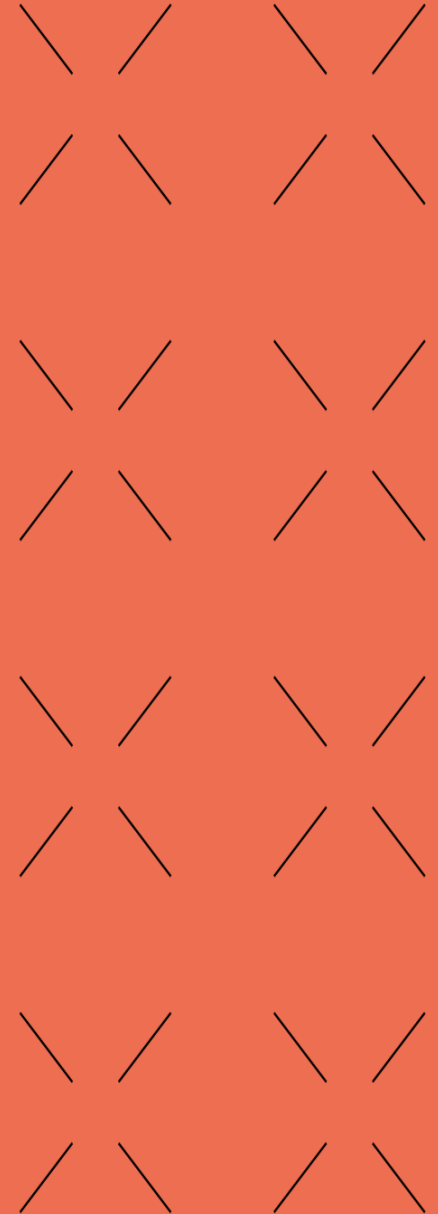


UD 8 El salario y la nómina



UD 8 El Salario y la nómina

OBJETIVOS

Distinguir los componentes del salario.

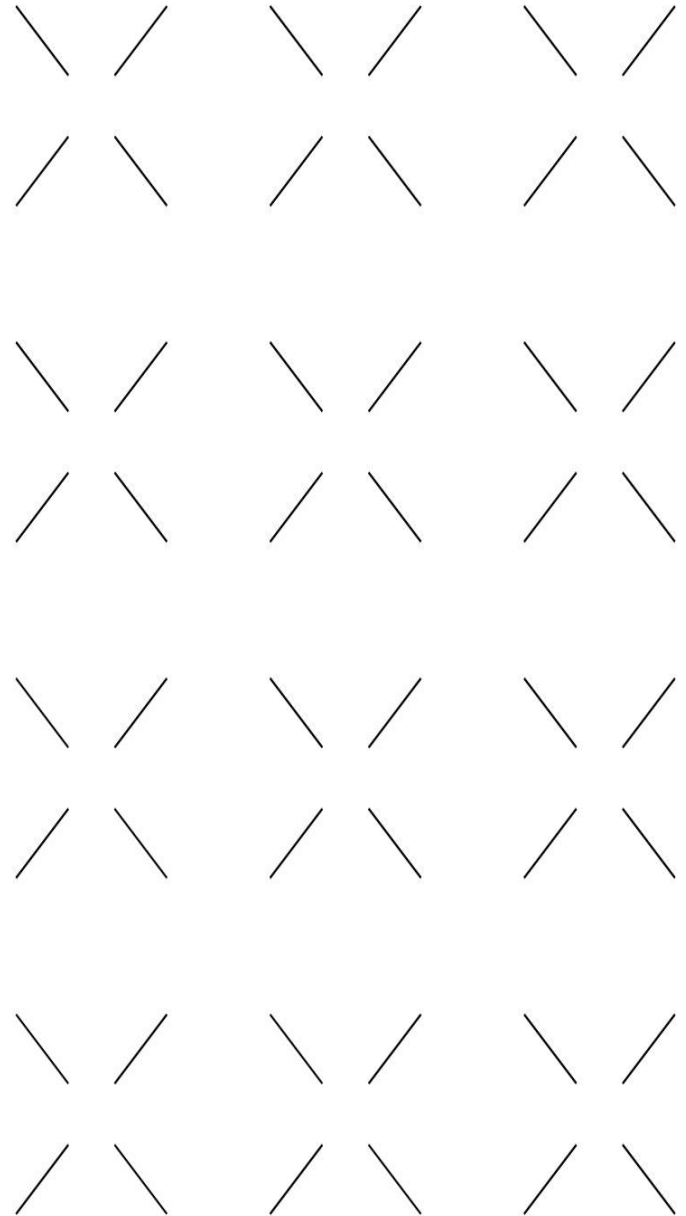
Conocer las garantías básicas del salario.

Interpretar y calcular un recibo de salarios sencillo.

CONTENIDOS

1. El salario. Conceptos y clases.
2. Las garantías del salario.
3. El recibo de salarios: La nómina

1. El salario. Conceptos y clases



El salario son las retribuciones que cobra el trabajador por cuenta ajena por los servicios prestados, incluyendo los períodos de descansos semanales en los que también se cobra salario.

Existen diferentes **tipos de salario**:

Salario en dinero: puede ser en metálico, transferencia o talón bancario

Salario en especie: se paga en productos diferentes al dinero: vivienda, vehículo, aportaciones plan de pensiones. Pero, **NO PUEDE SER MAYOR DEL 30% del total de retribuciones.**

Salario por unidad de tiempo: cuando se paga un tanto al día, al mes o a la hora, con independencia de la cantidad de trabajo realizado durante este tiempo.

Salario por unidad de obra: cuando se paga por la cantidad de trabajo realizado, adquiere la forma de comisiones o de incentivos por producción.

Salario mixto: una parte en tiempo y otra en obra, por ejemplo un salario base más incentivos.

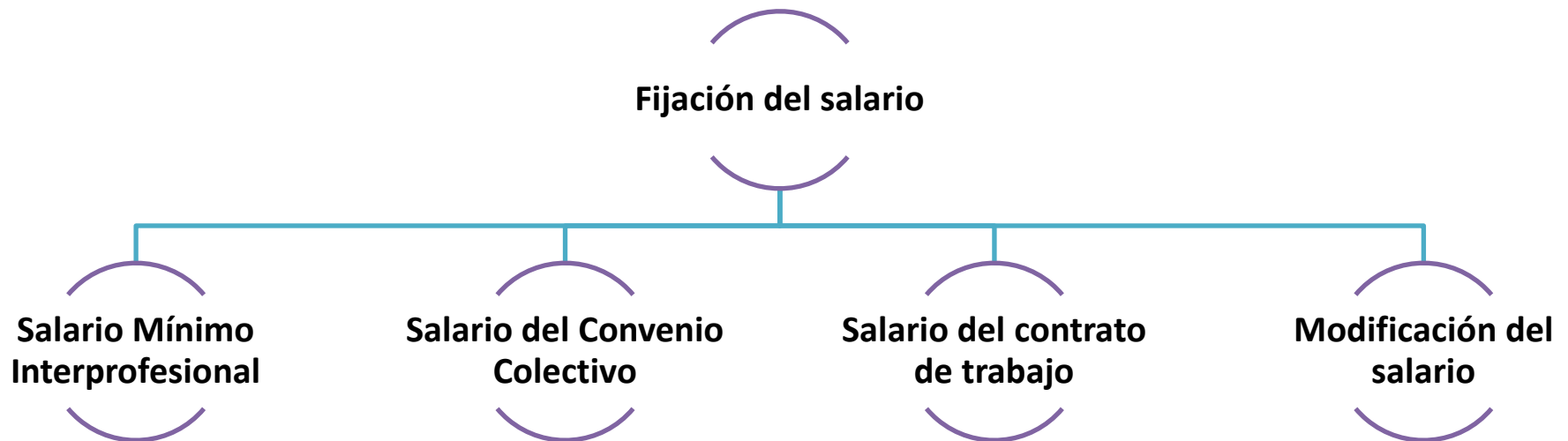
El pago del salario

El pago del salario se realizará **de forma puntual en fecha y lugar convenidos**. Los trabajadores tienen **derecho a pedir anticipos**, a cuenta por la parte de trabajo ya realizado.

Si el **empresario se retrasase en el pago**, el trabajador tiene **derecho a cobrar unos intereses del 10% anual** sobre las cantidades que se le deban. Y si el **retraso es de 3 meses seguidos**, es **causa justa de extinción del contrato**.

El pago del salario **se documenta con un recibo de salarios** donde constan: **las percepciones, las deducciones de seguridad social y las deducciones de Hacienda**. El modelo de recibo de salarios **es fijado por ley**, pero es **posible pactar otro modelo que establezca el convenio colectivo o por pacto con los representantes de los trabajadores**, cada vez se utiliza más el recibo de salarios en soporte informático.

Tipos de fijación del salario



EL SMI

El salario mínimo que **fija todos los años el Gobierno para todos los profesionales tomando como referencia una jornada a tiempo completo, se denomina Salario Mínimo Interprofesional, SMI.**

Es fijado todos los años por el Gobierno, previa consulta con los sindicatos y asociaciones empresariales, teniendo en cuenta indicadores económicos como el Índice de Precios al Consumo, IPC, la productividad nacional o la situación económica.

El **SMI para el 2023** es:

Salario Mínimo **diario: 36€**

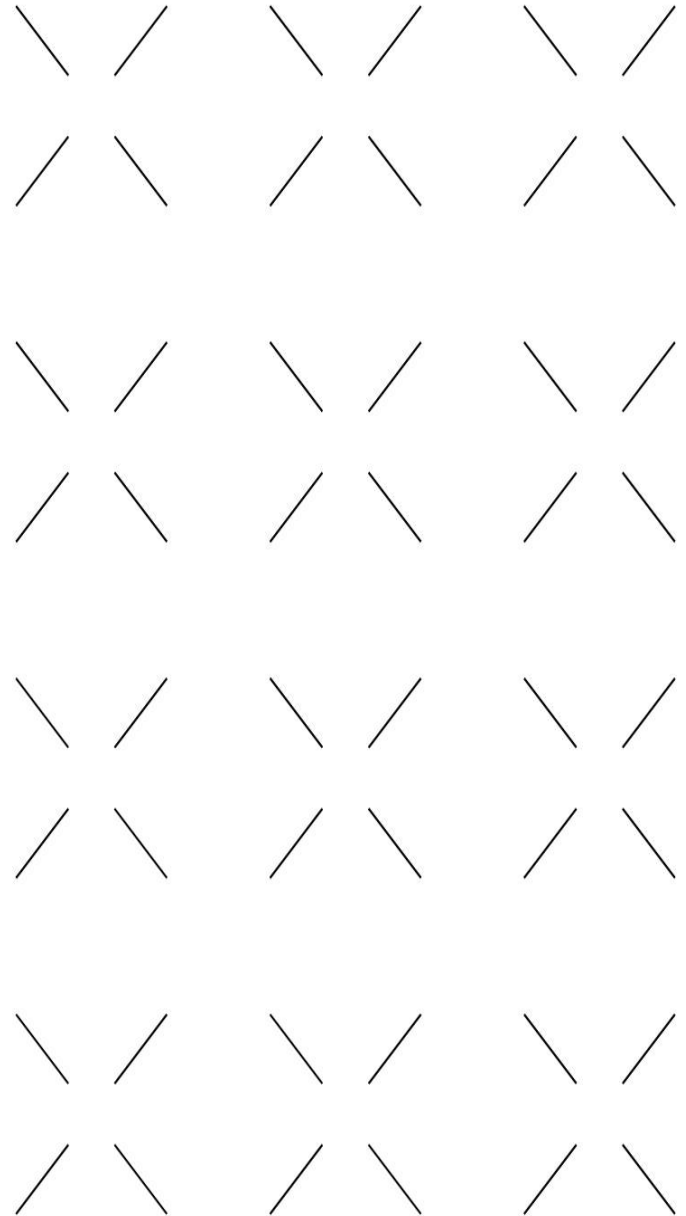
Salario Mínimo **mensual: 1.080€**

Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM)

IPREM es el indicador o referencia de nivel de rentas para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos o para calcular la cuantía de algunas prestaciones, ayudas y subvenciones públicas, como la protección por desempleo, las becas de estudio o comedor, el acceso a vivienda protegida, etc.

Para 2023 son: **600€/mes; 8.400€/año (14 pagas).**

2. Las garantías del salario



El salario tiene una serie de garantías para asegurar los derechos de los trabajadores. En concreto, son 3: **la inembargabilidad de salario, el salario como crédito privilegiado y el FOGASA, Fondo de Garantía Salarial.**

LA INEMBARGABILIDAD DEL SALARIO

No se le puede embargar, de la nómina neta al trabajador, la cuantía **del SMI 1.080€, excepto en el caso de que se deban pensiones por alimentos a hijos/as y cónyuge.** El resto del salario del trabajador sí es embargable, en función de la tabla que fija el artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil:

1er Tramo: Los primeros **1.080€** del salario **son inembargables.**

2º Tramo: la **primera cuantía adicional** hasta la que suponga el **doble del SMI**, se embargará **30%.**

3er Tramo: Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a **un tercer SMI** el **50%.**

4º Tramo: Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a **un cuarto SMI** el **60%.**

5º Tramo: Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a **un quinto SMI** el **75%.**

6º Tramo: Para **cualquier cantidad que exceda de la anterior** cuantía, el **90%.**

EJEMPLO

Sara tiene una serie de deudas que no ha pagado y es demandado ante el juzgado. La sentencia establece que se le embargará la nómina con los límites que fije la Ley. Su salario es de 2.500€.

Calcula qué cantidad es embargable.

Lo primero que hay que hacer, es sumar el SMI, 1.080€, hasta llegar al total que cobra la trabajadora. De esta manera, averiguaremos cuántos tramos hay.

Por tanto,

$1.080 + 1.080 = 2.160$ y hasta 2.500 quedarían de resto: 340€.

1º tramo: los primeros 1.080€, son inembargables, ya que corresponden al SMI.

2º tramo: los siguientes 1.080€ el 30%= 324€

3er tramo: hasta llegar a los 2.500, serían 340, al cual le aplicaríamos el 50%= 170€

El total embargable sería: $0 + 324 + 170 = 494$ €

EL SALARIO COMO CRÉDITO PRIVILEGIADO

Si una empresa tiene deudas con diferentes acreedores, por ejemplo, le debe dinero a sus proveedores, a clientes y a sus trabajadores, estos últimos, **los trabajadores tendrán preferencia a la hora de cobrar de la siguiente manera:**

- 1) Los **salarios de los últimos 30 días** tienen preferencia sobre cualquier otro crédito.
- 2) Los **beneficios de los objetos elaborados por los trabajadores** serán destinados al pago de sus salarios.
- 3) El **resto de salarios que se deban** tendrán **preferencia sobre cualquier otro crédito o deuda.**

EL FOGASA

El FOGASA, **Fondo de Garantía Salarial**, es un organismo que depende del Ministerio de Empleo, el cual se encarga de recoger unos fondos de las empresas, **0,2% de la base de cotización**, para que, en el caso de que **alguna empresa sea insolvente se pueda pagar a los trabajadores.**

La responsabilidad es subsidiaria: primero se venden todos los bienes de la empresa y, si aún así no pueden cobrar los trabajadores, se acude al FOGASA para que pague.

Y abonará:

- Los salarios no pagados por la empresa con el máximo 120 días, (4 meses), más pagas extraordinarias*, con el límite del doble del SMI diario.
- Las indemnizaciones por despido no pagadas, el máximo que abonará es 30 días por año, en caso de despido improcedente o 20 días por año si es procedente, con el tope de 360 días y con el límite del doble del SMI diario más pagas extraordinarias*.

*** IMPORTANTE:**

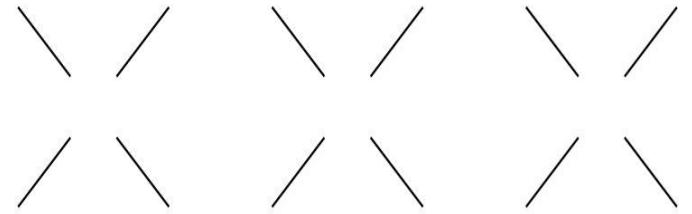
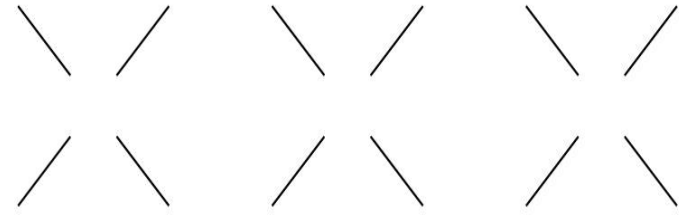
En el punto siguiente estudiaremos, que las pagas extraordinarias son un complemento salarial y que la Ley establece que todos los trabajadores tienen derecho a 2 pagas extraordinarias al año.

Por tanto, para poder calcular, tanto los salarios como las indemnizaciones, que pueden reclamar los trabajadores a la empresa hay que saber calcular las pagas extraordinarias.

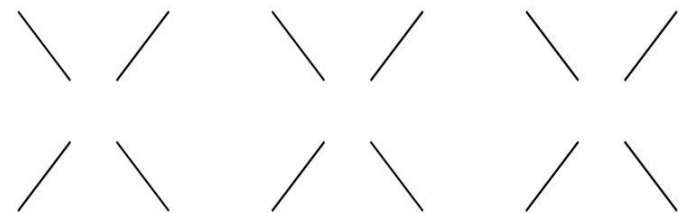
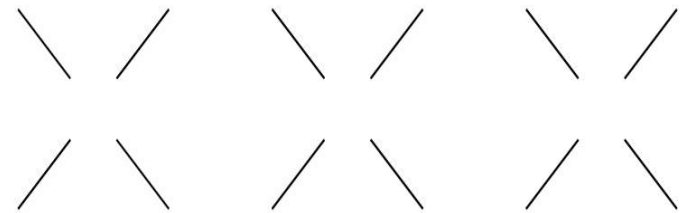
Esto se realiza de la siguiente manera:

36 (SMI diario) x 30 días del mes, el resultado que nos de, lo multiplicamos x 2 (2 pagas extraordinarias al año), y lo dividimos por 365 días que tiene el año.

Pagas extra: $(36 \times 30) \times 2 / 365$



3. El recibo de salarios: La nómina



LA ESTRUCTURA DE LA NÓMINA

Las partes de la nómina son las siguientes: os dejo un ejemplo en el Aula Virtual

Encabezado

Donde se especifican los datos de la empresa y el trabajador

Periodo de liquidación

Del mes o de los días que se van a cobrar

Devengos

Cantidades que se cobran por trabajo en bruto (sin descontar Seguridad Social y retención Hacienda)

Y se clasifican en **percepciones salariales y no salariales**

Deducciones

A los devengos o salario bruto se realizan una serie de **descuentos en nómina** (deducción por seguridad social, retención Hacienda o IRPF, anticipos cobrados o salarios en productos en especie)

Líquido a percibir

Es la resta entre devengos y deducciones = **salario neto**

Se firma por la empresa y el trabajador

Bases de cotización y Hacienda

Pagos a la Seguridad social y Hacienda realizados sobre otras cantidades que se denominan **base de cotización y base sujeta a IRPF** (no sobre devengos o salario bruto)

SALARIO BRUTO, DEVENGOS

Los devengos están formados por **SALARIO BASE, LOS COMPLEMENTOS SALARIALES Y LOS EXTRASALARIALES.**

A) SALARIO BASE

Todos los trabajadores deben **cobrar un salario base en función de su categoría profesional que marque el Convenio.** Este salario base **nunca puede ser inferior al SMI por una jornada a tiempo completo.**

B) COMPLEMENTOS SALARIALES

Los complementos salariales o pluses, son aquellos que se añaden al salario base. Es la Ley, y sobre todo el Convenio, el que decide qué pluses en concreto van a cobrar los trabajadores. Los posibles complementos salariales son:

- **Complementos personales:** son aquellos vinculados a los conocimientos o experiencia del trabajador, por ejemplo: la antigüedad, plus de idiomas, por titulaciones especiales, etc.
- **Complementos por el puesto de trabajo:** son aquellos vinculados al puesto en concreto de trabajador, los más habituales son: el plus de peligrosidad, de toxicidad, nocturnidad, turnicidad, plus convenio en función de la categoría profesional, etc.

- **Complementos por cantidad o calidad del trabajo:** son los asociados al rendimiento del trabajador: incentivos, primas, comisiones, plus de asistencia y puntualidad, horas extraordinarias, etc.
- **Complementos de vencimiento superior al mes:** se trata de las pagas extra y si así lo establece el Convenio la paga de beneficios.
Todos los trabajadores **tienen derecho a 2 pagas extras al año, por valor mínimo del salario base.** Cabe la posibilidad, de que el Convenio establezca que se pague la parte proporcional de las pagas extras todos los meses, es lo que se denomina paga extra prorrateada.
La paga de beneficios, puede tratarse de un % sobre los beneficios o bien una cantidad fija, la cual es habitual que los convenios paguen en el mes de marzo.

C) COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES

Los complementos extrasalariales vienen principalmente a compensar gastos del trabajador por motivos de trabajo, es lo que se denomina suplidos, y las indemnizaciones que puede recibir el trabajador, se establecen por Ley y especialmente por Convenio.

Son complementos extrasalariales:

- **Plus de transporte urbano:** por el transporte público para desplazarse al trabajo.
- **Plus distancia:** cuando el centro de trabajo se encuentra en una determinada distancia de la localidad de su residencia y debe acudir sin transporte facilitado por la empresa.

- **Dietas de viaje:** para compensar los gastos en comidas o por dormir fuera de su residencia por motivos de trabajo.
- **Locomoción y kilometraje:** para compensar los gastos en gasolina, autopistas y utilización propio en el desplazamiento a otro lugar fuera de su centro de trabajo.
- **Ropa de trabajo y desgaste de herramientas:** para compensar los gastos por la compra de prendas de trabajo o de herramientas por el propio trabajador.

DEDUCCIONES

El empresario **está obligado a realizar 2 deducciones** en la nómina del trabajador: la **cantidad que aporta el trabajador a la Seguridad Social** y otra **cantidad retenida para Hacienda**. Estas cantidades que resta el empresario de la nómina debe ingresarlas el empresario a la Tesorería de la Seguridad Social al mes siguiente, así como la retención de Hacienda cada 3 meses.

A) DESCUENTO POR SEGURIDAD SOCIAL

En primer lugar, **hay que determinar qué cantidad de la nómina es la que cotiza a la Seguridad Social**, puesto que no todas cotizan. Esa cantidad por la que se cotiza se **denomina Base de Cotización** y hay 3 bases: Base de Cotización de Contingencias Comunes (BCCC) Base de Cotización de Contingencias Profesionales (BCCP) y Base de Cotización de Horas Extras.

Para calcular las bases de cotización **debemos partir de los devengos o salario bruto** que gana el trabajador e **ir determinando qué es lo que cotiza y lo que no**.

Por tanto,

- **Salario base y complementos salariales cotizan a la seguridad social.**
- **Pagas extraordinarias:** con independencia de que se cobren 2 veces al año o se cobren de forma prorrateada todos los meses, **siempre cotizan TODOS LOS MESES, de manera prorrateada por 1/6 de la paga extra cada mes.**
- **Horas extraordinarias** (para algunas bases de cotización y otras no)

- **Los complementos extrasalariales:** algunos no cotizan y otros cotizan en parte:

Complementos NO cotizables a la seguridad social			
Gastos de locomoción o kilometraje a lugar distinto al Centro habitual de trabajo.	Según factura (transporte público)		Total del importe
	Sin factura		0,19 €/km (más peaje y parking)
Dietas cuando se produzcan en municipio distinto de la empresa o trabajador	Gastos de estancia (dormir hotel)		Los importes que se justifiquen
	Manutención (comer)	Con pernocta	Máx. 53,34€/día España Máx. 91,35€/día Extranjero
		Sin pernocta	Máx. 26,67€/día España Máx. 48,08€/día Extranjero
Indemnizaciones por despidos	Cotiza el exceso de la cantidad legal que fije el Estatuto de los trabajadores .		
Indemnizaciones por traslados, fallecimientos y suspensiones	Cotiza el exceso de la cantidad que fije el convenio		
Prestaciones seguridad social	El importe que abone la Seguridad social o la mutua no cotiza por ejemplo cuando un trabajador está de baja laboral, pero sí las mejoras voluntarias de la empresa, como por ejemplo las aportaciones en planes de pensiones		
Las mejoras y asignaciones asistenciales concedidas voluntariamente por las empresas	Desde 2014 cotizan casi todas: por ejemplo: entrega de productos, servicios escolares, primas de seguros. Solo está exento las becas por estudio.		
Las empresas deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social todos los conceptos retributivos que reciban los trabajadores, sean cotizables o no.			

EJERCICIO

Indica para los siguientes complementos si son cotizables o no:

Plus convenio: 100€.

Plus de peligrosidad: 90€.

Incentivos: 150€.

Dietas por estancia en hotel durante 2 días por 50€ cada noche.

Dietas por comer fuera durante 3 días por 75€.

Gastos de locomoción con factura de 100€.

Pago de prestación de la seguridad social por estar de baja laboral: 550€.

SOLUCIÓN:

Los pluses de convenio, peligrosidad y los incentivos, cotizan a la seguridad social, puesto que son salariales: el plus de convenio es un complemento salarial personal. El plus de peligrosidad es un complemento salarial por el puesto de trabajo y los incentivos, es un complemento salarial por cantidad o calidad del trabajo.

Las dietas por estancia, no cotizan.

Las dietas por comer fuera no cotizan, puesto que son 3 días y un total de 75€, con lo que cada día es de 25€. Como pone en la tabla, cuantía máxima para que no cotice son 26,67€, como no la supera, no cotiza. Si superase esa cantidad, 26,67, el exceso, sí cotizaría.

Los gastos de locomoción no cotizan por el importe total de la factura.

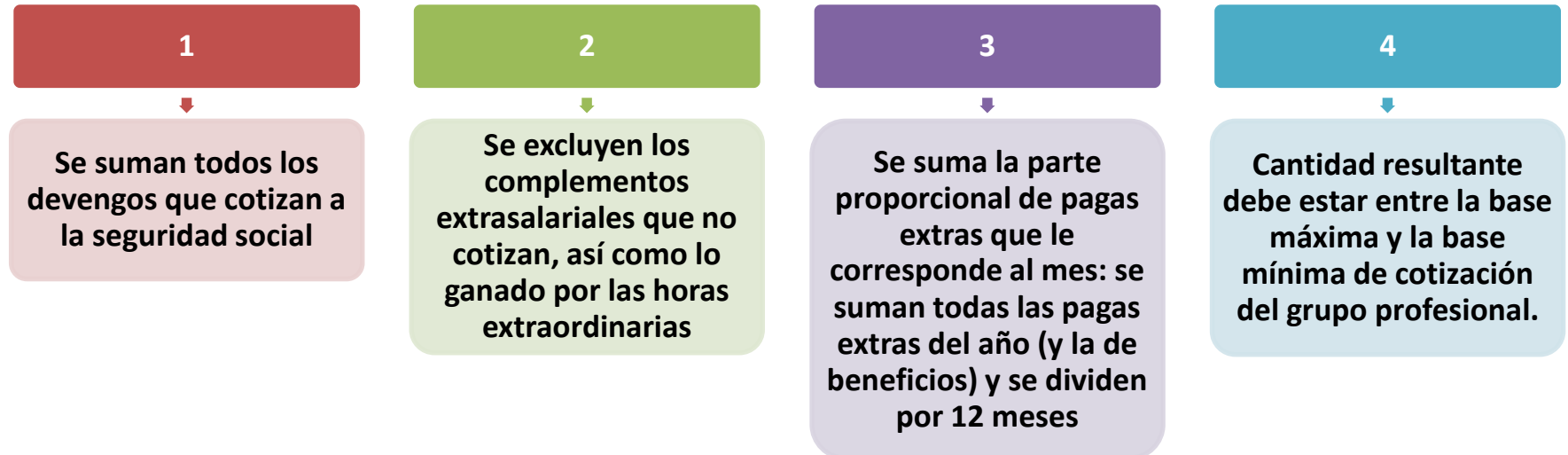
Los pagos de la seguridad social por la baja laboral, tampoco cotizan.

Una vez conocemos **que cantidades cotizan o no**, a la Seguridad Social, es necesario calcular la primera de las 3 bases de cotización: **Base de cotización de Contingencias Comunes, BCCC mensual y diaria.**

A.1 BASE DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS COMUNES, MENSUAL Y DIARIA

Esta base es la **cantidad de la nómina** por la **que el trabajador debe cotizar a la seguridad social para tener derecho a las prestaciones de la seguridad social** relacionadas con las contingencias comunes, es decir, **aquellas NO relacionadas con un accidente de trabajo o una enfermedad profesional**, por ejemplo: asistencia sanitaria, baja laboral común, la invalidez, jubilación, viudedad, orfandad, etc.

Sobre esta base **se aplicará un % y el resultado de su aplicación será la cuota** que hay que pagar. Se calcula de la siguiente manera cuando el salario es mensual:



Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas Euros/mes	Bases máximas Euros/mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del <u>Estatuto de los Trabajadores</u>	1.629,30	4.495,50
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.351,20	4.495,50
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.175,40	4.495,50
4	Ayudantes no Titulados	1.166,70	4.495,50
5	Oficiales Administrativos	1.166,70	4.495,50
6	Subalternos	1.166,70	4.495,50
7	Auxiliares Administrativos	1.166,70	4.495,50

EJERCICIO:

Calcula la BCCC de un trabajador del grupo 5 sabiendo que percibe las siguientes cantidades durante el mes de marzo:

Salario Base: 900€

Plus convenio: 120€

Plus Transporte: 120€

Dietas de comida en distinta localidad por 5 días: 100€

2 pagas extraordinarias al año de salario base cada una

Horas extras: 150€

SOLUCIÓN:

1. DEVENGOS COTIZABLES:

Salario Base: 900€

Plus convenio: 120€

Plus Transporte: 120€

2. DEVENGOS NO COTIZABLES:

Dietas de comida en distinta localidad por 5 días: 100€, puesto $100/5=20\text{€}$ día y el tope es de 26,67€/día, por tanto no cotiza.

Horas extras, no cotizan.

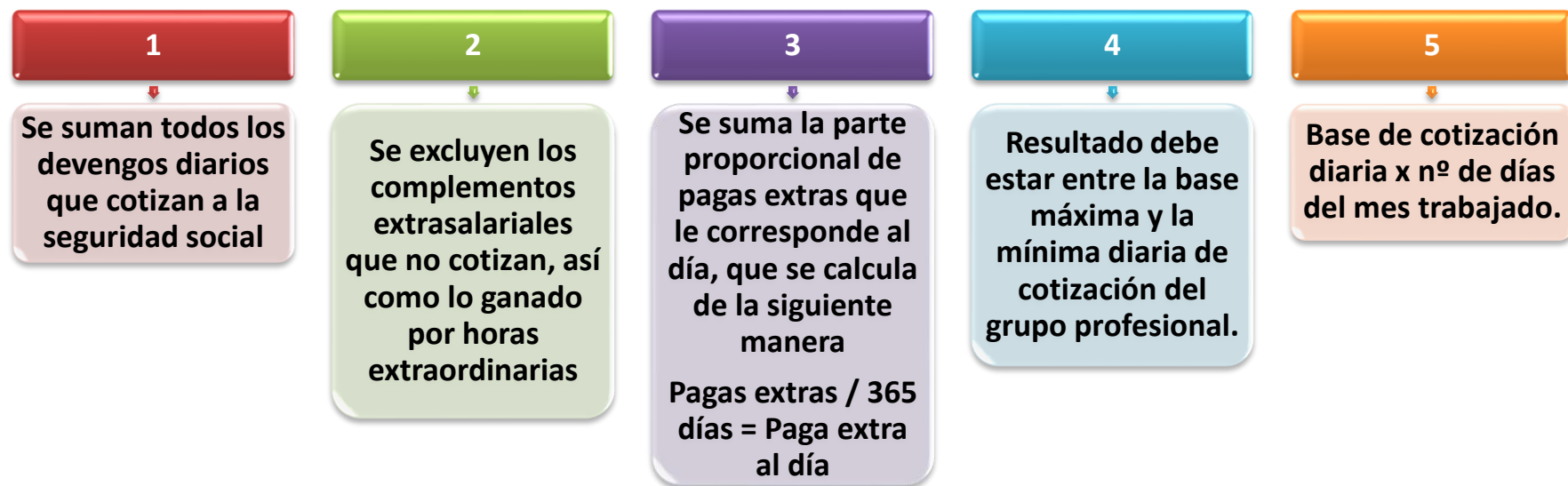
3. PARTE PROPORCIONAL DE LAS PAGAS EXTRAS:

2 pagas extraordinarias al año de salario base cada una: $2 \times 900 = 1.800\text{€}$; $1800/12\text{meses} = 150\text{€}$ al mes prorrateada.

TOTAL: $900+120+120+150 = 1.290\text{€}$.

Como está entre la base máxima y mínima para el grupo profesional: 4.495,50 / 1.166,70€, cotizará por contingencias comunes por 1.290€

Se calcula de la siguiente manera cuando el salario es diario:



Grupo	Categoría Profesional	Bases mínimas euros/día	Bases máximas euros/día
8	Oficiales de primera y de segunda	38,89	149,85
9	Oficiales de tercera y especialistas	38,89	149,85
10	Peones	38,89	149,85
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	38,89	149,85

EJERCICIO:

Calcula la BCCC de un trabajador del grupo 8 sabiendo que percibe las siguientes cantidades durante el mes de marzo:

Salario Base: 30€/d

Plus convenio: 3€/d

Plus Transporte: 3€/d

Dietas de comida en distinta localidad por 5 días: 100€

2 pagas extraordinarias al año de salario base cada una

Horas extras: 150€

SOLUCIÓN:

1. DEVENGOS COTIZABLES:

Salario Base: 30€/d

Plus convenio: 3€/d

Plus Transporte: 3€/d

2. DEVENGOS NO COTIZABLES:

Dietas de comida en distinta localidad por 5 días: 100€, puesto $100/5=20\text{€}$ día y el tope es de 26,67€/día, por tanto no cotiza.

Horas extras no cotizan.

3. PARTE PROPORCIONAL DE LAS PAGAS EXTRAS:

2 pagas extraordinarias al año de salario base cada una: $2 \times 900 = 1.800\text{€}$; $1800/365 \text{ días} = 4,93\text{€}$ al día prorrateada.

TOTAL: $30+3+3+4,93 = 40,93\text{€}$.

Como está entre la base máxima y mínima para el grupo profesional: $149,85/38,89\text{€}$, cotizará por contingencias comunes por $40,93\text{€}$ multiplicado por 31 días que tiene el mes de marzo: $1.268,83\text{€}$

A.2 BASE DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES

La Base de Cotización por Contingencias Profesionales (BCCP) es la base de cotización que se toma como referencia para cotizar por la contingencias profesionales de accidente de trabajo y enfermedad profesional, así como calcular aquellas cuotas que se recaudan conjuntamente con la seguridad social como son: la cotización por desempleo, por el FOGASA y por los cursos de Formación profesional.

El cálculo de la BCCP, se realiza, sumándole a la BCCC las horas extraordinarias y se compara con $4.495,50 \text{ €}$ y mínimo $1.166,70\text{€}$ tope máximo $4.495,50 \text{ €}$ y mínimo $1.166,70 \text{ €}$.

$$\text{BCCP} = \text{BCCC} + \text{HORAS EXTRAS}$$

A.3 BASE DE COTIZACIÓN HORAS EXTRAS

En el supuesto de que se hayan realizado horas extraordinarias, **aparecerá una 3ª base de cotización por la cantidad recibida por estas horas realizadas**, de manera que por las horas extras se **cotiza 2 veces: 1ª sumándole la cantidad a la BCCP y la segunda generando una Base de Horas Extras, que cotizan aparte.**

EJEMPLO:

Sabiendo que se trata de un trabajador del grupo 5 y que su Base de Cotización por Contingencias Comunes, (BCCC), durante el mes de marzo es: 1.290€ y que las horas extras realizadas han sido por valor de 150€.

Calcula la BBCCP y La Base de Cotización de Horas Extras:

BCCC= 1.290€

BCCP= BCCC + Horas Extras= 1.290 + 150= 1.440€

Esta cantidad está dentro del tope máximo y mínimo para un trabajador de esa categoría que es 4.139,40 € / 1.125,90€

BC Horas Extras= 150€ por las horas extras realizadas.

A.4 LOS TIPOS DE COTIZACIÓN

Para calcular las cuotas o ingresos a pagar hay que aplicar un % a las bases de cotización anteriores, de manera que: **BASE X TIPO DE COTIZACIÓN= CUOTA A INGRESAR.**

Tanto el trabajador, como el empresario, **deben pagar unas cuotas a la Seguridad Social y de recaudación conjunta (FOGASA, desempleo y Formación Profesional).** Veremos las que tienen que pagar los trabajadores. Para poder pagar estas cuotas, se aplican unos **% o tipos de cotización** a las bases.

IMPORTANTE: MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL DE LAS PENSIONES (MEI)

El 1 de enero de 2023 entró en vigor el denominado Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI), una nueva cotización de aplicación tanto para la empresa como para sus trabajadores que ya preveía **la Ley 21/2021, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones,** y que ahora recoge la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023. Esta novedad afecta tanto a empresas como a trabajadores.

La LPGE indica que a partir del 1 de enero de 2023 se aplica el MEI, un mecanismo que fija un **incremento de cotización de 0,6 puntos porcentuales** aplicado sobre la base de contingencias comunes en todas las situaciones de alta o asimiladas a la de alta en el sistema de la Seguridad Social en la que exista la obligación de cotizar para la cobertura de la pensión de jubilación.

- **las empresas asumirán un 0,5%**
- **los empleados pagarán el 0,1% restante.**

Cuotas a ingresar		Tipo de cotización (%)	
		Trabajador	Empresa
Contingencias comunes		4,70 % de BCCC	23,6 € de BCCC
Contingencias profesionales		No	% BCCP según el grado de peligrosidad de la actividad
Desempleo	Contratación indefinida, incluidos los contratos indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos, contratación de duración determinada en las modalidades de contratos formativos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, de relevo, interinidad y contratos, cualquiera que sea la modalidad, realizados con trabajadores discapacitados	1,55% de BCCP	5,50% BCCP
	En resto de contratos temporales y a tiempo parcial	1,60% de BCCP	6,70% BCCP
FOGASA		NO	0,20 % BCCP
Formación Profesional para el empleo		0,10 % de BCCP	0,60 % BCCP
Horas extras ordinarias		4,70% de BHE	23,60% BHE
Horas extras por fuerza mayor		2% de BHE	12% BHE
Mecanismo de equidad intergeneracional (MEI)		0,1% de BCCC	0,5% de BBC

EJERCICIO:

Sabiendo que se trata de un trabajador del grupo 6, con contrato indefinido y que su Base de Cotización por Contingencias Comunes, (BCCC), es de: 1.290€ y que la Base de Cotización por Contingencias Profesionales, (BCCP), es de: 1.440€ y la Base de Cotización por Horas Extras ordinarias es de: 150€.

Calcula las cuotas a ingresar por parte del trabajador.

SOLUCIÓN:

1. Por contingencias comunes: 4,80% de BCCC; $4,80\%$ de 1.290; $0,048 \times 1.290 = 61,92\text{€}$.
 2. Por contingencias profesionales: NADA, sólo debe realizar el ingreso el empresario.
 3. Por desempleo: como se trata de un trabajo indefinido el porcentaje es 1,55. Por tanto, por desempleo sería: 1,55% de BCCP; $1,55\%$ de 1.440; $0,0155 \times 1.440 = 22,32\text{€}$.
 4. FOGASA: NADA, sólo debe realizar el ingreso el empresario.
 5. Por formación profesional: 0,10% de BCCP; 0,10 de 1.440; $0,001 \times 1.440 = 1,44\text{€}$.
 6. Por horas extras ordinarias: 4,7% de BCHE; 4,7 de 150; $0,047 \times 150 = 7,05\text{€}$.
- TOTAL DE CUOTAS A PAGAR:** $61,92 + 22,32 + 1,44 + 7,05 = 92,73\text{€}$

B) DESCUENTO POR HACIENDA, IRPF

Las empresas realizan a **todos los trabajadores una retención o descuento en la nómina** para ingresarla en **Hacienda**. Esto significa que, **cada mes al trabajador se le descuenta parte de la nómina para que la empresa le ingrese en Hacienda, como una cantidad entregada “a cuenta”, por el trabajador para el impuesto de IRPF, Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.**

Así, cuando finalice el año, el trabajador habrá pagado “a cuenta” unas cantidades que le servirán para la declaración de Hacienda.

¿Cómo se calcula la retención de IRPF en la nómina?

Al igual que con la seguridad social, **hay que calcular una base de IRPF y un % a aplicar sobre esa base.**

La Base de retención de IRPF se calcula a partir de los DEVENGOS mensuales, pero descontando determinadas cantidades que NO se pagan a Hacienda:

- Las indemnizaciones legales por despido o extinción del contrato que sí tributan, así como el exceso de 180.000€).
- Indemnizaciones por traslados y fallecimiento.
- Gastos de locomoción y dietas en las mismas cantidades que para la seguridad social.


$$\text{Base IRPF} = \text{TOTAL DEVENGADO} - \text{Complementos no salariales (exentos)}$$

Y el tipo retención o % lo calcula Hacienda y se lo comunica a la empresa. Los cálculos se realizan en función de la renta anual de los trabajadores y de su situación familiar.

LÍQUIDO A PERCIBIR O SALARIO NETO

Es la cantidad que recibirá el trabajador y será la resta entre el salario bruto y las deducciones en la seguridad social y cuotas de recaudación conjunta y la retención del IRPF de Hacienda.

