo Anual

## **ENUNCIADO:**

Un trabajador es contratado indefinidamente por la empresa el 1 de octubre de 2019. Su retribución es mensual.

Su convenio colectivo establece que tiene derecho a 2 pagas extraordinarias, una en junio y otra en diciembre y cuyo importe es de 1.000€ cada una. El devengo de la paga extra es anual.

**PARTE A, P.E. navidad 2019:** ¿Qué cantidad percibió el trabajador en la paga de diciembre de 2019?

**PARTE B, P.E. verano 2020:** ¿Y qué cantidad recibirá en la de junio (P.E. verano) de 2020?

# SOLUCIÓN

## PAGA EXTRA: Devengo Anual

### P.E. NAVIDAD 2019

Se devenga del 1 enero 2019 al 31 diciembre 2019.

Pero él solo trabaja del 1 octubre al 31 diciembre.

Total días trabajados =  
31oct+30nov+31dic= 92 días

1.000€ ----- 365 días  
X -----92 días

$$X = \frac{1.000 \cdot 92}{365} = \mathbf{252'1€}$$

### P.E. VERANO 2020

Se devenga del 1 juli 2019 al 30 juni 2020.

92 días trabajados en 2019

181 días trabajados en 2020

Total días trabajados= 92+181=273

1.000€ ----- 365 días  
X -----273 días

$$X = \frac{1.000 \cdot 273}{365} = \mathbf{747'95€}$$

## P.E.: Devengo Prorrateado

Un trabajador es contratado indefinidamente por la empresa el 1 de octubre de 2019. Su retribución es mensual.

Su convenio colectivo establece que tiene derecho a 2 pagas extraordinarias, una en junio y otra en diciembre. La paga extra se paga prorrateada.

**PARTE A, PRORRATA:** calcula la prorrata de paga extra.

**PARTE B, SALARIO DICIEMBRE:** calcula cuánto le pagaron en diciembre 2019 en total (salario más prorrata)

**PARTE C, SALARIO MARZO:** calcula cuánto le pagarán en marzo 2020.

**PARTE D, SALARIO JUNIO:** calcula cuánto le pagarán en junio de 2020.

# SOLUCIÓN

## P.E.: Devengo Prorrateado

### CÁLCULO DE LA PRORRATA

2 P.E. de 1.000€ cada una= 2.000€

$$\text{Prorrata} = \frac{2.000\text{€}}{12 \text{ meses}} = 166'67\text{€}$$

### CÁLCULO SALARIOS

- Diciembre= 1.000+166'67=1.166'67
- Marzo = 1.000+166'67=1.166'67
- Junio= 1.000+166'67=1.166'67

Conclusión, todos los meses le pagan su salario más la prorrata.