

Actividad resuelta

3.7. Calcula el total devengado de la nómina del mes de mayo de Mercedes González, con contrato indefinido a tiempo completo, que recibe las siguientes percepciones durante dicho mes:

- Salario base: 800 €.
- Plus de convenio: 200 €.
- Plus de transporte: 80 €.
- Horas extras normales: 100 €.
- Dietas: 120 € (gastos de manutención por 6 días en España sin pernoctar, recibiendo 20 €/día de la empresa).

La trabajadora recibe 2 pagas extras al año en junio y diciembre, iguales al salario base más el plus de convenio.

Solución:

DEVENGOS

1. Percepciones salariales

Salario base	800 €
--------------	-------

Complementos salariales:	
--------------------------	--

Plus de convenio	200 €
------------------	-------

Horas extraordinarias	100 €
-----------------------	-------

Horas complementarias (contratos a tiempo parcial)	
--	--

Gratificaciones extraordinarias	
---------------------------------	--

Salario en especie	
--------------------	--

2. Percepciones no salariales

Indemnizaciones o suplidós:	
-----------------------------	--

Plus de transporte	80 €
--------------------	------

Dietas	120 €
--------	-------

Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social	
---	--

Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos	
--	--

Otras percepciones no salariales	
----------------------------------	--

TOTAL DEVENGADO

1.300 €

4. Deducciones

Son cantidades que el empresario debe restar de la nómina para, actuando como intermediario, ingresar por el trabajador a distintos organismos y personas.

Las deducciones que deben realizarse siempre en cada nómina por el empresario son:

- A. Aportación del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social.
- B. Retenciones a cuenta del impuesto de la renta de las personas físicas (IRPF) para la Hacienda Pública.

Por otro lado, en algunas ocasiones podrán existir otro tipo de deducciones como:

- C. Anticipos.
- D. Valor de los productos recibidos en especie.
- E. Otras deducciones.

A. Aportación del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social

Los trabajadores deben cotizar a la Seguridad Social para tener derecho a recibir las prestaciones de esta (prestación por desempleo, pensión de jubilación, prestación por



maternidad, etc.), pagando una serie de cuotas por diversos conceptos, que se deducirán en cada una de sus nóminas por parte del empresario, que posteriormente ingresará en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Concretamente, el trabajador deberá cotizar a la Seguridad Social por 4 conceptos en cada nómina:

- **Por contingencias comunes.** Estas cuotas son las cantidades por las que el trabajador debe cotizar a la Seguridad Social para tener derecho a las prestaciones de la Seguridad Social por contingencias comunes, es decir, aquellas que no se producen por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, como por ejemplo: la jubilación, la asistencia sanitaria, la viudedad, la orfandad, la maternidad, una baja por enfermedad común o accidente no laboral, etcétera.
- **Por la prestación por desempleo.** Estas cuotas son las cantidades por las que el trabajador debe cotizar a la Seguridad Social para tener derecho a la prestación por desempleo en caso en que el trabajador pierda su empleo.
- **Por formación profesional.** Estas cuotas son las cantidades por las que el trabajador debe cotizar a la Seguridad Social para tener derecho a recibir formación y actualizarse profesionalmente, principalmente a través de cursos.
- **Por horas extraordinarias** (solo en el caso en que haya realizado alguna durante el periodo de liquidación de la nómina).

Sabías que...

Se utilizan las mismas bases de cotización para calcular las diferentes cotizaciones que deben realizar tanto el trabajador como la empresa a la Seguridad Social:

- Base de cotización por contingencias comunes.
- Base de cotización por contingencias profesionales.
- Base de cotización por horas extraordinarias.

Para calcular estas 4 cuotas que debe aportar el trabajador a la Seguridad Social, en primer lugar deberemos calcular las denominadas **bases de cotización**. A cada base de cotización se le aplicará un **tipo o porcentaje de cotización**, que explicaremos más adelante, obteniendo así la cuota de cotización correspondiente.

Así pues, para averiguar las cuotas a la Seguridad Social que debe pagar el trabajador, lo primero que debemos hacer es calcular sus bases de cotización.

A.1. Bases de cotización

Necesitaremos calcular 3 bases de cotización:

- **La base de cotización por contingencias comunes**, que es la que utilizaremos para calcular la cotización del trabajador a la Seguridad Social por contingencias comunes.
- **La base de cotización por contingencias profesionales**, que es la que utilizaremos para calcular la cotización por desempleo y la cotización por formación profesional.
- **La base de cotización adicional por horas extras**, que utilizaremos para calcular la cotización adicional por la realización de horas extraordinarias.

I. Base de cotización por contingencias comunes

La base de cotización por contingencias comunes (BCCC) es necesaria para calcular lo que el trabajador debe cotizar por contingencias comunes.

La base de cotización para contingencias comunes estará formada por la suma de:

1. **La totalidad de las percepciones salariales (PS)**, es decir, el salario base más los complementos salariales, excepto las horas extraordinarias y las pagas extraordinarias.
2. **Las percepciones no salariales que coticen a la Seguridad Social (PNS)**. Los complementos no salariales no cotizan algunos, otros cotizan íntegramente y otros cotizan en parte. Para calcular qué percepciones no salariales tienen que cotizar o no y por qué cuantía, deberemos comprobarlas en la siguiente tabla:

► COTIZACIÓN DE LAS PERCEPCIONES NO SALARIALES

	Concepto			Importe computable (importe que cotiza y por lo tanto se debe incluir en las bases de cotización)	
Gastos de manutención y estancia en un municipio distinto al del lugar de trabajo o residencia (dietas)	Gastos de estancia (dormir)			Las cantidades que excedan del importe justificado.	
	Gastos de manutención (comidas)	Pernocta	En España	Las cantidades que excedan de 53,34 €/día.	
			Extranjero	Las cantidades que excedan de 91,35 €/día.	
	No pernocta	En España		Las cantidades que excedan de 26,67 €/día.	
		Extranjero		Las cantidades que excedan de 48,08 €/día.	
		Personal de vuelo	En España	Las cantidades que excedan de 36,06 €/día.	
			Extranjero	Las cantidades que excedan de 66,11 €/día.	
	Según factura o documento equivalente (transporte público)			Las cantidades que excedan del importe justificado.	
	Gastos de locomoción			<ul style="list-style-type: none"> Las cantidades que excedan de 0,19 €/km. Las cantidades que no se justifiquen de gastos de peaje y aparcamientos. 	
Plus de transporte y plus de distancia		Sin justificación de importe			
Quebranto de moneda, prendas de trabajo y desgaste de herramientas					
Indemnizaciones por fallecimiento, traslados o suspensiones				Importe total.	
Indemnizaciones por despido				Importe total.	
Indemnizaciones por fallecimiento, traslados o suspensiones				Las cantidades que excedan sobre la cantidad establecida en el convenio colectivo.	
Indemnizaciones por despido				Las cantidades que excedan sobre la cuantía establecida en el ET.	

3. La prorrata de las pagas extras. Es la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias que tenga derecho a recibir el trabajador durante el año. Para calcular dichas prorratas mensuales, se dividirá el importe total de las pagas extraordinarias anuales entre 12 meses (si la retribución es mensual) o 365 días (si la retribución es diaria), tal como se indica a continuación:

$$\frac{\text{N.º de pagas extras anuales} \times \text{importe de las pagas extras}}{12}$$

0

$$\frac{\text{N.º de pagas extras anuales} \times \text{importe de las pagas extras}}{365}$$



Finalmente, la base de cotización de contingencias comunes (BCCC) será el resultado de sumar los tres apartados anteriores, es decir, las percepciones salariales más las percepciones no salariales que coticen más la prorrata de las pagas extraordinarias.

Base de cotización de contingencias comunes =

= percepciones salariales (sin incluir las horas extras ni las pagas extras) + percepciones no salariales que coticen (véase tabla anterior) + prorrata de las pagas extraordinarias

Bases mínimas y bases máximas

Una vez calculada la base de cotización por contingencias comunes, debemos comprobar que esta se encuentra comprendida dentro de las **bases máxima y mínima** correspondientes al grupo de cotización del trabajador. Estas bases máximas y mínimas se establecen por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social cada año.

Si la base de cotización de contingencias comunes fuese superior a la base máxima que le corresponda tomaremos la base máxima. Por otro lado, si la base de cotización de contingencias comunes fuese menor a la base mínima que le corresponda al trabajador nos quedaríamos con la base mínima.

Para el año 2019 son las siguientes:

► BASES DE COTIZACIÓN MÁXIMAS Y MÍNIMAS POR CONTINGENCIAS COMUNES DEL AÑO 2020 (PRORROGADAS DE 2019)			
Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas	Bases máximas
		€/mes	€/mes
1	Ingenieros y licenciados	1.466,40	4.070,10
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	1.215,90	4.070,10
3	Jefes de administrativos y de taller	1.057,80	4.070,10
4	Ayudantes no titulados	1.050,00	4.070,10
5	Oficiales administrativos	1.050,00	4.070,10
6	Subalternos	1.050,00	4.070,10
7	Auxiliares administrativos	1.050,00	4.070,10
		€/día	€/día
8	Oficiales de 1. ^a y 2. ^a	35	135,67
9	Oficiales de 3. ^a y especialistas	35	135,67
10	Peones	35	135,67
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	35	135,67

II. Base de cotización para contingencias profesionales

La base de cotización de contingencias profesionales se calcula sumando a la base de la cotización por contingencias comunes las horas extraordinarias.

Base de cotización de contingencias profesionales =

= base de la cotización por contingencias comunes + horas extraordinarias

Tope máximos y mínimos

La base de cotización de contingencias profesionales anterior no podrá ser superior al tope máximo ni inferior al tope mínimo, cualesquiera que sean el grupo de cotización y el número de horas trabajadas diariamente.

Para cualquier grupo de cotización	Tope mínimo	Tope máximo
	1.050,00 €	4.070,10 €

III. Base de cotización adicional de horas extraordinarias

La cantidad que constituye la base de cotización adicional de horas extraordinarias es precisamente el importe cobrado por ese concepto. Por lo tanto, esta base solo se calculará en el caso de que el trabajador haya realizado horas extraordinarias durante el mes en el que se está calculando su nómina.

Actividades resueltas

- 3.8.** Calcula la BCCC del mes de mayo de la trabajadora de la Actividad resuelta 3.9 que pertenece al grupo 4 de cotización a la Seguridad Social. Recuerda que la trabajadora percibía durante dicho mes las siguientes percepciones:

- Salario base: 800 €.
- Plus de convenio: 200 €.
- Plus de transporte: 80 €.
- Horas extras: 100 €.
- Dietas: 120 € (gastos de manutención por 6 días en España sin pernoctar, recibiendo 20 €/día de la empresa).

La trabajadora recibe 2 pagas extras al año en junio y diciembre iguales al salario base más el plus de convenio.

Solución:

Para calcular la BCCC seguiremos los pasos que hemos explicado en este apartado:

1. Calculamos todas las percepciones salariales (salario base + complementos salariales) sin incluir las horas extras ni las pagas extras:

$$\text{Percepciones salariales} = \text{salario base} + \text{complementos salariales} = \text{salario base} + \text{plus de convenio} = \\ = 800 + 200 = 1.000 \text{ €}$$

2. En segundo lugar, tendremos que calcular las percepciones no salariales que cotizan a la Seguridad Social. Debemos recordar que los complementos no salariales no cotizan algunos, otros cotizan íntegramente y otros cotizan en parte (para calcular qué percepciones no salariales tienen que cotizar o no y por qué cuantía, deberemos comprobarlas en la tabla vista anteriormente). La trabajadora percibe los siguientes complementos no salariales:

- Dietas por seis días en España sin pernoctar. Las dietas en España sin pernoctación cotizan si las cantidades exceden de 26,67 €/día. La trabajadora ha recibido 120 € por 6 días, es decir, 20 € por día. No supera los 26,67 €/día, por lo tanto, en este caso las dietas no cotizan y no se incluirán en la BCCC.
- Plus de transporte. Este complemento no salarial siempre cotiza en su totalidad, por lo tanto se incluirán en la BCCC los 80 € que ha recibido la trabajadora este mes.

Así pues, incluiremos en la BCCC las percepciones no salariales que cotizan = 80 €.

3. Calculamos la prorrata de las pagas extras. Cada paga extra incluye el salario base (800 €) y el plus de convenio (200 €), por lo que cada una será de 1.000 €. Al cobrar por mes, para calcular la prorrata dividiremos el importe total de pagas extras al año entre 12 meses.

$$\text{PPE} = \frac{\text{N.º de pagas extras anuales} \times \text{importe de las pagas extras}}{12} = \frac{2 \times 1.000}{12} = 166,67 \text{ €}$$

4. Comprobamos que la base se encuentre entre la base mínima y la base máxima.

Ahora ya podemos calcular la BCCC, que será el resultado de sumar los tres puntos anteriores:

$$\begin{aligned} \text{BCCC} &= \text{percepciones salariales} + \text{complementos no salariales que cotizan} + \text{prorrata de pagas extras} = \\ &= 1.000 + 80 + 166,67 = 1.246,67 \text{ €} \end{aligned}$$

Finalmente, lo único que deberemos comprobar es si la BCCC que hemos calculado se encuentra entre la base máxima y la base mínima correspondiente al grupo 4 de cotización al que pertenece la trabajadora (véase tabla). Para el grupo 4 la base mínima es de 1.050,00 € y la máxima de 4.070,10 €. La BCCC de 1.246,67 € que habíamos calculado se encuentra entre la mínima y la máxima, por lo que será la BCCC por la que cotice la trabajadora.

- 3.9.** Calcula la base de cotización de contingencias profesionales de la trabajadora de la Actividad resuelta 3.10.

Solución:

La base de cotización de contingencias profesionales se calcula sumando a la base de la cotización por contingencias comunas las horas extraordinarias. La BCCC era de 1.246,67 € y la trabajadora había realizado horas extras por valor de 100 €.

Así pues, la BCCP será:

$$\text{BCCP} = \text{BCCC} + \text{horas extras} = 1.246,67 + 100 = 1.346,67 \text{ €}.$$

Esta base tiene que estar comprendida entre el tope máximo (4.070,10 €) y el tope mínimo (1.050,00 €).

Lo está y por lo tanto la BCCP será de 1.346,67 €.

Actividad resuelta

- 3.10. Calcula la base de cotización de horas extraordinarias del mes de mayo de la trabajadora de la Actividad resuelta 3.10.

Solución:

La base de cotización de horas extras estará formada por el valor de las horas extras realizadas por la trabajadora durante el mes de la nómina que se esté liquidando.

La trabajadora ha realizado durante el mes de mayo unas horas extras normales por valor de 100 €, por lo que la BCHE será este importe. BCHE = 100 €.

A.2. Tipos de cotización

Como ya desarrollamos anteriormente, los trabajadores deberán realizar aportaciones a la Seguridad Social por contingencias comunes, por desempleo, por formación profesional y por horas extraordinarias si se hubiesen realizado.

Finalmente, las aportaciones que los trabajadores y la empresa deben realizar a la Seguridad Social se calculan multiplicando las bases de cotización, antes calculadas, por los tipos de cotización que le correspondan a cada una de ellas y que aparecen en la tabla siguiente:

► TIPOS GENERALES DE COTIZACIÓN DEL AÑO 2020		Porcentajes (%)			Bases de cotización
Conceptos		Empresa	Trabajador	Total	
Contingencias comunes		23,60	4,70	28,30	BCC comunes
Horas extraordinarias	Fuerza mayor	12,00	2,00	14,00	BC horas extras
	Resto	23,60	4,70	28,30	BC horas extras
	Tipo general	5,50	1,55	7,05	BCC profesionales
Desempleo	Contrato de duración determinada a tiempo completo	6,70	1,60	8,30	BCC profesionales
	Contrato de duración determinada a tiempo parcial	6,70	1,60	8,30	BCC profesionales
Formación profesional		0,60	0,10	0,70	BCC profesionales
Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)		0,2	No cotiza por este concepto	0,2	BCC profesionales

Como podemos observar en la tabla anterior, tanto el trabajador como la empresa deben pagar sus cuotas a la Seguridad Social. Lo que debe pagar la empresa a la Seguridad Social por cada trabajador se desarrollará más adelante.

► CÁLCULO DE LAS APORTACIONES DEL TRABAJADOR A LA SEGURIDAD SOCIAL

Cotización del trabajador por contingencias comunes

Base de cotización por contingencias comunes × tipo de cotización por contingencias comunes del trabajador (4,7%).

Cotización del trabajador por desempleo

Base de cotización por contingencias profesionales × tipo de cotización por desempleo del trabajador (1,55% de manera general o el 1,6% en el caso de trabajadores con contrato temporal).

Cotización del trabajador por formación profesional

Base de cotización por contingencias profesionales × tipo de cotización por formación profesional del trabajador (0,1%).

Cotización del trabajador por horas extraordinarias

Base de cotización por horas extraordinarias × tipo de cotización por horas extraordinarias (4,7% con carácter general o el 2% en el caso de horas extras por fuerza mayor).

Sabías que...

Se cotiza dos veces por horas extras. Por un lado, se cotiza al incluirlas en la BCCP y por otro lado vuelven a cotizar al tener que incluirse en la base BCHE. El objetivo es penalizar el posible abuso por parte del empresario en la imposición de horas extras a los trabajadores.