



Guia laboral bàsica

EL SALARI I LA NÒMINA

intersindical-csc.cat



CAPÍTOL 4. EL SALARI I LA NÒMINA

El salari

Definició

Estructura

Fixació del salari

Pagament del salari

Liquidació

Compensació i absorció

Garanties del salari

La nòmina

Estructura de la nòmina

CAPITOL 4

EL SALARI I LA NÒMINA

1.- El salari

La secció quarta de l'E.T. parla del salari.

Definició

Art. 26.1 del R.D.L.G. 1/95

Es considera salari la totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors en diners o en espècie , per la prestació professional dels seus serveis laborals per compte aliè, bé retribuïnt el treball efectiu, qualsevol que sigui la forma de remuneració , o els períodes de descans computables com a treball.

Es considera salari en espècie la prestació per part de l'empresari de diferents serveis (allotjament, àpats, etc) i la quantitat no pot superar el 30% de les percepcions salarials, ni minorar la quantitat íntegra en metàl·lic del S.M.I.

No tenen la consideració de salari les quantitats que pugui percebre el treballador en concepte d'indemnitzacions o de despeses realitzades com a conseqüència de la seva activitat laboral (p.e. dietes, plus transport, menyscapse de diners, desgast eines), les prestacions o indemnitzacions de Seguretat Social i les indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions o acomiadaments.

Estructura

Art. 26.3 del R.D.L.G., 1/95

El salari i la seva estructura fixa mitjançant negociació col·lectiva o per contracte individual.

Salari base

Retribució fixada per unitat de temps i obra.

Complements

Retribució fixada en funció de les circumstàncies relatives a les condicions personals del treballador que no hagin estat tingudes en compte per a fixar el salari base (antiguitat, idiomes) o al treball realitzat

[pot ser per característiques del lloc (toxicitat, nocturnitat, tornicitat, disponibilitat horària) o per la quantitat o qualitat del treball (incentius, primes) o la situació i resultats de l'empresa (participació de beneficis)].

La forma de calcular-los també ha de ser pactada.

Excepte que expressament es pacti el contrari, **NO SÓN CONSOLIDABLES** les relatives al treball realitzat i a la situació i resultats de l'empresa, és a dir, que només es perceben mentre estiguin en aquestes circumstàncies.

Gratificacions extraordinàries

Art. 31 del P.D.LG. 1/95

L'E.T. reconeix el dret mínim a dues gratificacions extraordinàries a l'any, una s'ha d'abonar per Nadal i l'altra quan es fixi en Conveni Col·lectiu que ha de fixar les quantitats d'aquestes.

Pot també fixar més gratificacions extraordinàries i acordar un prorrateig en les dotze mensualitats.

Fixació del salari

S'estableix per acord entre l'empresari i el treballador però s'han de respectar sempre els mínims establert als Convenis o al S.M.I. (Salari Mínim Interprofessional) que és el que fixa anualment el Govern de l'Estat.

Pagament del salari

Art. 29 del R.D.LG. 1/95

La liquidació i el pagament del salari s'ha de fer puntualment i documentalment i per períodes que no siguin superiors a un mes.

- Es poden percebre anticipis a compte del treball realitzat.
- Es documenta donant-li al treballador el rebut individual de salaris (nòmina).
- L'interès per demora és el 10% del que es deu.

El pagament de cotitzacions a la Seguretat Social i les retencions a compte de l'IRPF no pot ser assumit per l'empresari.

Liquidació

Quan una relació laboral s'acaba, el treballador ha de percebre una liquidació que són les parts proporcionals de pagues extres i de vacances que li corresponen en virtut del temps treballat i que no ha cobrat per no haver arribat al mes corresponent que li pertocarien i qualsevol altra quantitat que tingui pendent de pagament, endarreriments, hores extra, etc.

Normalment es confon la **liquidació** amb la **quitança** i inclús amb la **indemnització**.

És important **distingir aquests conceptes**:

La **quitança** és la manifestació expressa que s'han percebut totes les quantitats i per tant, no queda res per reclamar i normalment comporta la renúncia expressa de qualsevol tipus de reclamació.

Hem de tenir en compte que la firma de la quitança ens incapacita per a qualsevol reclamació posterior, tant pel que fa a les quantitats pendents com de l'acomiadament.

La **indemnització** només correspon quan ho indiqui el tipus de contracte que s'acaba, quan s'acabi en virtut d'un acomiadament col·lectiu o quan el Jutge declari que hem estat objecte d'un acomiadament improcedent i consisteix sempre en una quantitat que s'acorda en funció del número de dies de salari per any de servei.

Compensació i absorció

Quan els treballadors tinguin un salari superior al que està fixat al Conveni poden ser absorbits i compensats els increments salarials anuals que es pactin, si no hi ha acord o norma en contra.

NO SEMPRE es poden absorbir i compensar els salaris, calen conceptes homogenis i que la retribució anual del treballadors no es vegi reduïda.

Així, per exemple, es poden compensar vacances, pagues extres, hores extres, complements per raó del lloc de treball, ni indemnitzacions i abonament de despeses.

Garanties del salari

Art. 33 del R.D.LG. 1/95

Els crèdits per salaris dels últims 30 dies de treball i sempre que no superi el S.M.I. tenen preferència sobre qualsevol altre crèdit.

Fons de garantia salarial

És l'organisme responsable de l'abonament dels deutes dels treballadors en cas d'insolvència i concurs de creditors dels empresaris.

Respon als deutes salarials dels treballadors fins un màxim de 120 dies de salari i de les indemnitzacions derivades de Sentència, Aute, Acte de conciliació judicial o Resolució Administrativa a favor dels treballadors a causa de l'acomiadament o extinció dels contractes derivat dels articles 50 (extinció per voluntat del treballador), 51 (acomiadaments col·lectius) i 52 (acomiadaments per causes objectives) de l'E.T. i d'extinció de contractes segons l'article 64 de la llei 22/2013 fins a un màxim de 30 dies per al cas d'acomiadaments i 20 dies en el cas d'extincions de salari per any de servei, sense que pugui superar l'import d'una anualitat.

En ambdós casos el salari dia màxim que paga aquest Organisme és el doble del S.M.I. incloent-hi la part proporcional de 2 pagues extres.

2.- La nòmina

És un rebut justificatiu del pagament del salari i una prova que es cobra una determinada i concreta retribució, així com dels conceptes retributius que rebem, també ens indica què cotitzem a la Seguretat Social, és a dir la base sobre la qual s'han de calcular les nostres prestacions.

És important que a la nòmina apareguin totes les quantitats que cobrem i que apareguin amb el concepte adequat.

La firma de la nòmina no significa que estem d'acord amb el que hi diu, indica únicament que hem rebut aquesta quantitat, la data indicada. És per això que és important corregir-les, sol·licitant que els conceptes constin de manera correcta, si és que no coincideixen amb el que realment hem cobrat, posteriorment no es pot reclamar el que hem signat com a rebut.

Estructura de la nòmina

a/ Encapçalament

En aquesta primera part de la nòmina apareixen les dades de l'empresa (nom, adreça, direcció i núm. d'inscripció a la S.S.) i les dades del treballador (antiguitat, categoria, NIF, núm . d'afiliació a la S.S., grup de cotització).

Pel que fa als abonaments i d'acord amb el que hem vist a l'estructura del salari, a la nòmina ha d'aparèixer el salari base i els complements corresponents, així com les hores extres i les percepcions extrasalarials, si n'hi ha.

Als descomptes hi ha les cotitzacions a la Seguretat Social (per contingències comunes, atur, formació professional i hores extres estructurals i no estructurals), les retencions a compte de l'I.R.P.F. (cada any es fixa la taula de retencions a compte de l'IRPF que varia segons el salari brut anual i el nombre de fills) i si existissin, altres descomptes personals que puguin tenir els treballador (bestretes, préstecs personals)

b/ Determinació de les bases de cotització

Aquí tenim d'una banda les Bases de Cotització sobre les quals es realitzen els descomptes per cotitzacions a la Seguretat Social, que varia en funció de les Contingències Comunes (Malaltia Comuna i Accident no laboral) o Professionals (Malaltia Professional o Accident Laboral) i de l'altra, la base per al càlcul de la retenció a compte de l'IRPF

- **Contingències Comunes:** La base de cotització per contingències comunes es calcula sumant la remuneració bruta mensual sense les hores extres i la prorrata de pagues extres (total pagues extres anual:12). La quantitat resultant es normalitza, a múltiple de 3000 si són mensuals i de 100 si són diàries i se li apliquen els topalls que anualment es marquen per a cada grup de cotització.

- **Contingències Professionals:** La base de cotització per contingències professionals es calcula sumant a la base de cotització per contingències comunes les hores extres d'aquest mes. La quantitat resultant es normalitza a múltiple de 300 si són mensuals i a múltiple de 100 si són

diàries i se li apliquen els topalls que anualment es marquen, sent el màxim el del grup 1 i els mínims en funció de l'edat (majors o menors de 18 anys).

- **Base de Cotització Addicional per Hores Extres:** Les hores extres estan subjectes a una cotització addicional, a més a més de les que ja porten en anar incloses a la base de cotització per contingències professionals, es cotitzen al tipus que anualment marca el Govern depenent de si són estructurals o no estructurals.

- **Base per al càlcul de la retenció a compte de l'IRPF:** El percentatge corresponent s'ha d'aplicar sobre el TOTAL SATISFET.