

# el salari i la nòmina

*concepte, composició, complements, nòmines...*

*Edita:*

*Secretaria Confederal d'Acció Sindical*

*Secretaria Confederal de Formació*

[www.intersindical-csc.cat](http://www.intersindical-csc.cat)



***Edita:***

***Secretaria Confederal d'Acció Sindical  
Secretaria Confederal de Formació***

***Assessorament:***

***Secretaria Confederal d'Acció Sindical***

***Disseny i maquetació:***

***Departament Gràfic de la Intersindical-CSC***

***Tiratge: 2000 exemplars***

***Tots els drets reservats - Intersindical-CSC - 2006***

***[www.intersindical-csc.cat](http://www.intersindical-csc.cat)***



## presentació

*Company, companya,*

*des de la Intersindical-CSC som conscients que tot sovint els aspectes legals que acompanyen el món del treball són difícils de comprendre, generen dubtes i, de vegades, són utilitzats per la patronal per a escatir drets als treballadors i a les treballadores.*

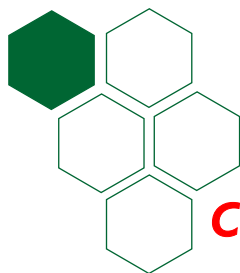
*Per a introduir mesures correctores d'aquesta situació, al marge del que podem considerar estrictament com a Acció Sindical, creiem que la formació és un element bàsic per a aconseguir que la classe treballadora disposi d'eines de defensa dels seus drets personals i col·lectius.*

*Aquesta és la funció d'aquestes Guies Pràctiques de Formació Sindical: dotar-nos d'arguments per a defensar els nostres interessos com a classe. Formar-nos, informar-nos i plantar cara.*

*Salut*

*Intersindical-CSC*





# continguts

presentació	3
continguts	5
el salari: concepte	7
composició del salari	8
salari base	8
complements salarials	8
a/ personals	9
b/ en funció del lloc de treball.	9
c/ en funció de la situació i resultats de l'empresa	9
complements extrasalarials	10
la nòmina: concepte	11
principals elements del full salarial	12
a/ dades que identifiquen plenament a les parts, amb indicació del període de liquidació	12
b/ meritacions amb el doble caràcter de percepcions salarials i no salarials	12-13
c/ deduccions	14
d/ bases de cotització	15
la paga extraordinària	16
obligacions de l'empresa	17
1/ obligació de lliurar el rebut de salaris	17
2/ obligació de consignar en el rebut de salaris les quantitats realment abonades al/la treballador/a	17-18
3/ obligació de pagament en la data convinguda	18



# el salari: concepte

concepte

el salari

www.intersindical-csc.cat

El salari és la totalitat de les prestacions econòmiques dels treballadors en diners o en espècie, per la prestació professional dels seus serveis laborals, ja retribueixin el treball efectiu, sigui quina sigui la forma de la remuneració, en diners o en espècie, o els períodes de descans computables com de treball.

- El salari retribueix el treball realitzat i el temps de treball, es realitzi o no el treball durant el mateix. És a dir, es considerarà salari la retribució dels períodes de descans com són dies festius, els caps de setmana i les vacances, períodes durant els quals no es desenvoluparà cap mena de tasca.
- El concepte salari igualment integra remuneracions que retribueixen efectes col·lectius (participació en beneficis de l'empresa).
- Hi ha components del salari, com ara les comissions, que no retribueixen directament l'esforç del treball en sí mateix, sinó més aviat l'èxit de l'operació.
- Davant el dubte de quines són les partides integrants del salari, els tribunals han establert la presumpció de que tot allò que percep el treballador és salari, mentre no es demostrï el contrari. Correspon a qui interressi demostrar el contrari.

## composició del salari

L'estructura del salari s'estableix mitjançant la negociació col·lectiva o, en defecte seu, en el contracte individual i haurà de comprendre com a mínim els conceptes següents : el salari base i els complements salarials.

### - *salari base*

És la retribució fixada per unitat de temps o d'obra. Malgrat les dues maneres de fixació del salari, en la pràctica solen predominar els salaris mixts, en els quals es combina una part fixa, que normalment es correspon amb el temps de treball, i una part variable que coincideix amb la quantitat o qualitat del treball desenvolupat, primes o incentius, que tenen la naturalesa de complement salarial.

### - *complements salarials*

És la retribució fixada en funció de circumstàncies relatives a: les condicions personals del treballador, al lloc de treball i a la situació i resultats econòmics de l'empresa.

El caràcter consolidable o no dels complements salarials es determinarà en conveni col·lectiu o en pacte individual. El caràcter consolidable d'un complement salarial fa esment a aquella característica del mateix que ho fa inseparable de la persona del treballador, sent indiferent el lloc de treball que ocupi.



Com a regla general no tenen caràcter consolidable, tret acord en contrari entre les parts, els complements vinculats al lloc de treball, o a la situació econòmica de l'empresa.

### **a/ complements personals**

- L'antiguitat
- Les pagues extraordinàries
- D'altres

### **b/ complements en funció del lloc de treball**

- Plus de distància i transport
- Plus de penositat, toxicitat, perillositat o similars
- Plus de nocturnitat
- Plus de nocturnitat
- Plus de nocturnitat
- Plus de treball per torns
- Plus d'especial responsabilitat
- Plus de disponibilitat horària
- Plus per quantitat o qualitat del treball realitza
- Plus d'assistència o puntualitat
- Comissions
- Complementos en funció d'objectius assolits
- Hores extraordinàries
- Salari en espècie
- D'altres

### **c/ complements en funció de la situació i resultats de l'empresa**

- La participació en beneficis
- La participació en els ingressos

## - complements extrasalarials

- Indemnitzacions (o abonament de despeses) per les despeses realitzades pel treballador com a conseqüència de la seva activitat laboral
- Prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social
- Indemnitzacions corresponents a trasllats
- Indemnitzacions corresponents a suspensions o comiats

# la nòmina: concepte

L'empresari té l'obligació de facilitar al treballador, juntament amb el salari, un “rebut de salari”, generalment congeu com a “nòmina”, que s'ajustarà al model establert pel Ministeri de Treball i Afers Socials, o al que en lloc seu estableixi el Conveni Col·lectiu o, en el seu defecte que, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors s'estableixi un altre model que contingui, amb la deguda claredat i separació les diferents percepcions del treballador. així com les deduccions que legalment procedeixin.

Es consideren ajustats al model oficial, els rebuts de salaris que, sense eliminar cap dels conceptes continguts en el citat model, ni alterar la seva denominació continguin modificacions de caràcter purament formal o incloguin elements addicionals d'informació al treballador sobre la retribució percebuda.

El rebut de salaris es referirà a mesos naturals. Les empreses que abonin als treballadors salaris per períodes inferiors, hauran de documentar dits abonaments com a bestretes a compte de la liquidació definitiva, que es facilitarà en el rebut mensual de salaris.

El rebut de salaris serà signat pel treballador en fer-li el lliurament del duplicat d'aquest i abonar-li, en moneda de curs legal o mitjançant xec o taló bancari, les quantitats resultants de la liquidació. La signa del rebut donarà fe de la percepció pel treballador de dites quantitats, sense que això impliqui la seva conformitat amb les mateixes.

Quan l'abonament es realitzi mitjançant transferència bancària, l'empresari lliurarà al treballador el duplicat del

rebut sense reclamar la seva signatura, que es donarà per substituïda, als efectes previstos anteriorment, pel comprovant de l'abonament lliurat per l'entitat bancària.

### **- principals elements del full salarial —○**

#### **a/ dades que identifiquen plenament a les parts, amb indicació del període de liquidació.**

S'inseriran les dades que identifiquin tant a l'empresa com al treballador. Respecte del període de liquidació és convenient assenyalar que en el període de temps a què es refereix no podrà excedir d'un mes quan es tracti de retribucions periòdiques i regulars, sense perjudici d'aquells altres pagaments que sorgeixin en el curs de la relació laboral, com poden ser pagues extraordinàries, pagues de beneficis o les revisions de convenis col·lectius amb eficàcia retroactiva, havent-se d'emetre en aquests casos els rebuts que es creguin necessaris.

#### **b/ meritacions amb el doble caràcter de percepcions salarials i no salarials.**

Són les quantitats realment abonades al treballador, distingint-se entre les percepcions salarials i les no salarials.

- Les hores extraordinàries es consignaran en el seu valor econòmic. És convenient que, a més del detall del nombre d'hores realitzat i la determinació de l'import per hora treballada, s'especifiqui, en documentació complementària, la

naturalesa de les hores, és a dir, si són les de força major o les hores extraordinàries comunes.

- Les pagues extraordinàries, ja siguin en determinades èpoques de l'any, generalment al desembre i juny, o bé prorratejades.

- Les percepcions en espècie traduïdes al seu valor econòmic, ja que formen part de la base de cotització a la Seguretat Social.

- Existeixen altres pagaments que en principi no tenen caràcter salarial però, tot i així, cal fer-hi esment. Es tracta d'evitar que a l'empara d'aquests pagaments s'abonin salaris als treballadors que no apareixen en el rebut de salaris i que a més no són tinguts en compte en les cotitzacions a la Seguretat Social. Si aquests pagaments són mancats de suport real o de justificació, queden desnaturalitzats com a tals, entrant a formar part dels salaris i de les cotitzacions a la Seguretat Social. Idèntic tractament rebran els excessos sobre els límits autoritzats en les normes del IRPF i de la Seguretat Social.

En aquest apartat cal distingir:

- 1- les despeses de manutenció i estança,
- 2- despeses de locomoció, plus de transport urbà i de distància, - indemnitzacions per desgast d'útils i eines,
- 3- productes en espècie donats voluntàriament per l'empresa
- 4- les assignacions assistencials i els productes donats voluntàriament per l'empresa que, ja sigui per no ésser degudament justificats, o per superar els límits assenyalats en

els casos establerts (20% del S.M.I.), es consideraran que formen part de la base de cotització a la Seguretat Social, en aquella part d'excés, i és per això que tenen consideració de retribucions salarials subjectes a cotització.

Les percepcions no salarials han d'aparèixer en el rebut del salari.

### ***c/ deduccions***

En aquest apartat hi ha de constar els percentatges que s'apliquen a les bases de cotització.

Igualment, s'ha de fer constar les retencions del IRPF i les possibles bestretes lliurades al treballador amb càrrec a salaris.

### ***d/bases de cotització***

#### ***1.- Base de cotització per contingències comunes.***

Les bases màximes i mínimes es determinen en funció de la categoria professional dels treballadors, conforme als anomenats “grups de cotització”.

Són elements subjectes a cotització:

- El salari base
- Els complements personals
- Els complements per lloc de treball
- La part proporcional de les pagues extraordinàries
- El salari en espècie

## **2.- Bases de cotització per contingències professionals (Accident de Treball i Malaltia Professional (AT i MP)) i conceptes de recaptació conjunta (Atur, Formació Professional, Fons de Garantia Salarial)**

S'aplicaran les mateixes normes que per a les contingències comunes, computant-se, així mateix, la remuneració corresponent a les hores extraordinàries motivades per força major

## **3.- Bases de cotització addicional per hores extres**

La cotització de les hores extraordinàries estructurals i no estructurals (4,70%) del seu import es suma a la base de cotització per contingències professionals

## **4.- Base subjecta a retenció del IRPF**

Sobre el total meritat

## la paga extraordinària

L'article 31 de l'Estatut dels Treballadors estableix que el treballador té dret a dues gratificacions extraordinàries a l'any, una d'elles amb ocasió de les festes de Nadal i l'altra el mes que es fixi per conveni col·lectiu o per acord entre l'empresari i els representants legals dels treballadors. Igualment es fixarà per conveni col·lectiu la quantitat de dites gratificacions.

Amb tot, podrà acordar-se en conveni col·lectiu que les gratificacions extraordinàries a què té dret un treballador són dues, sense perjudici de que es puguin establir més per la negociació col·lectiva.

La quantitat de les pagues extraordinàries serà la que es determini en el conveni col·lectiu aplicable. A la pràctica, en nombroses ocasions, la quantitat d'una paga extraordinària és el resultat de la suma de la quantitat corresponent a la quantitat del salari base més l'antiguitat.

El període de meritació, excepte que es pacti el contrari, és de 12 mensualitats. En allò referent a l'abonament prorratejat, és la llei la que diu expressament que per a que s'instauri aquesta pràctica en una empresa, és necessari l'acord o el pacte que, en tot cas, haurà de fer-se expressament.

A l'hora de procedir a la seva percepció, cal tenir molt clars dos conceptes:

- La meritació: és per període de temps en que es genera la paga extraordinària. Pot ser de 12 mesos o de 6 mesos.
- L'abonament: forma en que es fa efectiva la paga extraordinària; ja sigui d'una sola vegada o prorratejada en les 12 mensualitats.



En el cas d'extinció de contracte de treball, les pagues extraordinàries es perceben proporcionalment a la data d'extinció.

## obligacions de l'empresa

L'empresari té una sèrie d'obligacions formals en relació amb el salari, de manera que el seu incompliment dóna lloc a infracció administrativa:

### 1.- Obligació de lliurar el rebut de salaris

El rebut de les retribucions ha de lliurar-se al treballador en el model oficial aprovat per l'Ordre Ministerial de 27 de desembre de 1994 o en qualsevol altre model que, conservant els elements de l'oficial, pugui contenir modificacions formals o elements addicionals d'informació.

El rebut es lliurarà puntualment al treballador, i aquest haurà de signar-lo, la qual cosa no suposa que hi estigui d'acord. En cas de que no es lliuri el rebut de salari, l'empresari estarà incorrent en un il·lícit administratiu, tipificat com a infracció lleu en el Reial Decret Legislatiu 5/2000 sobre les Infraccions i Sancions en l'Ordre Social.

### 2.- Obligació de consignar en el rebut de salaris les quantitats realment abonades al treballador.

No n'hi ha prou amb prendre nota en el rebut de salaris de les quantitats abonades, sinó que és necessari que la seva distribució en el document sigui l'adequada a la naturalesa

atribuïda al concepte tractat i que, a més, siguin degudament justificades tant pel que fa al caràcter com a la quantitat. En l'examen del model oficial del rebut cal destacar diversos apartats:

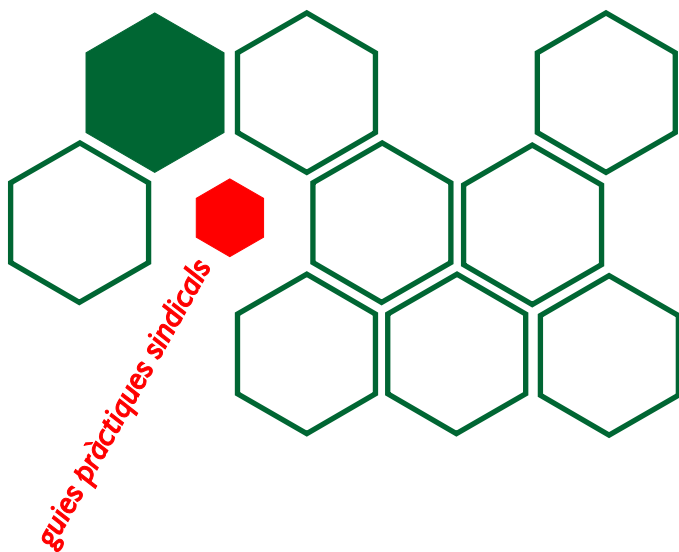
- Dades que identifiquin plenament a les parts, amb indicació del període objecte de liquidació.
- Meritacions amb el doble caràcter de percepcions salarials i no salarials.
- Deduccions
- Bases de cotització

### 3.- Obligació de pagament en la data convinguda

La liquidació i el pagament del salari es faran puntual i documentalment en la data i lloc convinguts o conforme als usos i costums. Si l'empresa no fa efectius els salaris o enredereix el seu abonament reiteradament incorre en un il·lícit administratiu tipificat com a molt greu en el Reial Decret Legislatiu 5/2000 sobre les Infraccions i Sancions en l'Ordre Social.

Tant la manca de pagament com els endarreriments reiterats en el pagament dels salaris requereixen una valoració ajustada a les circumstàncies en que tenen lloc els fets.





**Edita:**

**Secretaria Confederal d'Acció Sindical  
Secretaria Confederal de Formació**

**Disseny i maquetació:**

**Departament Gràfic de la Intersindical-CSC**

**[www.intersindical-csc.cat](http://www.intersindical-csc.cat)**