

## UD06

# O tempo de traballo e a súa retribución

<b>1.</b>	<b>O tempo de traballo e a súa retribución .....</b>	<b>3</b>
1.1	Tempo de traballo .....	3
	Xornada laboral .....	3
	Xornada ordinaria.....	3
	Xornadas especiais.....	3
	Horas extraordinarias .....	4
	Tipos de horas extraordinarias .....	4
	Horario de traballo .....	4
	Horarios especiais.....	4
	Descansos laborais .....	5
	Vacacións anuais.....	5
	Festas laborais.....	5
	Permisos retribuídos .....	5
1.2	Recibo de salarios .....	6
1.2.1	O salario .....	6
	Tipos de salario .....	7
	Estrutura do salario.....	7
	Deben cobrar o mesmo os homes a as mulleres polo mesmo traballo? .....	7
	Garantías e protección do salario .....	8
1.2.2	Recibo de salarios ou nómina .....	10
	Estrutura do recibo de salarios .....	11
	Cálculo dunha nómina .....	12
	Cálculo das percepcións ou retribucións salariais.....	13
	Cálculo das percepcións ou retribucións non salariais.....	13
	Cálculo das bases de cotización á Seguridade Social .....	13
	Cálculo das deducións á Seguridade Social .....	14
	Cálculo das retencións a Facenda (IRPF).....	14
	Cálculo do líquido para percibir.....	14
	Exemplo dunha nómina .....	14

# 1. O tempo de traballo e a súa retribución

---

## 1.1 Tempo de traballo

### Xornada laboral

Nunha relación laboral, un dos aspectos de maior importancia é o relativo ao tempo dedicado a desenvolver o traballo. Ese tempo é a xornada laboral e podemos definilo como o tempo abranguido entre o momento da chegada ao lugar de traballo e o abandono deste. Podemos distinguir dous tipos de xornadas: xornadas ordinarias e xornadas especiais.

### Xornada ordinaria

Considérase xornada ordinaria a de corenta horas semanais de traballo efectivo de media en cómputo anual. Conta coas seguintes limitacións:

- **Tope de traballo diario:** non se poden realizar máis de nove horas ordinarias de traballo efectivo. As persoas menores de 18 anos non poderán realizar máis de oito horas diarias, incluíndo o tempo dedicado á formación.
- **Descanso entre xornadas:** debe ser un mínimo de 12 horas entre xornada e xornada para maiores e menores de 18 anos.
- **Descanso mínimo semanal:** debe ser de día e medio ininterrompido. Xeralmente abranguerá a tarde do sábado ou, de ser o caso, a mañá do luns e o día completo do domingo. O descanso semanal pódese acumular por períodos de ata 14 días. Os menores de 18 anos teñen dereito a dous días ininterrompidos.

### Xornadas especiais

Están reguladas polo Real decreto 1561/1995, do 21 de setembro, no que se indican os sectores nos que se establece unha ampliación da xornada e xornadas máis reducidas en atención ás especiais circunstancias físicas nas que se executa o traballo ou a circunstancias persoais.

Vexamos algunhas reducións de xornada, estipuladas no Estatuto dos Traballadores e establecidas atendendo á situación persoal das persoas traballadoras:

- **Coidado de fillos/as ou familiares.** Os/as traballadores/as que teñan ao seu coidado directo algunha persoa menor de oito anos ou discapacitada, ou familiar que por razóns de idade, accidente ou doenza non poida valerse por si mesmo, e que non desempeñe unha actividade retribuída, ten dereito a unha redución de entre 1/8 e 1/2 da xornada, e proporcionalmente do salario.
- **Lactación.** Os/as traballadores/as teñen dereito, por lactación dun fillo menor de nove meses, a unha hora de ausencia do traballo que poden dividir en dúas fraccións, reducir a xornada en media hora ou acumulalo en xornadas completas, decisión que corresponde adoptar ao/á traballador/a. Este dereito só poderá ser exercido polo pai ou a nai no caso de que ambos traballen.

- **Nacemento de fillos/as prematuros/as** ou hospitalizados/as despois do parto: a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora e a reducir a súa xornada ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario.

### Horas extraordinarias

Hai situacións en que os/as traballadores/as permanecen no lugar de traballo máis tempo do que se pactou no contrato. Por circunstancias de produción ou por causas imprevistas, a xornada amplíase. Este tempo de ampliación constitúeno as horas extraordinarias.

Son horas extraordinarias as que exceden a duración da xornada ordinaria de traballo establecida no contrato de traballo, no convenio colectivo ou, en ausencia deste, na máxima legal.

Mediante convenio colectivo ou no contrato de traballo optárase entre aboalas na contía pactada (que non poderá ser inferior ao valor da hora ordinaria) ou compensalas por tempos equivalentes de descanso retribuído. En ausencia de pacto, deberán ser compensadas mediante descanso dentro dos catro meses seguintes á súa realización.

### Tipos de horas extraordinarias

- **Voluntarias:** o/a traballador/a non pode ser obrigado/a ao seu cumprimento. O número máximo de horas extras ao ano é de 80, e non se computan as compensadas mediante descanso dentro dos catro meses seguintes á súa realización.
- **Obrigatorias:** son as pactadas no convenio colectivo ou no contrato de traballo, ou as de forza maior (as utilizadas para a reparación ou prevención de sinistros e outros danos extraordinarios ou urxentes). No caso das horas pactadas, o seu límite é igual que o das horas voluntarias; en cambio, as horas de forza maior non computan para os efectos de determinar o número máximo de horas extraordinarias.

### Horario de traballo

A distribución da xornada de traballo ao longo do día e da semana está determinada polo horario de traballo. A fixación do horario é competencia do/da empresario/a e xeralmente fíxase no contrato de traballo. A súa modificación considérase unha modificación substancial e, por tanto, suxeita a un tratamento especial.

### Horarios especiais

- **Traballo nocturno:** é o efectuado entre as 10 da noite e as 6 da mañá. Estas son as súas características:
  - Ten unha retribución específica, salvo que sexa nocturno pola súa propia natureza ou se acordase a compensación deste por descansos.
  - As persoas menores de 18 anos non poden realizar traballos nocturnos.
  - Considérase traballo nocturno o que se realiza en período nocturno unha parte da xornada non inferior a tres horas e aquel que se prevexa que poida realizarse en período nocturno unha parte non inferior a un terzo da xornada de traballo anual.
  - No traballo nocturno non poden efectuarse horas extraordinarias e a xornada non pode exceder de oito horas diarias de media nun período de 15 días.
- **Traballo por quendas:** é o efectuado en horas diferentes nun período determinado de días ou semanas. Estas son as súas características:

- En empresas cuxo proceso produtivo dura as 24 horas do día, ningún/ningunha traballador/a estará na quenda de noite máis de dúas semanas consecutivas, agás adscrición voluntaria.
- O/a traballador/a sometido/a a quendas terá unha retribución específica.

### Descansos laborais

Calquera traballador/a desexa coñecer cales son os seus días libres, a que permisos retribuídos ten dereito, coa finalidade de planificar os seus días de lecer. Por este motivo, as empresas, para responder a esta finalidade, elaboran anualmente, tras consultar os/as representantes dos/das traballadores/as, o calendario laboral, que é exposto nun lugar visible do centro de traballo.

O calendario laboral debe conter o horario ou conxunto de horarios (se hai varias quendas), a distribución anual dos días de traballo, os descansos entre xornadas, o descanso semanal, os días festivos, ademais das vacacións anuais retribuídas, as festas laborais, etc.

### Vacacións anuais

É o tempo ao que anualmente teñen dereito os/as traballadores/as a suspenderen a súa prestación laboral sen que por este motivo o/a empresario/a suspenda a súa obriga de retribución. As súas características son as seguintes:

- Duración: todos/as os/as traballadores/as teñen dereito a un período de vacacións retribuídas de polo menos 30 días naturais ao ano. Este período reducirase proporcionalmente se o/a traballador/a non traballou durante todo o ano.
- As vacacións non poden ser substituídas por diñeiro, salvo se se trata dun contrato temporal, no que cabe pagar as vacacións na liquidación.
- Determinación do período de vacacións: será consonte o indicado no convenio colectivo; deberase informar o/a traballador/a acerca do período de vacacións cunha antelación de polos menos dous meses. Débense coller dentro do ano natural.
- Reclamacións: en caso de desacordo sobre a data de vacacións, corresponderá ao Xulgado do Social determinar a data; a súa decisión é irrecorrible.

### Festas laborais

Os/as traballadores/as teñen dereito a un número determinado de días de festas laborais, retribuídos e non recuperables, que non poderán exceder os catorce ao ano, dos que dous serán festas locais fixadas polos respectivos concellos. O calendario de festas apróboo anualmente o Goberno.

As comunidades autónomas poden substituílas polas festas que, por tradición, lles sexan propias, respectando en todo caso as seguintes festas nacionais: Nadal, Ano Novo, 1 de Maio e 12 de Outubro.

### Permisos retribuídos

O/a traballador/a, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos seguintes:

- Quince días naturais en caso de matrimonio.

- Dous días polo nacemento de fillo ou polo falecemento, accidente ou doenza grave ou hospitalización de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. O prazo será de catro días se necesitase realizar un desprazamento.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal (exemplo: asistir a un xuízo, ser membro dunha mesa electoral, etc.).
- Para levar a cabo función sindicais ou de representación do persoal, nos termos establecidos legal ou convencionalmente (mediante convenio colectivo).
- Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto.

## 1.2 Recibo de salarios

### 1.2.1 O salario

Defínese o salario como a totalidade das percepcións económicas que reciben os/as traballadores/as, en diñeiro ou en especie, pola prestación profesional dos servizos laborais por conta allea. Pode consultar o artigo 26 Estatuto dos Traballadores, que recolle a devandita definición.

É importante remarcar que o salario se fixa por acordo entre o/a empresario/a e o/a traballador/a (ou por convenio colectivo). É unha cantidade bruta, da que posteriormente hai que deducir as cotizacións á Seguridade Social e a retención do imposto sobre a renda das persoas físicas (IRPF).

Ao fixar o salario do/da traballadora hai límites (que se recollen no artigo 27 do Estatuto dos Traballadores): o salario mínimo interprofesional (SMI), por baixo do cal non se pode retribuír o traballo do/da traballador/a, con excepcións como o traballo a tempo parcial.



Neste punto haberá que aclarar as seguintes siglas e acrónimos:

- **SMI** (salario mínimo interprofesional): fíxase tendo en conta o índice de prezos ao consumo (IPC), a produtividade media nacional alcanzada, o incremento da participación do traballo na renda nacional e a conxuntura económica xeral. Cada seis meses fíxase unha revisión do IPC, para saber se se van cumprindo ou non as previsións. A revisión do salario mínimo non afectará os traballadores cun salario en conxunto e computo anual que supere o SMI.
- **IPC** (índice de prezos ao consumidor, de consumo ou ao consumo): é un índice no que se comparan os prezos dun conxunto de produtos (coñecido como "canasta familiar" ou "cesta") que unha cantidade de consumidores/as adquire de xeito regular, e a variación con respecto do prezo de cada un, respecto a unha mostra anterior.
- **IPREM** (indicador público da renda de efectos múltiples). É o indicador ou a referencia de nivel de rendas para acceder a determinadas prestacións, beneficios ou servizos públicos, ou para calcular a contía dalgunhas prestacións, axudas e subvencións públicas, como a protección por desemprego, as bolsas de estudo ou de comedor, o acceso a unha vivenda protexida, etc. Este índice naceu no ano 2004 para substituír o SMI como referencia para estas axudas. Desta forma, o IPREM foi crecendo a un ritmo menor que o SMI, restrinxindo o acceso ás axudas para as economías familiares máis desfavorecidas.



Realizar a primeira parte da tarefa 1, na que o alumnado localizará información en internet sobre o SMI e IPREM en vigor este ano, e anotará as contías diarias, mensuais e anuais, e a fonte onde foi localizada. Intentarase que localicen a orde ministerial que o regula.

## Tipos de salario

- Segundo o medio de pagamento empregado.
  - **Salario en especie:** abóase mediante bens distintos ao diñeiro. Non pode superar o 30 % da totalidade das percepcións salariais.
  - **Salario en metálico.** Abóase en moeda de curso legal en España, sexa en cheque, en efectivo, etc.
- Segundo a contía:
  - **Percepcións fixas:** son as cantidades que non cambian, como o salario base e a antigüidade.
  - **Percepcións variables:** varían dependendo do desempeño do/da traballador/a ou doutros factores, como a puntualidade ou a produtividade.
- Segundo o método de cálculo:
  - **Salario por unidade de obra.** Determinábase en función da cantidade de traballo que se realice.
  - **Salario por unidade de tempo.** O importe do salario está en función da duración do servizo.
  - **Salario mixto.** O salario queda determinado polo tempo do servizo e o traballo desenvolvido.

## Estrutura do salario

Toda retribución debe ter:

- **Salario base.** Parte da retribución fixada por unidade de tempo, sen atender a ningunha outra circunstancia.
- **Complementos salariais.** Cantidades que se asuman ao salario base fixadas en atención a diversas circunstancias. Poden ser de diversos tipos:
  - *Persoais:* outórganse por motivos persoais como o título, os idiomas ou o tempo que se leve na empresa.
  - *Do posto de traballo:* forman parte do posto, con independencia da persoa que o desempeña, como a nocturnidade ou a súa condición de penoso.
  - *Por resultados da empresa:* dependen do cumprimento das metas empresariais, como a produtividade ou as pagas de beneficios.

## Deben cobrar o mesmo os homes a as mulleres polo mesmo traballo?

É importante sinalar a existencia do teito de cristal e a desigualdade na repartición de tarefas e responsabilidades familiares (as mulleres rexeitan facer horas extras, non son tan proclives a aceptar traslados ou desprazamentos, piden excedencias por coidado de fillos e familiares, e reducen as xornadas polos mesmos motivos), que dan como resultado unha media de salarios inferiores no caso das mulleres.



Tarefa 1, na segunda parte desta tarefa os alumnos deben fundamentar a legalidade da resposta á pregunta formulada: deben cobrar o mesmo os homes a as mulleres polo mesmo traballo?

## Garantías e protección do salario

Xa que o salario é o medio de vida do/da traballador/a e da súa familia, a lei establece unha serie de garantías e proteccións especiais que o/a defendan fronte a actos do/da empresario/a, dos acredores do/da empresario/a ou mesmo aos actos do/da propio/a traballador/a, asegurando así que o salario vaia cumprir o seu obxectivo: cubrir as necesidades do/da traballador/a e as da súa familia.

Estas garantías recóllense no Estatuto dos Traballadores en distintos artigos, e por estes seguiremos a explicación. Empregaremos a proxección na pantalla do Estatuto dos Traballadores en PDF, e nas pantallas dos equipamentos do alumnado, ou, se se dispón de exemplares impresos para o alumnado, estes distribuiranse para facilitar o seguimento

- *Artigo 27 Estatuto dos Traballadores* (sobre o SMI). Á hora de fixar o salario do/da traballador/a hai límites. O Goberno fixa anualmente, logo de consulta coas organizacións sindicais e as asociacións empresariais máis representativas, o salario mínimo interprofesional (SMI), por baixo do cal non se pode retribuír o traballo do/da traballador/a, con excepcións como o traballo a tempo parcial.
- *Artigo 27.2 do Estatuto dos Traballadores* (sobre a inembargabilidade -relativa- do SMI). O SMI, na súa contía, é inembargable. Neste caso trátase dunha inembargabilidade relativa, xa que si que se permite o embargo do salario para executar unha condena xudicial ou o pagamento da prestación por alimentos do fillo/a do/da traballador/a, ou da prestación compensatoria a favor do excónxuxe do/da traballador/a.



Neste punto convén facer referencia ao artigo 607 da lei de enxuízamento civil de 2000 (embargo de soldos e pensións).

### Lei de enxuízamento civil (2000). Artigo 607

- 1. É inembargable o salario, o soldo, a pensión, a retribución ou o seu equivalente, que non exceda da contía sinalada para o salario mínimo interprofesional.
- 2. Os salarios, os soldos, os xornais, as retribucións ou as pensións que sexan superiores ao salario mínimo interprofesional embargaranse conforme esta escala:
  - Para a primeira contía adicional ata a que supoña o importe do dobre do salario mínimo interprofesional, o 30 %.
  - Para a contía adicional ata o importe equivalente a un terceiro salario mínimo interprofesional, o 50 %.
  - Para a contía adicional ata o importe equivalente a un cuarto salario mínimo interprofesional, o 60 %.
  - Para a contía adicional ata o importe equivalente a un quinto salario mínimo interprofesional, o 75 %.
  - Para calquera cantidade que exceda da anterior contía, o 90 %.

Para aclarar esta escala ó mellor é ilustrala coa táboa 1:

Exemplo do embargo dun salario	
Percepcións	Porcentaxes embargables
Ata 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 %
Exceso 5 SMI	90 %

- *Artigo 29.1 do Estatuto dos Traballadores* (sobre o lugar de cobramento). Prohíbese expresamente que o salario se pague en lugares de lecer, tabernas, cantinas ou tendas, salvo



que o/a traballador/a realice o seu traballo en tales lugares. Con esta norma perséguese que o traballador malgaste ou dilapide a súa retribución.

- *Artigo 4.2 do Estatuto dos Traballadores* (sobre o tempo de cobramento). O salario débese pagar puntualmente, segundo o pactado ou o legalmente establecido. No caso de que a lei non diga nada sobre a data en que se debe producir o pagamento do salario ao/á traballador/a, acudírase aos usos e costumes locais e profesionais (xuros de mora: 10 % anual).
  - *Artigo 32 do Estatuto dos Traballadores* (sobre a garantía de cobramento do salario como crédito protexido e privilexiado). Pode suceder que a empresa estea a pasar por unha mala situación económica, de maneira que xere unhas débedas fronte a acredores, provedores e traballadores/as. Cando isto sucede, e a empresa non ten con que facer fronte a esas débedas; a lei fixa unha orde de cobramento desas débedas e distinguirá se hai ou non concurso de acredores.
    - Os/as primeiros/as que cobran son os/as traballadores/as, polos 30 últimos días de traballo e en contía que non supere o dobre do SMI. Teñen preferencia sobre calquera outro crédito.
    - En segundo lugar cobraranse o resto dos salarios debidos, para o que se poderán vender as propiedades do/da empresario/a. Se na empresa hai bens elaborados polos/polas traballadores/as que poidan compensar o salario, poden quedar con eles.
    - Se non hai bens elaborados polos/polas traballadores/as e tampouco se trata do salario do último mes, o que se garante é o triplo do SMI diario polos días que se deban.
- Así queda establecido o privilexio dos créditos salariais (as débedas por salario teñen prioridade sobre outras débedas que teñan os/as empresarios/as) e, ao mesmo tempo, o carácter privilexiado do crédito salarial (se o empresario ten varios acredores, o primeiro será o/a traballador/a; se ten varias débedas, a que primeiro ten que satisfacer é o salario do último mes, en segundo lugar os créditos garantidos con prenda ou hipoteca, a continuación os salarios restantes e, por último, o resto de acredores).
- *Artigo 33 do Estatuto dos Traballadores* (sobre o Fondo de Garantía Salarial -FOGASA-). Trátase dun organismo que fai fronte ás débedas que teñan os/as empresarios/as por salarios ou indemnizacións aos/ás seus/súas traballadores/as cando os/as primeiros/as se atopen en situación de suspensión de pagamentos, quebra ou insolvencias. O Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) aboa aos/ás traballadores/as o importe dos salarios pendentes de pagamento por mor de insolvencia ou concurso de acredores dos/das empresarios/as.
  - FOGASA é un organismo autónomo de carácter administrativo adscrito ó Ministerio de Emprego con personalidade xurídica e capacidade de obrar para o cumprimento dos seus fins, que son: facer efectivos os salarios pendentes de pagamento e as accións recoñecidas aos/ás traballadores/as, na forma e na contía que sinala a lei.
  - FOGASA finánciase coas achegas efectuadas polos/polas empresarios/as (0,4 % da base de cotización dos/das traballadores/as á Seguridade Social).



Na terceira parte da tarefa 1, o alumnado deberá localizar as prestacións de FOGASA.



Como tarefa de ampliación, en caso de que se precise, suxírese visitar os seguintes sitios web:

- <http://portaljuridico.lexnova.es/practica/JURIDICO/81130/se-puede-reclamar-el-recargo-por-mora-cuando-se-retrasa-varios-dias-y-reiteradamente-el-abono-del-s>
- <http://emmagomezmartinez.blogspot.com.es/2013/04/salario-ii-smi-liquidacion-y-pago.html>



Realizarase a tarefa 2 que consiste en tres apartados:

- a) *Tarefa 2\_a.* Para aclarar a escala poderíase pór un exemplo: un traballador, efectuadas as deducións de Seguridade Social e IRPF, percibe un salario neto mensual de 1.450 euros e a contía da débeda ascende a 890 euros.
- b) *Tarefa 2\_b.* Para recoñecer os elementos do salario propónse a seguinte tarefa: localizar o convenio colectivo de aplicación á familia profesional do ciclo e atopar as categorías profesionais que se recoñecen para as persoas tituladas do ciclo, así como os importe do salario base e os complementos da devandita categoría.
- c) *Tarefa 2\_b.* Que facer no retraso do salario? A empresa Tururú SA débelle o salario de xaneiro, febreiro e marzo a un traballador, en maio cobra o salario correspondente a ese mes, que pode facer o traballador? O importe dos salarios adebedados é de 1.150 euros.

### 1.2.2 Recibo de salarios ou nómina

O cobramento do salario convido constitúe un dereito fundamental dos/das traballadores/as. O seu aboamento débese documentar nun recibo individual que se denomina *nómina* ou *recibo de salarios*. Explicaranse os puntos máis importantes:

- **Liquidación e pagamento.** Aboarase na data e no lugar convidos, ou conforme aos usos e os costumes.
- **Período de liquidación.** A nómina abarcará un período de liquidación correspondente a un mes.
- **Documentación do pagamento.** Solicitarse a sinatura do/da traballador/a na nómina e entregaráselle un duplicado.
- **Modelo de nómina.** O modelo oficial aprobouse pola Orde do 27 de decembro de 1994. Presentaráselles o modelo aos/ás alumnos/as (por exemplo o que se reproduce a continuación), que servirá de guía para explicar a estrutura e a composición dun recibo de salarios.

Véxase o modelo na carpeta de documentos anexos "Modelo nómina en branco").

RECIBO INDIVIDUAL XUSTIFICATIVO DO PAGAMENTO DE SALARIOS		
EMPRESA	TRABALLADOR	
Razón Social: Domicilio:  C.I.F.: B15245669 Cod.Cta.Cotiz.Seg.Social: 15/2222222/49	Apelidos e nome: N.I.F.: 52452669H <span style="float: right;">Nº Matricula</span> Seco.: Num. Afiliación Seg.Social: 15/245452125989 Categoría ou grupo profesional: Grupo Cotiz.: <span style="float: right;">Data Antigüidade:</span>	
Período de Liquidación: _____ Total días: <span style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px;"> </span>		
I. DEVINDICACIÓNS	TOTAIS	
<b>I. DEVINDICACIÓNS</b> <b>1. Percepcións salariais</b> Salario Base _____ Complementos Salarais: _____ Incentivos _____ _____ _____ Horas Extraordinarias _____ Gratificacións Extraordinarias _____ Salario en especie _____ <b>2. Percepcións non salariais</b> Indemnizacións ou supidos _____ _____ Prestacións e indemnizacións da Seguridade Social _____ Indemnizacións por traslados suspensións ou despidos _____ Outras percepcións non salariais _____ <div style="text-align: right; margin-top: 10px;">A. TOTAL DEVINDICADO _____</div>	<div style="border: 1px solid black; height: 100px; width: 100%;"></div>	
<b>II. DEDUCIÓNS</b> <b>1. Aportación do traballador ás cotizacións da Seguridade Social e conceptos de recadación conxunta</b> Continuancias comúns _____ Desemprego _____ Formación profesional _____ H.E. Forza maior _____ H.E. Estructurais e non estruturais _____ <div style="text-align: right; margin-top: 5px;">TOTAL APORTACIÓNS _____</div>		
<b>2. Imposto R.P.F.</b> _____ <b>3. Anticipos</b> _____ <b>4. Valor dos produtos en especie</b> _____ <b>5. Outras deducións</b> _____ <div style="text-align: right; margin-top: 5px;">B. TOTAL A DEDUCIR _____</div>		
TOTAL LIQUIDO A PERCIBIR (A-B) _____ <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 5px;"> <span>Irma e selo empresa</span> <span>de _____ de 20</span> </div>		
_____ RECIBO		
DETERMINACIÓN DAS BASES DE COTIZACIÓN A SEGURIDADE SOCIAL E CONCEPTOS DE RECADACIÓN CONXUNTA E DA BASE SUXEITA A RETENCIÓN DO IRPF		
<b>1. Base de Cot. contrib. comúns</b> Base de I.T. _____ Remuneración mensual _____ Prórata de Pagas Extras _____ <div style="text-align: right;">TOTAL _____</div>	<b>2. Base de Cot. por contrib. profesionais (AT e EP) e conceptos de recadación conxunta (D-F-G5-FP)</b> _____  <b>3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias</b> _____ <b>4. Base suxeita a retención de IRPF</b> _____	

### Estrutura do recibo de salarios

Continuaremos coa estrutura dun recibo de salarios, segundo a Orde do 27 de decembro de 1994 (modelo que servirá como ficha de traballo para o cálculo dunha nómina). Deberá conter os seguintes elementos:

- **Datos de identificación da empresa.**
- **Datos de identificación do/da traballador/a.**
- **Período de liquidación.** Hai que aclarar que os grupos mensuais sempre cotizan por meses de 30 días, e os diarios polos días naturais.
- **Remuneracións ou devindicacións.** Estas inclúen as percepcións salariais (salario base, complementos, horas extras e pagas extras) e as prestacións extrasalariais.

Respecto a estas últimas, ao non seren conceptos salariais o/a traballador/a non cotiza por elas, sempre que non excedan os límites recollidos na táboa seguinte ("Límites exentos"), para evitar fraudes e evitar prexudicar ao/á traballador/a, que se explicará un pouco máis adiante no cálculo, pero si que tributan ao IRPF. Hai varios tipos:

- *Prestacións extrasalariais*: gastos de viaxes, comidas, etc.; gastos de locomoción, de transporte urbano ou distancia.
- Prestacións da Seguridade Social: prestación por maternidade, baixas por doenza ou accidente, etc.
- *Indemnizacións*: por traslado de domicilio de máis dun ano, por suspensión do contrato de traballo, por despedimento, etc.
- *Outras percepcións extrasalariais*: axudas, comedor, seguros, etc.

Límites exentos		
Conceptos	Importe exento de cotización á SS	Importe exento de IRPF
▪ Plus de transporte urbano e distancia (en conxunto).	– Ata o 20 % do IPREM.	– Computa todo.
▪ Gastos de locomoción con factura.	– Gasto total.	– Gasto total.
▪ Gastos de locomoción sen xustificar.	– 0,19 EUR/km .	– 0,19 EUR/km.
▪ Axudas de custo: gastos de estadía.	– Importe xustificado.	– Importe xustificado.
▪ Axudas de custo: gastos de manutención sen noite.	– España: 53,34 EUR/día. Estranxeiro: 91,35 EUR/día.	– España: 53,34 EUR/día. Estranxeiro: 91,35 EUR/día.
▪ Axudas de custo: gastos de manutención con noite.	– España: 26,67 EUR/día. Estranxeiro: 48,08 EUR/día.	– España: 26,67 EUR/día. Estranxeiro: 48,08 EUR/día.
▪ Prestacións da Seguridade Social.	– Contía legal.	– Contía legal.
▪ Indemnizacións por falecemento e correspondentes a traslados ou suspensións	– Contía máxima prevista en norma sectorial ou convenio colectivo.	– A contía máxima prevista en norma sectorial ou convenio colectivo.
▪ Indemnizacións por despedimento.	– A contía establecida no ET.	– A contía establecida no ET.

- **Deducións.** Aquí recolléranse as achegas do/da traballador/a á seguridade social por contingencias comúns, profesionais, horas extras, FOGASA, IRPF, etc. Isto, xunto co cálculo das bases e o líquido para percibir, explicárase no seguinte apartado.
- **Bases de cotización** á Seguridade Social e base suxeita a retención de IRPF.
- **Líquido total que se debe percibir.**
- **Sinatura e selo da empresa, e sinatura do/da traballador/a.**



Como tarefa de ampliación súxírese o test en liña de *Cuadernalia*.

- <http://www.cuadernalia.net/test-on-line-la-jornada-laboral-y>

## Cálculo dunha nómina

Imos ver os pasos para calcular unha nómina.

### Cálculo das percepcións ou retribucións salariais

O total das retribucións salariais será a suma dos seguintes conceptos:

- Salario base.
- Complementos salariais.
- Horas extraordinarias.
- Gratificacións extraordinarias (pagas extra).
- Salarios en especie (valoración económica).

### Cálculo das percepcións ou retribucións non salariais

- Indemnizacións e suplidos: axudas de custo, plus de transporte, etc.
- Prestacións e indemnizacións da Seguridade Social (baixas).
- Indemnizacións por traslados suspensións e despedimentos.

### Cálculo das bases de cotización á Seguridade Social

- **Base de cotización por continxencias comúns (BCCC):** serve para cubrir o importe económico da incapacidade temporal derivada de doenza común, de accidente non laboral, de maternidade, etc. Cálculo da BCCC:

- Calcular unha cantidade A.

$$A = \text{Salario base} + \text{complementos salariais} + \text{rateo pagas extra}$$

O rateo de pagas extra é o número pagas extra polo importe das pagas extra, dividido entre 12 meses ou 365, ou 366 días, se é dun grupo de cotización diario.

Se hai percepcións non salariais, hai que revisar se están exentos. Se se supera o límite exento, cotizarase pola diferenza.

- Comparar a cantidade A coas bases de cotización máxima e mínima do grupo de cotización ao que pertenza o traballador. Neste caso recorreremos ás bases vixentes nese ano. Consultaranse na seguinte ligazón:

[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/sesytiposdecotiza36537/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/sesytiposdecotiza36537/index.htm)

- Se base máxima > A > Base min..... Tomaremos como BCCC o importe A.
- Se base máxima < A ..... Tomarase como BCCC a base máxima.
- Se base mínima > A ..... Nese caso BCCC será a base mínima.

- **Base de cotización por continxencias profesionais (BCCP).** Esta base serve para cubrir o importe económico da incapacidade temporal motivada por accidente laboral ou doenza profesional, e da prestación por risco durante o embarazo. Sobre esta aplicaranse as porcentaxes correspondentes a desemprego, formación profesional e FOGASA (por este concepto so cotiza o/a empresario/a). Cálculo da BCCP:

- Calcular unha cantidade B, que resulta de coller o importe A anterior e engadir, se hai, as horas extra.
- Comparar a cantidade B cos topes máximo e mínimo da cotización. O tope máximo desta base de cotización será fixado cada ano, como as bases máxima e mínima de continxencias comúns. O tope mínimo será equivalente ao salario mínimo interprofesional vixente en cada momento, incrementado polo rateo das pagas extra.
- Se tope máximo > B > Tope min ..... Daquela B será o importe da BCCP.
- Se tope máximo < B..... A BCCP e ese tope máximo superado.

- Se tope mínimo > B, ..... A BCCP será ese tope mínimo fixado.

### Cálculo das deducións á Seguridade Social

- Por continxencias comúns: 4,7 % da BCCC.
- Por desemprego: 1,55% ou 1,6 % da BCCP (segundo o tipo de contrato e a xornada).
- Por formación profesional: 0,1 % da BCCP.
- Por horas extraordinarias:
  - Forza maior: 2 % das horas extra.
  - Non forza maior: 4,7 % das horas extra.

### Cálculo das retencións a Facenda (IRPF)

Calcular unha base de retención total do devindicado ou das retribucións brutas. Determinar un tipo de retención dependerá do total de ingresos brutos anuais e da circunstancias persoais e familiares do/da traballadora. Para calcular o IRPF haberá que aplicarlle o tipo de retención á base de retención.

### Cálculo do líquido para percibir

- Líquido para percibir = retribucións brutas – deducións á SS – IRPF.
- Total devindicado = retribucións salariais + retribucións non salariais.

### Exemplo dunha nómina

Para comprender mellor todos estes cálculos, ilustrarase cun exemplo dun cálculo dunha nómina. Cos seguintes datos, un traballador, xefe de taller cun contrato temporal recibe as seguintes retribucións mensuais durante o mes de marzo:

▪ Salario Base: 751,27 EUR.	▪ Plus convenio: 150,25 EUR.	▪ Horas extraordinarias: 78,13 EUR.
	▪ Antigüidade: 90,15 EUR.	▪ Pagas extraordinarias: dúas pagas de 841,42 EUR.

En primeiro lugar, sumaremos todas a retribucións do traballador para ese mes. Daquela, o total devindicado (importe A) é 1.069,8 euros. Non procede o cobramento das pagas extras, pois se non se di o contrario son de devindicación anual en decembro e en xuño.

- **BCCC.** A base de cotización estará constituída pola suma dos conceptos salariais (salario base, plus de convenio e antigüidade):

$$\text{Base (751,27 EUR) + plus. C. (150,25 EUR) + antigüidade (90,15 EUR) = 991,67 EUR}$$

Á suma obtida engádeselle a parte proporcional de pagas extra:

$$\text{Parte proporcional (2 x 841,42 EUR) = 1.682, 84 EUR}$$

$$1.682, 84 \text{ EUR} / 12 = 140,24 \text{ EUR}$$

A base de cotización mensual será, daquela, a suma de ambos os dous conceptos:

$$991,67 \text{ EUR} + 140,24 \text{ EUR} = 1.131,91 \text{ EUR/mes.}$$

Esta cantidade deberá estar comprendida entre a base máxima e a base mínima de cotización do grupo 3. Se non fose o caso, deberase empregar como base a base superada.

- **BCCP.** Collemos o importe anterior (antes de comprobar os topes das bases) e engadimos as horas extraordinarias.

$$1.131,91 \text{ EUR} + 78,13 \text{ EUR} = 1210,04 \text{ EUR/mes}$$

Resulta ser inferior á base máxima de cotización prevista para todos os grupos profesionais e superior á mínima.

- Dedución por continxencias comúns..... (4,7 % de 1.131,91 EUR).....53,20 EUR
- Dedución por desemprego ..... (1,6 % de 1.210,04 EUR).....19,36 EUR
- Dedución por formación profesional..... (0,1 % de 1.210,04 EUR).....12,10 EUR
- Dedución por horas extraordinarias ..... (4,7 % de 78,13 EUR).....3,67 EUR
- Dedución po IRPF ..... (8 % de 1.069,8 EUR) .....85,58 EUR
- Total deducións .....(importe B) .....173, 91 EUR
- Líquido para percibir: ..... (A-B) .....895,89 EUR

Con estes todos estes datos cubriremos o recibo de salarios correspondente, coa axuda do taboleiro electrónico para facilitar o seu seguimento.

O resultado será o recibo de salarios cuberto (ver documentos anexos nómina1).



RECIBO INDIVIDUAL XUSTIFICATIVO DO PAGAMENTO DE SALARIOS			
<b>EMPRESA</b>		<b>TRABALLADOR</b>	
Razón Social:		Apellidos e nome:	
Domicilio:		N.I.F.: S2452669H <span style="float: right;">Nº Matricula</span>	
C.I.F.: B15245669		Seco.:	
Cod.Cta.Cotiz.Seg.Social: 15/222222/49		Num. Afiliación Seg.Social: 15/245452125989	
		Categoría ou grupo profesional:	
		Grupo Cotiz.: <span style="float: right;">Data Antigüidade:</span>	
Período de Liquidación: _____ mes		Total días: <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">30</span>	
<b>I. DEVINDICACIÓNS</b>			<b>TOTAIS</b>
<b>I. DEVINDICACIÓNS</b> <b>1. Percepcións salariais</b> Salario Base: 751,27 Complementos Salarias: Incentivos: 90,15 150,25 Horas Extraordinarias: 78,13 Gratificacións Extraordinarias: Salario en especie: <b>2. Percepcións non salariais</b> Indemnizacións ou suplidos: Prestacións e indemnizacións da Seguridade Social: Indemnizacións por traslados suspensións ou despidos: Outras percepcións non salariais:			
A. TOTAL DEVINDICADO			1069,8
<b>II. DEDUCIÓNS</b> 1. Aportación do traballador as cotizacións da Seguridade Social e conceptos de recadación conxunta Contingencias comúns: 47 53,20 Desemprego: 16 19,36 Formación profesional: 0,1 12,10 H.E. Forza maior: H.E. Estructurais e non estruturais: 47 3,67 TOTAL APORTACIÓNS: 88,33 2. Imposto R.P.F.: - 8 - 85,58 3. Anticipos: 4. Valor dos produtos en especie: 5. Outras deducións: B. TOTAL A DEDUCIR:			
TOTAL LIQUIDO A PERCIBIR (A-B)			173,91
Firma e selo empresa			de 1 de 20
			895,89
DETERMINACIÓN DAS BASES DE COTIZACIÓN A SEGURIDADE SOCIAL E CONCEPTOS DE RECADACIÓN CONXUNTA E DA BASE SUXEITA A RETENCIÓN DO IRPF			
1. Base de Cot. continx. comúns		2. Base de Cot. por continx. profesionais (AT e EP) 1131,91+78,13	
Base de I.T.		e conceptos de recadación conxunta (D-F-GS-FP) 1210,04	
Remuneración mensual 991,67		3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias 78,13	
Promesa de Pagas Extras 140,24		4. Base suxeita a retención de IRPF 1069,8	
TOTAL 1131,91			

Para asegurármonos da asimilación do proceso, faremos outra nómina que inclúa un concepto extrasalarial, cos seguintes datos:

- Un traballador do grupo de cotización 1 que cobra como salario base 1.750 euros e un incentivo de 240 euros, e ten dereito a dúas pagas extras anuais de salario base. Cobra por plus de distancia de 56 euros mes. Realiza a súa nómina sabendo que ten un contrato indefinido a tempo completo para abril deste ano. IRPF 12 %.
- O concepto extrasalarial non supera o límite exento (20 % do IPREM), así que non hai que cotizar por el.

O resultado explicárase sobre o recibo de salaries cuberto (documentos anexos nómina 2).





Páxina 17 de 17