

FOL

FlippaconFol.com 

%

NÓMINA



El Salario y la Nómina

EL SALARIO

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

SEGÚN FORMA DE PAGO

Dinero: metálico, transferencia o talón bancario

En especie: productos distintos al dinero (vivienda, vehículo, aportación plan de pensiones). Máx. 30% del total de pagos

SEGÚN FORMA DE CÁLCULO

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

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)

Como incentivo no como forma exclusiva de remuneración

Participación en beneficios de la empresa

Comisión: cuantía calculada sobre los negocios que medie el trabajador, por cuenta del empresario.

PAGO DEL SALARIO: LUGAR, TIEMPO Y FORMA

De forma puntual en fecha y lugar convenidos

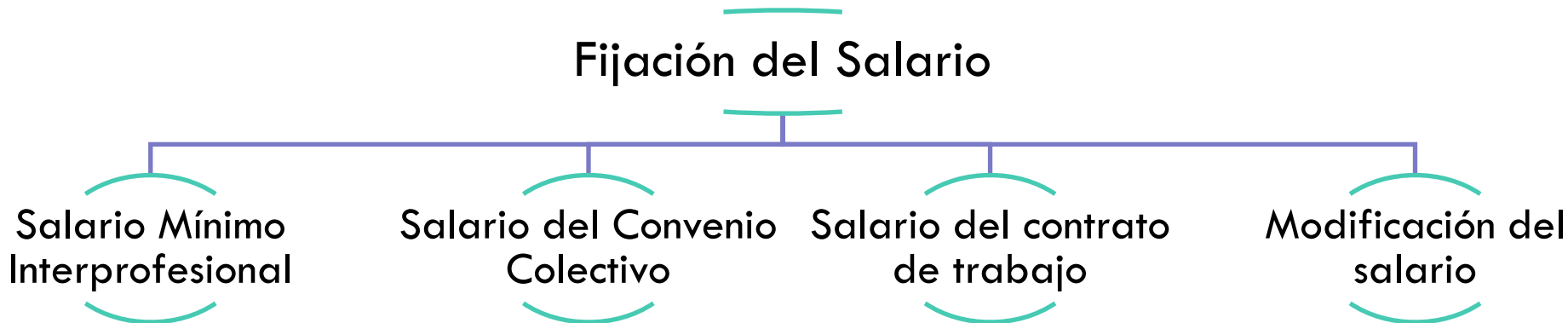
Derecho a anticipos (de trabajo ya realizado)

Retrasos en el pago: intereses del 10% anual

Jurisprudencia: retraso en 3 meses en el pago es causa justa de extinción de contrato

Modelo de recibo de salarios fijado por ley, pero es posible pactar otro modelo donde conste: percepciones, deducciones (S. Social y hacienda)

Lugar: convenido o conforme a los usos y costumbres locales y profesionales, prohibiéndose en bares, tiendas, etc. salvo que sean el lugar de trabajo.



El salario del convenio colectivo (estructura)

SMI

Salario mínimo que fija el Gobierno para todos los trabajadores

No confundir con IPREM: 20€/día, 600€/mes

Desde 1 Enero de 2024, sube el 5%

SMI anual:
15.876€

SMI Mensual:
1.134€ (14 pagas)
1.323€ (12 pagas)

SMI diario:
37,8€ (44,1 con paga extra)

Eventuales y temporeros:
53,71€ diarios

Empleados de Hogar: 8,87€/hora trabajo

Salario Base (por grupo o categoría profesional)

Complementos salariales o (Antigüedad, productividad incentivo, nocturnidad, turnos, peligrosidad, puntualidad.)

Complementos extrasalariales (Ej. Indemnizaciones o suplidos, Becas, mejoras de prestaciones)

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

El regula el salario base y el resto de pluses

Compensan gastos del trabajador por su trabajo:

- **Quebranto de moneda:** desajustes de saldo.
- **Desgaste de herramientas:** si las aporta el trabajador en lugar del empresario.
- **Vestuario:** adquisición de prendas de trabajo.
- **Plus de distancia:** alejado del casco urbano
- **Gastos de locomoción y plus de transporte:**
- **Dietas:** gastos por tener que pernoctar o comer fuera de su domicilio a causa de su trabajo.

LAS GARANTÍAS DEL SALARIO

S.M.I NO ES EMBARGABLE

Hasta 1 SMI	Inembargable
De 1 a 2 SMI	30%
De 2 a 3 SMI	50%
De 3 a 4 SMI	60%
De 4 a 5 SMI	75%

Resto según escala

El salario crédito privilegiado: Preferencia de cobro frente a acreedores de la empresa

- **Superprivilegio:** salario de últimos 30 días tienen preferencia sobre cualquier crédito
- **Privilegio refaccionario:** objetos elaborados por trabajadores se destinan al pago salarial
- **Resto** de salarios pendientes: preferencia sobre otros crédito salvo garantías

EL FOGASA

Organismo autónomo adscrito al **Mº de Empleo**. Cubre indemnizaciones y salarios por insolvencia o FM de la empresa

Se financia de: aportaciones (cotización) de la empresa, cantidades reclamadas a empresas y los PGE

Límites cubiertos (calculando cuantías: máx. 2 SMI)

- Salarios máx. 120 días
- Indemnizaciones extinción: máx. 1año

ESTRUCTURA DE LA NÓMINA

ENCABEZADO

- **Datos de empresa y trabajador y Periodo de liquidación o cobro**

DEVENGOS

- **Cantidad de cobro por trabajo bruto** (sin descontar Seguridad Social ni Hacienda)

DEDUCCIONES

- **Anticipos** recibidos, salarios en **especie**, **embargos**, etc.
- **Seguridad social**, **retención de IRPF** (que el empresario debe ingresar en la TGSS y en la Delegación de Hacienda)

LÍQUIDO A PERCIBIR

- **Devengos - deducciones = salario neto**

DESGLOSE DE LAS BASES

- **Base de cotización y base sujeta a IRPF**
- Para la empresa y trabajador

EL SALARIO BRUTO (DEVENGOS)

SALARIO BASE

- En función de su categoría profesional que marque el convenio. Nunca < S.M.I. por jornada completa

Complementos salariales

○ pluses que se añaden al salario base.

- Compl. personales (conocimientos o experiencia)
- Compl por el puesto de trabajo (puesto en concreto)
- Compl. por cantidad o calidad del trabajo (rendimiento del trabajador)
- Compl. 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

COMPLEMENTOS NO COTIZABLES

Complementos: Parte que no Cotiza a la seguridad social

Plus de transporte y distancia	Cotizan completamente	
Locomoción o kilometraje	En transporte público	Parte justificada con factura
	Sin factura	0,26 €/km (más peaje y parking)
Dietas	Estancia (dormir hotel)	Los importes que se justifiquen
	Manutención (comer y pernocta) Comida (no pernocta)	53,34€/día (en extranjero 91,35) 26,67€/día (48,08 en extranjero)
Indemnizaciones por despidos	Cotiza el exceso del límite del Estatuto por despido improcedente	
Indemnizaciones por traslados, fallecimientos y suspensiones	No cotiza la cantidad que fije el convenio (solo el exceso)	
Prestaciones seguridad social	Totalmente exentas (salvo mejoras de la empresa en planes de pensiones)	
Las mejoras y asignaciones asistenciales concedidas voluntariamente por las empresas	Cotizan casi todas: entrega de productos, servicios escolares, primas de seguros. Solo está exento las becas por estudio.	

El Plus de transporte y distancia, vestuario y demás percepciones, salariales o no, cotizan íntegramente, ya que según el art. 26 ET, salvo prueba en contrario, todas las cantidades económicas que perciben los trabajadores por su trabajo tienen naturaleza salarial y deben integrar la base de cotización, salvo las excepciones del cuadro.

Las empresas deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social todos los conceptos retributivos que reciban los trabajadores, sean cotizables o no

Mira más abajo el Genially de percepciones para ampliar esta información

DESCUENTO SEGURIDAD SOCIAL

Bases de Cotización por Contingencias comunes: Salario base + complementos salariales + compl. extrasalariales cotizables + Parte proporcional Pagas extra

Base de cotización de contingencias Profesionales : BCCC+ Horas Extras

Los tipos de cotización: Base x tipo de cotización = cuota a ingresar

Cuotas a ingresar	TIPO DE COTIZACIÓN	
	Trabajador	Empresa
Contingencias comunes	4,70% BCCC	23,6 € de BCCC
Mecanismo de Equidad Intergeneracional	0,12%	0,58%
Contingencias profesionales	No	% BCCP según peligro
Desempleo	General (indefin, prácticas, relevo, interino)	1,55% BCCP
	Resto Cont. temporales	5,50% BCCP
FOGASA	NO	6,70% BCCP
Formación Profesional para el empleo	0,10% BCCP	0,20 % BCCP
Horas extras ordinarias	4,70% BHE	0,60 % BCCP
Horas extras por fuerza mayor	2% de BHE	23,60 BHE
		12% BHE

DESCUENTO POR HACIENDA (IRPF)

La Base de IRPF: Suma de devengos mensuales descontando cantidades que **NO** tributan:

- Indemnizaciones legales por despido o extinción del contrato (salvo fin de contrato temporal que sí tributan, y el exceso de 180.000€)
- Indemnizaciones por traslados y fallecimiento.
- Gastos de locomoción, manutención y alojamiento (igual que hemos visto en Seg. social)

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

La empresa retiene e ingresa en Hacienda «a cuenta» de IRPF. En la liquidación anual su saldo podrá ser a ingresar o a devolver.

Otras Deducciones son los posibles **Anticipos** recibidos, salarios por productos recibidos en **especie, embargos**, etc.

Finalmente debe desglosarse en la faldita de la NOMINA: BASES de Cotización a Seguridad social y base sujeta a IRPF