

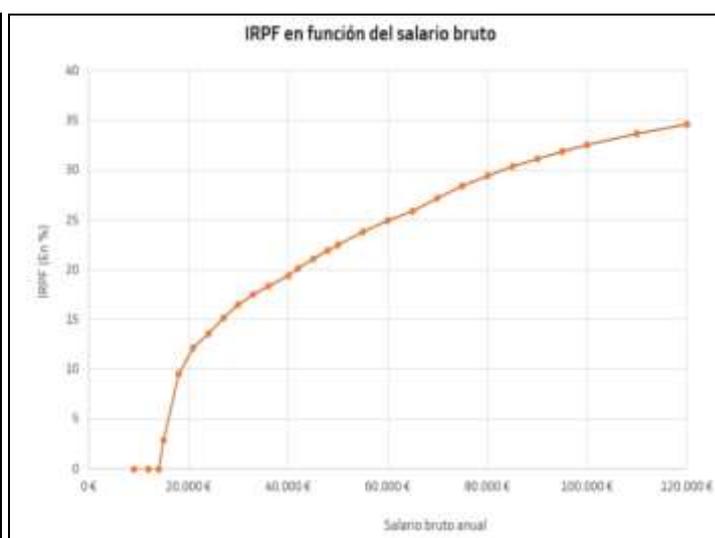
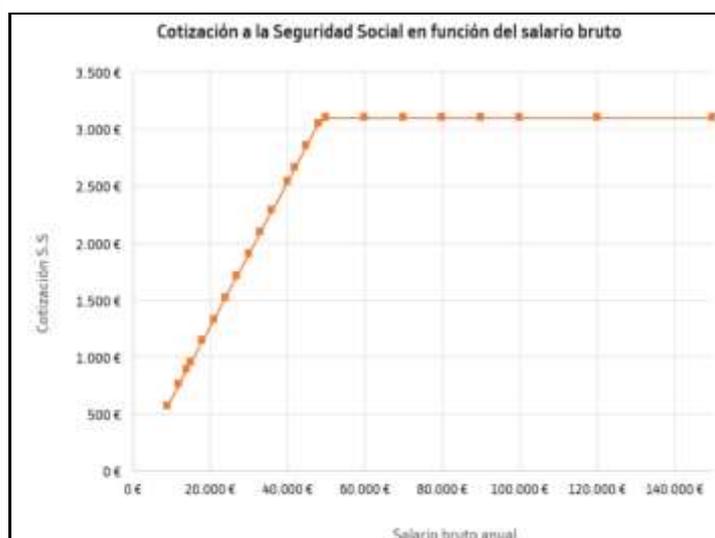
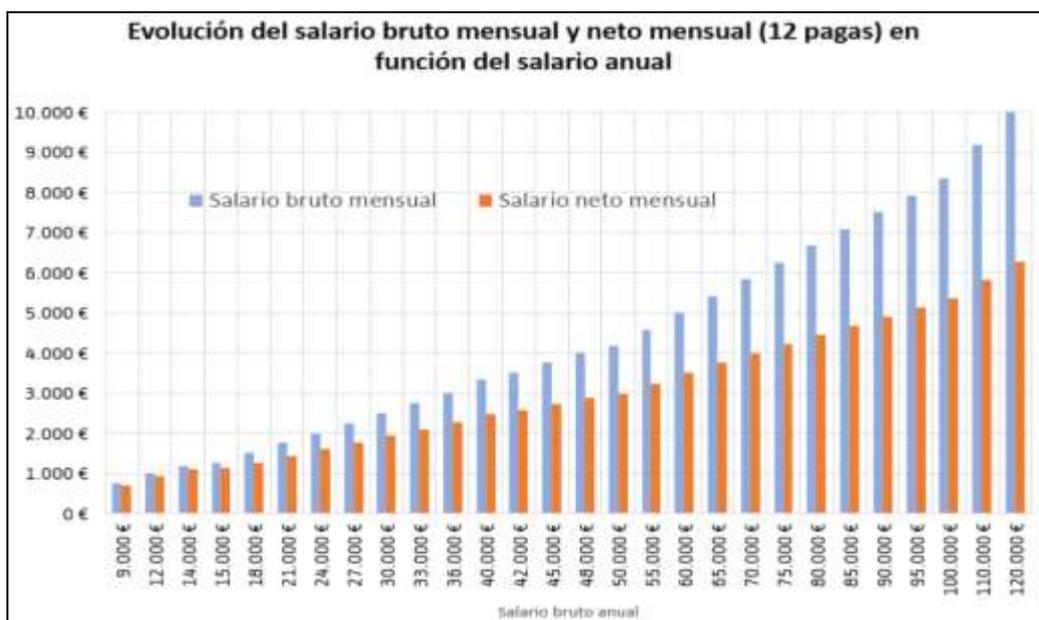
8 CURIOSIDADES SOBRE EL SALARIO Y LA NÓMINA

Salario bruto y salario neto

El **salario bruto** es el dinero (o valor de lo que se cobra en especie) total que percibe un trabajador por el trabajo que realiza antes de descontar las retenciones y cotizaciones que se practican en cada nómina. En general, se suele hablar de salario bruto anual tanto en las negociaciones laborales previas a incorporarse a un trabajo como en las subidas de sueldo.

Por su parte, se llama **salario neto** a lo que realmente percibe el trabajador en su cuenta bancaria. Es decir, al salario bruto menos las retenciones, cotizaciones a la Seguridad Social y otros apuntes que se tengan en la nómina. Se suele hablar de salario neto mensual para referirse a lo que se gana cada mes y obviamente, el salario neto es inferior al salario bruto.

La diferencia entre el salario bruto y el salario neto puede ser de menos de un 10% (o unos cientos de euros) para los salarios más bajos o de más del 40% (muchos miles de euros) para los más altos.



La cumplimiento del modelo 145 tiene más importancia de la que se le da en muchos casos, ya que la retención a cuenta del IRPF, que la empresa aplica en la nómina, se calcula en parte por la situación personal y familiar, debiendo además indicarse si el cónyuge no obtiene rentas superiores a 1.500 euros anuales, excluidas las exentas, así como el número de hijos a cargo, su edad y si hay personas mayores o discapacitadas también a su cargo. Si la empresa no retiene las cantidades que debe al trabajador será sancionada con una multa del 35% de la diferencia entre la retención procedente y la efectivamente practicada, si el trabajador tiene la obligación de presentar el IRPF, pero si no lo está, la infracción será muy grave y la multa puede alcanzar el 150% de la diferencia anterior.

Origen de las palabras nómina, salario y sueldo

La palabra **nómina** proviene del latín *nomina*, plural de *nomen* que significa nombre. En la antigua Roma las nóminas designaban las listas de personas que eran acreedoras de un salario. Se denominaba *nomen* porque el pago se realizaba en monedas que llevaban grabados los nombres y efigies de los emperadores y posteriormente de los reyes.

Por otra parte, en la antigua Roma los pagos no siempre se realizaban en monedas, de manera que en ocasiones se hacían en sal, mercancía que por aquel entonces era muy valorada, de ahí que **salario** derive del latín *salarium*.

El **sueldo**, por su parte, proviene del latín *solidus*, que era una antigua moneda de oro que valía 25 denarios. Debido a la devaluación del denario, que era una moneda de plata muy utilizada en el Imperio Romano, en el siglo IV se empezaron a acuñar masivamente *solidus* de oro, para pagar principalmente a los militares de cuyo apoyo necesitaba el emperador para mantenerse en el poder.

En la actualidad **sueldo y salario son sinónimos**, ya que no cobramos por nuestro trabajo ni en *solidus* ni en sal sino principalmente en euros y por transferencia bancaria. Ambas palabras tienen una definición muy similar en el diccionario de la RAE, de manera que sueldo es «*la remuneración regular asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional*», mientras que salario se define como una «*paga o remuneración regular*», o la «*cantidad de dinero con la que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena*».

La nómina es en esencia el conjunto de retribuciones pagadas por todos los conceptos, a cada uno de los trabajadores de una empresa. La nómina presenta algunas diferencias con respecto al salario o el sueldo. Según la RAE tiene diferentes acepciones, siendo dos de ellas las que hacen referencia al **pago de salarios**, de manera que se considera que la nómina es la «*relación nominal de los individuos que en una oficina pública o particular han de percibir haberes y justificar con su firma haberlos recibido*» o los «*haberes que ha de percibir el trabajador que figura en nómina*».

España es el quinto país con el sistema de nóminas más complejo del mundo

El **Índice global de complejidad de nóminas (GPCI) 2021**, realizado por Alight Solutions (multinacional líder en soluciones empresariales para la gestión y administración de capital humano en la nube) que clasifica los 40 primeros países en función de las normativas legislativas, de presentación de informes, de procesos y de seguridad obligatoria. Se basa en las encuestas a 147 empresas que operan en todo el mundo. Los primeros clasificados de la tabla tienen una nómina más compleja. En esta última edición, los 10 principales países por orden de mayor complejidad de nóminas son Francia, Italia, Bélgica, Alemania, España, Polonia, Rusia, Suiza, Japón y Estados Unidos. En general, la diversidad normativa, el control de los datos y el tiempo medio necesario en la elaboración de la nómina por empleado han incrementado su complejidad en la mayoría de los países.

España es la quinta clasificada en el GPCI 2021 principalmente por contar con una legislación laboral muy rigurosa, poco flexible en sus procesos y con un elevado número de convenios colectivos donde se ha incrementado la complejidad de cálculo y gestión. Con los otros 4 primeros países del ranking, comparte una legislación laboral poco flexible y con alta protección para los trabajadores en sus convenios. Dichos convenios colectivos de trabajo (CCT) generan pocas posibilidades de modificaciones que reduzcan complejidad en el cálculo de la nómina o contratos laborales o gestión de procesos con los organismos oficiales.

En Europa, las empresas que no cumplan con el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) pueden recibir una multa del 4 % de los ingresos anuales, hasta 20 millones de euros, lo que sea mayor. Además, las imprecisiones en los salarios, resultante de una gestión deficiente del proceso de nómina, puede costar a las empresas el 2 % de su factura salarial total.

Salario en especie

Según se establece en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, «*se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo*». Según se especifica en este mismo precepto, en ningún caso, el salario en especie podrá superar el 30 % de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional (SMI).

La retribución en especie forma parte de los sistemas de retribución flexible, cada vez más extendidos dentro de las empresas, los cuales permiten al empleado decidir qué parte del salario quiere cobrar en dinero y qué parte en productos o servicios. Este tipo de retribución tiene ventajas para el trabajador y para la empresa, pero es fundamental que ambos conozcan el tratamiento fiscal de los productos que se incluyen habitualmente en los planes de retribución flexible (PRF).

Evolución del Salario Mínimo Interprofesional (SMI)

Periódicamente se habla de subidas del salario mínimo entre los agentes sociales y los políticos, unos a favor y otros en contra. La última subida del salario mínimo en España lo sitúa en 14 de pagas 965 euros al mes, 15 más que el anterior sueldo mínimo que se situaba en los 950 euros. Desde la llegada al poder del actual Gobierno en junio de 2018, el salario mínimo ha subido 230 euros al mes, desde los 735 euros.

AÑO	SMI (14 pagas al año)
1980	136,85
1990	300,57
2000	424,80
2010	633,30
2021 (desde septiembre)	965,00

Usos y costumbres con relación al pago de la nómina

La fecha de pago de la nómina está en función de los usos y costumbres que tenga la empresa, ya que cada trabajador tiene derecho a «la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida», especificando el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores que «la liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres». Así mismo, detalla que el periodo de tiempo para efectuar dicho abono de la nómina «no podrá exceder un mes».

En relación con determinadas retribuciones como la cesta de navidad, si es costumbre en la empresa obsequiar a los trabajadores con ella, forma parte de la remuneración y no puede ser suprimida unilateralmente por la empresa, según sentenció el Tribunal Supremo en su sentencia 313/2016, de 21 de abril.

Firma de la nómina

La justificación del pago del salario se realizará entregando al trabajador una nómina en donde se deben detallar de manera clara las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.

La firma de la nómina poco a poco se va sustituyendo por su envío telemático o incluso por la propia descarga por parte del trabajador desde la intranet de la empresa, ya que aunque el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores especifica que «*la documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo*», no se especifica la forma en la que hay que hacer llegar la nómina al trabajador. En este sentido, diferentes sentencias del Tribunal Supremo han considerado que la empresa puede sustituir el formato en papel del recibo de salarios mensual por otro digital de manera unilateral.

Extinción indemnizada del contrato por abono reiterado de cantidades fuera de nómina

Una de las causas por las que el trabajador puede instar la extinción del contrato de trabajo es el incumplimiento grave por el empresario de sus obligaciones.

Según el art. 50 del ET es una «causa justa» de la extinción voluntaria del contrato de trabajo la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado y el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

Entre estas obligaciones se encuentra la obligación de cotizar (art. 18 LGSS), por lo que, si la incumple, el trabajador puede reclamar al empresario la extinción del contrato con indemnización.

Si la empresa oculta parte de las remuneraciones no solo desarrolla una conducta administrativamente sancionable (art. 23.1 b) LISOS) sino que también perjudica a quien trabaja, pues la mayoría de las prestaciones económicas se calculan en función de lo previamente cotizado (art. 161 LGSS).