**UNIDAD DIDÁCTICA 9.- EL SALARIO Y LA NÓMINA.**

[1.- EL SALARIO 2](#_Toc487212049)

[1.1. CONCEPTO Y CLASES DE SALARIO 2](#_Toc487212050)

[*1.2.* EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL 3](#_Toc487212051)

[1.3. INDICADOR PÚBLICO DE RENTA DE EFECTOS MÚLTIPLES (IPREM). 4](#_Toc487212052)

[1.4. EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA). 4](#_Toc487212053)

[2. EL RECIBO DE SALARIOS 4](#_Toc487212054)

[3.- LOS DEVENGOS DE LA NÓMINA 7](#_Toc487212055)

[3.1.- LAS PERCEPCIONES SALARIALES 7](#_Toc487212056)

[3.2. LAS PERCEPCIONES EXTRASALARIALES 9](#_Toc487212057)

[4.- LAS DEDUCCIONES SALARIALES 12](#_Toc487212058)

[5. PARTE PRÁCTICA: CÁLCULO DE UNA NÓMINA 15](#_Toc487212059)

# 1.- EL SALARIO

## 1.1. CONCEPTO Y CLASES DE SALARIO

La **definición del Salario** está recogida en el Estatuto de los Trabajadores (ET):

|  |
| --- |
| 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 trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador |

ESTRUCTURA SALARIAL:

El salario base es el salario mínimo que corresponde a un trabajador que presta sus servicios en una empresa. Se fija por el convenio colectivo aplicable. Puede ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) siempre y cuando las percepciones que en conjunto reciba el trabajador (salario base más complementos salariales) no sean inferiores al SMI.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma remuneración, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación por razón de sexo.

El ET permite la absorción y compensación del salario: compensar las subidas salariales fijadas en convenio con otras cantidades que, de forma voluntaria, paga el empresario al trabajador en nómina. Para ello es necesario que el trabajador reciba, en conjunto y anualmente, unas cantidades mayores que las obligadas por el convenio colectivo. Algunos convenios colectivos mejoran las condiciones salariales de los trabajadores prohibiendo esta práctica.

**CLASES DE SALARIO:**

Existen distintas formas de retribución salarial:

**¿CÓMO SE ESTABLECE EL SALARIO?**

## *1.2.* EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

|  |
| --- |
| El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) es la cantidad mínima que puede percibir un trabajador por una jornada de 40 horas semanales. Este salario mínimo puede ser mejorado por los convenios colectivos y los contratos de trabajo. Cuando se trabaje menos de 40 horas semanales el salario será proporcional al tiempo trabajado. |

El salario mínimo se puede incrementar con el importe de los complementos salariales como, por ejemplo, antigüedad, pagas extraordinarias, complementos de puesto de trabajo, nocturnidad, peligrosidad, toxicidad, etc.

Para el 2019 el **SMI será de 900 Euros/mes (brutos)**

El Gobierno fija anualmente el SMI, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

El SMI es inembargable, lo que significa que para hacer frente a las deudas contraídas por los trabajadores solo se podrán embargar las cantidades que superen el importe del SMI. A las cantidades que están por encima del SMI se les aplican unos porcentajes que aumentan proporcionalmente con el importe de los salarios. El único caso en el que se puede embargar el SMI es por impago de las pensiones alimenticias del cónyuge o los hijos.

## 1.3. INDICADOR PÚBLICO DE RENTA DE EFECTOS MÚLTIPLES (IPREM).

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

Para el 2019 el IPREM será de 537,84 €.

## 1.4. EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA).

El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo, cuya finalidad es garantizar parcialmente a los trabajadores los salarios y las indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral pendientes de cobro, en los casos de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores del empresario.

El FOGASA **garantizará las siguientes cantidades**:

* **Salarios**: abonará la cantidad máxima que resulte de multiplicar el doble del SMI diario incluida la parte proporcional de las pagas extra, por el número de días pendientes de cobrar con un máximo de 120 días.
* **Indemnización:** por despido o extinción del contrato con un límite de una anualidad, sin que para el cálculo del salario se pueda sobrepasar el doble del SMI.

# 2. EL RECIBO DE SALARIOS

Al abonar el salario al trabajador, el empresario está obligado a entregarle un documento denominado recibo de salarios. En el recibo de salarios, también conocido como nómina, se especifican cada una de las percepciones salariales, así como los descuentos que se practiquen.

**2.1 ESTRUCTURA:**

**El recibo salarial se puede dividir en las siguientes partes:**

|  |  |
| --- | --- |
| **CABECERA** | Es la parte donde se recogen los datos de identificación de la empresa y del trabajador. |
| **PERIODO DE LIQUIDACIÓN** | Indica el periodo de tiempo que se abona |
| **DEVENGOS O PERCEPCIONES** | Aquellas cantidades que percibe el trabajador por los distintos conceptos que integran el salario. Su suma sería el salario bruto. Hay que distinguir entre:   * **percepciones de carácter salarial** integradas por el salario base y los complementos salariales * **percepciones extrasalariales** : integrada por los complementos extrasalariales |
| **DEDUCCIONES** | Son los descuentos que nos realizan en la nómina, los podemos clasificar en tres tipos:  **Cotización a la Seguridad Social:** se abona por el trabajador para tener derecho a las diversas prestaciones de la seguridad social, se ingresa en la Tesorería General de la Seguridad Social por el empresario  **IRPF:** el importe descontado se abona a Hacienda y forma parte de los ingresos de la Administración para hacer frente al gasto público  **Otros:** incluye otros conceptos que se pueden descontar al trabajador como la cuota sindical si está afiliado a algún sindicato, el anticipo del salario percibido si se hubiera adelantado, etc. |
| **LIQUIDO A PERCIBIR** | Salario neto que percibe el trabajador, se obtiene restando al total devengado o salario bruto el total de los descuentos efectuados |
| **DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y DE IRPF** | Constan las bases de cotización a la seguridad social y de IRPF a la que se aplicarán los descuentos de la nómina. |

|  |  |
| --- | --- |
| **DATOS DE LA EMPRESA** | **DATOS DEL TRABAJADOR** |
| **Periodo de Liquidación:** | |
| **1.- DEVENGOS:**  -**Percepciones Salariales**  **-Percepciones No Salariales**  **2.- DEDUCCIONES:**  - **Seguridad Social**  - **IRPF**  **- Otras**  **3. LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR**  Lugar, fecha y firma de la empresa y el trabajador: | |
| **Determinación de las Bases a la Seguridad Social e IRPF** | |

# 3.- LOS DEVENGOS DE LA NÓMINA

Son las percepciones que recibe el trabajador por los diversos conceptos que integran el salario. Estos devengos se dividen en dos grupos:

## 3.1.- LAS PERCEPCIONES SALARIALES

Estas  **percepciones están sujetas a cotización** en el Régimen General de la Seguridad Social. Se dividen en salario base y los complementos salariales.

El **SALARIO BASE** es la parte fija del salario. Su cuantía viene fijada en los convenios colectivos según unidad de tiempo o de obra. Varía según el grupo profesional.

Los **COMPLEMENTOS SALARIALES** incluyen todas aquellas percepciones que, sin forman parte del salario base, son percibidas por el trabajador por determinadas circunstancias personales, de puesto de trabajo, situación o resultados de la empresa. Los posibles complementos salariales son:

**1.-Complementos salariales de carácter personal**: son percibidos a causa de determinadas circunstancias que concurren en el trabajador, como:

|  |
| --- |
| **Antigüedad**: retribuye la duración de la vinculación del trabajador con la empresa. Consiste en un porcentaje sobre el salario base que aumenta según el período que se contabiliza, contado a partir del momento en que el trabajador ingresó en la empresa.  **Conocimientos específicos del trabajador**: puede tratarse de idiomas o títulos  **Plus de convenio**: El plus convenio es un complemento del salario base que consiste en una cantidad fija.  **Cualquier otro complemento derivado de circunstancias personales del trabajador** |

**2.-Complementos salariales por el puesto de trabajo:** son percibidos a causa de determinadas circunstancias que concurren en el puesto de trabajo:

|  |
| --- |
| **Toxicidad, penosidad, peligrosidad**: se establece para compensar unas condiciones de peligrosidad o incomodidad en determinados trabajos que por su propia naturaleza no pueden evitarse. Para que el trabajador tenga derecho a este plus tiene que estar previsto en el convenio.  **Nocturnidad**: este plus se abona para compensar la incomodidad y el riesgo para la salud que supone realizar el trabajo en horario nocturno.  **Turnicidad**: el plus compensa las incomodidades y riesgos para la salud y los tiempos de exceso por cambios de turno y la realización del trabajo a turno rotativo.  **Responsabilidad**: se abona en función de la mayor responsabilidad de un puesto de trabajo. |

**3.-** **Complementos salariales por calidad o cantidad de trabajo**: son percibidos por el trabajador a causa de efectuar mejor o mayor producción que la determinada como normal, como:

|  |
| --- |
| **Incentivos** (primas): es la cantidad que se adjudica al trabajador en virtud del rendimiento obtenido por encima del nivel mínimo o norma.  **Prima de productividad**: cuando el trabajo se desarrolle con un resultado correcto  **Actividad**: complemento referido a la calidad del trabajo.  **Asistencia**: pago al trabajador de una determinada cantidad, normalmente diaria, por la asistencia regular al trabajo.  **Horas extras**: retribuye las horas realizadas por el trabajador por encima de la jornada ordinaria de trabajo |

**4.-Complementos de vencimientos periódicos superiores al mes**: son percibidos por el trabajador de forma periódica pero con vencimiento superior al mensual.

|  |
| --- |
| **Gratificaciones extraordinarias (pagas extras)**: con carácter general la ley establece la obligación de las empresas de pagar a sus trabajadores dos pagas extraordinarias anuales en la cuantía que se establezca en el convenio. En los convenios colectivos puede acordarse que las pagas extras se prorrateen en los doce meses del año, abonando cada mes la parte proporcional. Una de las pagas se abona en diciembre y la otra cuando lo establezca el convenio colectivo (normalmente en junio o julio)  **Paga de beneficios:** es una gratificación anual potestativa, establecida en función de los beneficios de la empresa, o una cantidad fija pactada en el convenio colectivo, con independencia de los beneficios obtenidos. Es habitual que los convenios fijen el mes de marzo para su abono. |

**5.-Complemento de Residencia:** Se abona cuando para la prestación del trabajo el trabajador deba fijar su residencia en determinados lugares: provincias insulares, Ceuta, Melilla, en el extranjero.

**6.- Otros conceptos salariales:** seconsidera salarial y por tanto cotiza a la seguridad social:

|  |
| --- |
| **Salario en especie**: Constituyen percepciones en especie de carácter salarial la utilización, consumo u obtención para fines particulares por el trabajador, de bienes, derechos o servicios, de forma gratuita o por precio inferior al de mercado, aun cuando no sea un gasto real para las empresas que las concedan.. Debe aparecer su valor en dinero. Lo percibido en especie no puede ser superior al 30% de las percepciones salariales del trabajador. Ejemplos: utilización de vivienda, de automóvil, aportaciones por el empresario a planes de pensiones a favor del trabajador, etc. |

## 3.2. LAS PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

Las percepciones no salariales son aquellos abonos que realiza el empresario al trabajador, derivados de la relación laboral, que no retribuyen ni el trabajo efectivo realizado por el trabajador ni tampoco los períodos de descanso que se computan como de trabajo. Su finalidad es compensar los gastos ocasionados al trabajador como consecuencia del desarrollo de su trabajo, mejorar voluntariamente al trabajador y comprende también algunas indemnizaciones percibidas.

**GRUPOS de percepciones no salariales**

**1.-Indemnizaciones o suplidos por gastos relacionados con el trabajo**: Son aquellas retribuciones que el trabajador percibe con la finalidad de compensarle los gastos que se le han originado por el desarrollo de su actividad. Podemos diferenciar las siguientes:

|  |  |
| --- | --- |
| **Quebranto de Moneda** | Son cantidades que compensan descuadres de caja o pérdidas cuando los trabajadores manejan dinero |
| **Desgaste de Herramientas** | Son percepciones por el desgaste de útiles o herramientas propias del trabajador. |
| **Prendas de Trabajo** | Se abonarán por el empresario cuando se exija el uso de un atuendo determinado |
| **Dietas de viaje** | Compensan al trabajador de los gastos en que incurre cuando por razón de su trabajo debe pernoctar fuera de su lugar de residencia( **gastos de estancia**) o hacer fuera de él alguna comida principal( **gastos de manutención con pernocta** que incluye todas las comidas del día incluida cena y desayuno **o sin pernocta**) |
| **Gastos de locomoción** | Resarcen al trabajador de los gastos que le ocasiona el desplazamiento, por razón de su trabajo y por orden de la empresa, a otros lugares distintos del centro de trabajo |
| **Plus de transporte urbano y distancia** | Son aquellas cantidades que deben de abonarse al trabajador por los desplazamientos desde su residencia habitual hasta el centro de trabajo y viceversa |

En estos complementos únicamente están excluidos de cotización con algunas matizaciones y límites las dietas y gastos de locomoción, el resto de complementos cotizan a la Seguridad Social.

**2.-** **Prestaciones de la Seguridad Social**: Aquí incluimos las prestaciones legales abonadas por la Seguridad Social, Mutua o empresario así como las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social (las percepciones entregadas por la empresa como complemento de las prestaciones otorgadas por la Seguridad Social).

Las prestaciones están exentas, las mejoras a las prestaciones de la seguridad social cotizan a la Seguridad Social, excepto la mejora por Incapacidad Temporal.

**3.-** **Indemnizaciones por traslados, suspensiones o ceses:** Incluimos las indemnizaciones que ha percibido el trabajador por estos conceptos.

En estos complementos únicamente cotiza la parte que exceda del límite legal

**4.-** **Otras percepciones no salariales**: Cantidades concedidas por el empresario en beneficio del trabajador como:

* + Percepción por matrimonio
  + Percepción por fallecimiento del trabajador
  + Beneficios asistenciales a favor del trabajador: abono de gastos de estudios, primas de seguro, entrega de productos a precios rebajados…

En estas percepciones por matrimonio y fallecimiento únicamente cotizan las cantidades que excedan de las establecidas por ley o convenio colectivo.

Las mejoras asistenciales que abone el empresario a cotizan a la Seguridad Social excepto los gastos de estudio que se abonen cuando sean exigidos por el trabajo que están exentos de cotización.

**Tabla 1.1. de conceptos excluidos de cotización y tributación.**

**\****Esta tabla no es necesario conocerla, no será materia de examen*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **CONCEPTOS EXCLUIDOS EN LA BASE DE COTIZACIÓN** | | | | | | | | | | | **En BASE**  **IRPF** |
| **CONCEPTO** | | | | | **IMPORTE EXENTO** | | **IMPORTE COMPUTABLE** | | | | **IMPORTE**  **COMPUTABLE** |
| **GASTOS DE MANUTENCIÓN Y ESTANCIA (DIETAS)** | **Gastos de estancia** | | | | | Importe justificado | | | Exceso Importe  Justificado | | Igual que en cotización |
| **Gastos de Manutención** | Pernocta | En España |  | 53,34 euros/día | | | El exceso de tales cantidades | | Igual que en cotización | |
| Extranjero |  | 91,35 euros/día | | | Igual que en cotización | |
| No pernocta | En España |  | 26,67 euros/día | | | Igual que en cotización | |
| Extranjero |  | 48,08 euros/día | | | Igual que en cotización | |
| Personal de vuelo | En España | 36,06 euros/día | | | Igual que en cotización | |
| Extranjero | 66,11 euros/día | | | Igual que en cotización | |
| ***GASTOS DE LOCOMOCIÓN*** | Según factura o documento equivalente (Transporte público) | | | | | Importe gasto justificado | | | — | | Igual que en cotización |
| Remuneración global (sin justificación importe) | | | | | 0,19 euros/km más gastos de peaje y aparcamientos justificados | | | El exceso de dicho importe | | Igual que en cotización |
| **INDEMNIZACIONES POR FALLECIMIENTO, TRASLADOS, SUSPENSIONES, DESPIDOS Y CESES** | | | | | Importe | | Exceso cuantía legal o convenio | | | | Exceso de la cuantía legal. Lo que exceda de 180.000€ aun dentro de la cuantía legal |
| **PRESTACIONES SEGURIDAD SOCIAL Y MEJORAS DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL** | | | | | Importe | | - | | | | Computan en IRPF |
| **MEJORAS SEGURIDAD SOCIAL distintas de la IT** como aportaciones a planes de pensiones, seguro médico | | | | | - | | Importe íntegro | | | | Computan en IRPF |
| **ASIGNACIONES ASISTENCIALES** | Gastos estudios exigidos por el trabajo. | | | | | Importe | | | — | | Computan en IRPF |
| Resto de asignaciones asistenciales | | | | | \_ | | | Importe Integro | | Computan en IRPF |

**EJEMPLO 1: APLICACIÓN DE LA TABLA DE EXTRASALARIALES:**

|  |
| --- |
| Para calcular la parte que cotiza de los conceptos extrasalariales debemos aplicar la tabla anterior (si te fijas tiene una columna donde se indica el **concepto**, otra en la que indica el **importe exento de cotización** y otra **importe computable**, en el que indica el importe que si se incluye en las bases de cotización) .  A) Ana ha percibido en su nómina dos abonos por dieta uno por gastos de una noche de hotel justificados con factura de 50 € y otro de 60€ por manutención con pernocta en Valencia. Si aplicamos la tabla estamos ante dos dietas, la primera sería por gastos de estancia, que al estar justificados por la trabajadora, estaría exento todo el importe y el segundo serían gastos de manutención con pernocta por lo que computaría el exceso de 53,34€, es decir (60-53,34 = 6,66€). De las dos cantidades percibidas por Ana computaría únicamente 6,66€ en la base de cotización  B) Ana ha percibido también un curso por exigencias del trabajo por importe de 200€, aplicando la tabla estamos ante una asignación asistencial exenta por lo que no se incluiría su importe en la base de cotización. |

# 4.- LAS DEDUCCIONES SALARIALES

Al total de devengos que percibe el trabajador tanto salariales como extrasalariales (salario bruto) se le deben restar las deducciones para obtener el salario neto o líquido.

Las deducciones que se la aplicarán al trabajador en su nómina son las siguientes:

**a) Deducciones por Seguridad Social, son las Cotizaciones a la Seguridad Social**: Se abonan por el trabajador para tener derecho a las prestaciones de la Seguridad Social. La Seguridad Social se financia con las contribuciones que realizan tanto el trabajador como el empresario, estas contribuciones se las llama cotizaciones y se calculan aplicando un tipo de cotización determinado sobre la Bases de Cotización de Contingencias Comunes (BCCC) o Base de Cotización de Contingencias Profesionales.

* **Para Contingencias Comunes: 4,70%** sobre Base de Contingencias Comunes. Su finalidad es cubrir prestaciones al trabajador derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.
* **Para Desempleo**: **1,55% ó 1,60%** (el tipo 1,55 es el tipo general y 1,60 se aplica a los contratos temporales a tiempo completo o a tiempo parcial) sobre la base de Contingencias Profesionales. Su finalidad es cubrir prestaciones al trabajador derivadas de la situación de desempleo.
* **Para formación profesional:** **0,10%** sobre la base de Contingencias Profesionales. Su finalidad es cubrir prestaciones al trabajador derivadas de la necesidad de formación.
* **Adicional por horas extras: el 2%** sobre el importe total de las horas por fuerza mayor y el **4,70%** sobre el resto de horas extraordinarias. Se cotiza al ser horas que se añaden a la jornada ordinaria.

**Tabla 1.2. Tipos de Cotización**

**\****Esta tabla no es necesario conocerla, no será materia de examen*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| CONTINGENCIAS SEGURIDAD SOCIAL | | | | | | | | | | | | | |
| **Concepto** | | | **Empresa** | | | | | | **Trabajador** | | **Total** | | |
| **Contingencias comunes (a aplicar sobre la BCCC)** | | | 23,6 | | | | | | **4,7** | | 28,3 | | |
|  | | |  | | | | | |  | |  | | |
| OTROS CONCEPTOS RECAUDACIÓN CONJUNTA | | | | | | | | | | | | | |
| **Concepto** | | | | | | **Empresa** | | | **Trabajador** | | **Total** | | |
| **Desempleo (a aplicar sobre la BCCP)** | **Tipo general** | | | | 5,50 | | | **1,55** | | 7,05 | | | |
| **Contrato por obra o servicio y contrato eventual a tiempo completo** | | | | 6,70 | | | **1,60** | | 8,30 | | | |
| **Contrato por obra o servicio y contrato eventual a tiempo parcial** | | | | 7,70 | | | **1,60** | | 9,30 | | | |
|  | | | | | |  | | |  | |  | | |
| **Formación Profesional (a aplicar sobre la BCCP)** | | | | | | 0,60 | | | **0,10** | | 0,70 | | |
| COTIZACIÓN ADICIONAL HORAS EXTRAORDINARIAS | | | | | | | | | | | | | |
| **Concepto** | | | | | | **Empresa** | | | **Trabajador** | | | | **Total** |
| **Cotización adicional horas extraordinarias (a aplicar sobre la base de cotización adicional)** | | **Horas extraordinarias fuerza mayor** | | 12 | | | **2** | | | | | 14 | |
| **Resto horas extraordinarias** | | 23,60 | | | **4,70** | | | | | 28,30 | |

**b) Deducciones por IRPF**: El empresario está obligado a retener e ingresar en Hacienda determinadas cantidades en concepto de pago a cuenta del I.R.P.F. cuando retribuya al trabajador por su trabajo. La cuantía de la retención será el resultado de aplicar a la Base sujeta a retención de IRPF el porcentaje correspondiente. El porcentaje de retención viene determinado por las circunstancias personales y familiares del trabajador (cuantía percibida, soltero, casado, número de hijos)

Cuota de Retención IRPF= Base IRPF x Tipo de retención

La Base de IRPF está formada por las percepciones salariales de trabajador, y con respecto a las no salariales se aplican las mismas reglas que para la calcular las bases de cotización (Tabla 4.1)

**c) Deducciones por Cantidades Anticipadas:**

Anticipos a cuenta del trabajo realizado: el trabajador tiene derecho a percibir cantidades a cuenta del trabajo realizado, antes de que llegue el día señalado para el pago. Estas cantidades se descontarán de la nómina del mes correspondiente.

***d) Otras deducciones:*** *Ejemplos*

- Cuota sindical: el empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia, a solicitud del sindicato del trabajadorafiliado

- Embargos a la nóminadecretadosjudicialmente

# 5. PARTE PRÁCTICA: CÁLCULO DE UNA NÓMINA

En este apartado vamos a ir calculando de forma práctica el cálculo de una nómina de un trabajador hasta obtener su salario neto.

El proceso sería el siguiente:

**Cómo se calculan las Bases de Cotización a las que aplicamos estos descuentos:**

La empresa y trabajadores están obligados a efectuar cotizaciones a la Seguridad Social por diversos conceptos para poder percibir las prestaciones en determinadas situaciones (desempleo, enfermedad, jubilación, etc.).

La base de cotización es una cantidad que se calcula a partir de las retribuciones de los trabajadores, y sobre la cual se aplican unos tipos impositivos (deducciones) para obtener cuotas que se descuentan en la nómina y se ingresan en la Seguridad Social.

Existen las **siguientes bases de cotización**:

**CÁLCULO DE Base de Cotización de contingencias comunes:**

En el cálculo de la BCCC se distinguen dos casos distintos: Los trabajadores que perciben su salario mensualmente y los que lo perciben de forma diaria.

**BCCC Salario Mensual:**

|  |
| --- |
| **BCCC=** Percepciones Salariales (sin incluir las horas extraordinarias) **+** parte que computa de los complementos no salariales **+** Prorrateo de pagas extraordinarias |

La prorrata de pagas extras se calcula de la siguiente forma

Las pagas extras, aunque se abonen prorrateadas cotizan todos los meses por su parte proporcional mensual.

**BCCC Salario Diario**

|  |
| --- |
| **BCCC=** Percepciones Salariales diarias ( sin incluir las horas extraordinarias) **+** parte que computa de los complementos no salariales **+** Prorrateo de pagas extraordinarias |

La prorrata de pagas extras se calcula de la siguiente forma

|  |
| --- |
| La base diaria de cotización se multiplicará por el número real de días del mes de que se trate (28, 29, 30 o 31). |

Una vez calculadas las Bases de Cotización se deben tener en cuenta los límites de cotización, ningún trabajador podrá cotizar por encima o debajo de los límites que se marcanpara cada categoría profesional (Tabla 1.3 sobre límites máximos y mínimos de las Bases de Cotización)

En **salario mensual** límites de los grupos del 1 al 7 (aplicamos la tabla 1.3). En **salario diario** límites de grupos del 8 al 11.

Si la base resultante fuese inferior a la mínima, se cotizará por esta, y si fuese superior a la máxima, esta será considerada como base de cotización.

**Tabla 1.3 sobre bases mínimas y máximas de cotización a la Seguridad Social para el año 2019:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | | | |
| **Grupo de Cotización** | **Categorías Profesiones** | **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 Estatuto de los Trabajadores | 1.466,50 | 4.070,10 |
| 2 | Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados | 1.215,90 | 4.070,10 |
| 3 | Jefes Administrativos y de Taller | 1.057,80 | 4.070,10 |
| 4 | Ayudantes no Titulados | 1.050 | 4.070,10 |
| 5 | Oficiales Administrativos | 1.050 | 4.070,10 |
| 6 | Subalternos | 1.050 | 4.070,10 |
| 7 | Auxiliares Administrativos | 1.050 | 4.070,10 |
|  |  | **Bases mínimas euros/día** | **Bases máximas euros /día** |
| 8 | Oficiales de primera y segunda | 35 | 135,67 |
| 9 | Oficiales de tercera y Especialistas | 35 | 135,67 |
| 10 | Peones | 35 | 135,67 |
| 11 | Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional | 35 | 135,67 |

**\****Esta tabla no es necesario conocerla, no será materia de examen*

**CÁLCULO DE Base de Cotización de contingencias profesionales:**

Se calcula de la misma forma que para las contingencias comunes, pero incluyendo el importe de las horas extraordinarias.

|  |
| --- |
| **BCCP =** BCCC + horas extraordinarias |

Cualquiera que sea el grupo de cotización del trabajador, los topes máximos son los que aparecen a continuación:

**Tabla 1.4**

|  |  |
| --- | --- |
| **Topes de cotización por contingencias profesionales** | |
| **Máximo** | **Mínimo** |
| 4.070,10 | 1.050 |

La base de cotización debe estar comprendida dentro del mínimo y del máximo establecidos. Si la base resultante es inferior a la mínima, se cotizará por ésta, y si es superior a la máxima, esta será considerada como base de cotización

**CÁLCULO DE Base de Cotización de HORAS EXTRAS:**

En el supuesto de que el trabajador haya realizado horas extraordinarias, su base será la cantidad recibida por estas horas.

|  |
| --- |
| Base Horas Extras = Retribución en concepto de Horas Extraordinarias |

**CÁLCULO DE Base sujeta a retención de irpf:**

La Base de IRPF está formada por las percepciones salariales de trabajador, y con respecto a las no salariales se aplican las mismas reglas que para la calcular las bases de cotización con la excepción de las prestaciones y mejoras de la seguridad social y asignaciones asistenciales que se incluyen.

Aplicaremos la tabla 1.1. de conceptos excluidos de cotización y tributación.

|  |
| --- |
| **BIRPF=** Percepciones Salariales **+** parte que tributa de los complementos no salariales |

\*No se incluye el prorrateo de las pagas extras en la Base del IRPF a no ser que esté prorrateada y realmente nos la abonen. Las pagas extras pagan su deducción de IRPF en el mes que se perciben. Además si se incluyen las horas extras al ser salariales

**EJEMPLO 2: CÁLCULO DE BASES CON SALARIO MENSUAL**

|  |
| --- |
| **Siguiendo el ejemplo UNO, el total de percepciones de Ana, que pertenece al grupo 5, con un contrato indefinido, en el mes de noviembre han sido las siguientes:**  Salario Base: 920€  Complemento Antigüedad: 48 €  Dieta por gastos de estancia justificados: 50 €  Dieta por manutención con pernocta en Valencia: 60 €  Abono de curso por exigencias trabajo:200€  Abono horas extras convenio: 45€  Además percibe dos pagas extras anuales de 968€ cada una  Tipo aplicable de IRPF 10%  Para calcular la Base de Cotización por Contingencias Comunes **BCCC**  **SUMA DE: ( percepciones salariales + parte cotiza de extrasalariales + prorrata pagas extras)**   * percepciones salariales (920+48) * la parte que cotiza de los extrasalariales (siguiendo el ejemplo 1 sería 6,66€) * prorrata pagas extras (968x2/12 = 161,33€)   **TOTAL BCCC=** **1.135,99€.**  \*Está base se encuentra dentro de los límites para su grupo 5 de las BCCC ( tabla 1.3) por lo que cotizará por esta cantidad  La Base de Cotización de Contingencias Profesionales **BCCP** :  **SUMA DE: (BCCC + horas extras)**   * BCCC (1.135,99) * horas extras (45€)   **TOTAL BCCP** = **1.180,99€**  \*Está base se encuentra dentro de los límites de la tabla 1.4 por lo que cotizará por esta cantidad.  La Base de horas extras **BHEX**= importe percibido por horas extras= **45€**  **Base sujeta a retención de IRPF=**    **SUMA DE: (percepciones salariales + parte tributa a IRPF de los complementos extrasalariales aplicamos la tabla de cotización tributación 1.1.)**   * suma de percepciones salariales (920+48+ 45) * parte tributa a IRPF de extrasalariales (6,6 + 200)   **TOTAL Base IRPF** **1219,6€**  \* Cómo se desprende de la tabla 1.1 Los gastos de estudio por exigencias de trabajo (200€) aunque están excluidos de cotización a la Seguridad Social tributan al IRPF  Además abonar de forma prorrateada las pagas extras no se incluyen en la base. |

**EJEMPLO 3 DE CÁLCULO DE BASES DE COTIZACIÓN CON SALARIO DIARIO**

|  |
| --- |
| Andrea Benítez, perteneciente al grupo 8 de cotización, abono del mes de mayo, con las siguientes retribuciones:  Salario Base: 28€  Complemento Convenio: 3€/ día  Abono de dietas de comida de 3 días por importe de 45€  2 pagas extras anuales de salario base más complemento de convenio  Horas extras convenio por importe de 65€  Para calcular la Base de Cotización por Contingencias Comunes **BCCC**  **SUMA DE: ( percepciones salariales + parte cotiza de extrasalariales + prorrata pagas extras)**   * percepciones salariales: ( 28+3) * la parte que cotiza de los extrasalariales: 0 ( cada día se abonan 15€ de dieta que no supera el límite de 26,67€/día que establece la tabla de extrasalariales por lo que no incluimos este importe) * prorrata pagas extras(930x2/365=5,1€)   **TOTAL BCCC=** **36,1€/ día**. \*Está base se encuentra dentro de los límites para su grupo de las BCCC ( tabla 1.3) por lo que cotizará por esta cantidad  Por tanto su BCCC será 36,1x31( días del mes de mayo)= **1.119,1€**  La Base de Cotización de Contingencias Profesionales **BCCP** :  **SUMA DE: (BCCC + horas extras)**   * BCCC: (1.119,1) * horas extras (65€)   **TOTAL BCCP** = **1.184,1€**  \*Está base se encuentra dentro de los límites de la tabla 1.4 por lo que cotizará por esta cantidad.  La Base de horas extras **BHEX**= importe percibido por horas extras= **65€** |

**APLICACIÓN DE LOS DESCUENTOS:**

El siguiente paso es aplicar los descuentos de seguridad social e IRPF a las Bases que hemos calculado:

**EJEMPLO 4: APLICACIÓN DESCUENTOS DE SEGURIDAD SOCIAL Y DE IRPF**

|  |
| --- |
| Seguimos confeccionando el recibo de salarios de Ana( ejemplo 2) con los datos de ese ejemplo: Calculamos los descuentos de la seguridad social aplicando el tipo de descuento sobre la base correspondiente ( tabla 1.2):   * **Contingencias Comunes:** 4,70% sobre Base de Contingencias Comunes: 4,7% x 1.135,99€= **53,39€** * **Desempleo**: 1,55% (ya que Ana tiene un contrato indefinido) sobre la base de Contingencias Profesionales : 1,55%x 1.180,99= **18,31€** * **Formación profesional**: 0,10% sobre la base de Contingencias Profesionales.: 0,10% x 1.180,99 = **1,18€** * **Horas extras:** 4,70% ( al ser horas extras del convenio) sobre B Horas Extras: 4,7% x 45= **2,12€** * **TOTAL DEDUCCIONES SEGURIDAD SOCIAL:** **75€** * El descuento a efectuar por **IRPF** seria 10% x 1219,6€= **121,96€**   **TOTAL DESCUENTOS:** 75+121,96= **196,96€** |

**CÁLCULO DEL SALARIO BRUTO:**

Salario Bruto = suma de devengos percibidos tanto salariales como no salariales

**CÁLCULO DEL SALARIO NETO O LÍQUIDO A PERCIBIR:**

Por último en la nómina para calcular el Líquido Total a percibir se deducirá al Salario Bruto el total de descuentos a realizar.

**EJEMPLO 5: Cálculo Salario Bruto y Neto del Trabajador**

|  |
| --- |
| **Salario Bruto** = total devengos del trabajador salariales y extrasalariales: 920€ +:48 € + 50 € + 60 € + 200€ + 45€ = **1.323€**  **Líquido a percibir**: Salario Bruto – Total descuentos 1.323 – 196,96= **1.126,04€**  **Ana percibirá un total de 1.126,04€** |

***RECIBO DE SALARIO DE ANA:\**** *en el recibo de salario no será necesario calcular la parte del empresario en las Bases de cotización y por tanto no está añadida en el recibo*

Empresa : XXXXXXXXX

Domicilio: XXXXXXXX

C.I.F. XXXXXXXXX

Código de cuenta de cotización XXXXXXXX

Trabajador: ANA

NIFXXXXXXXXXXXX

Nº de afiliación a la Seguridad Social: XXXXXXXXXXXX

Grupo profesional:5

Grupo de cotización: 5

**DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL I.R.P.F**

1. Base de cotización por contingencias comunes

Remuneración mensual*---------------------------------------- 974,66€*

Prorrata pagas extraordinarias--------------------------------161,33€

**TOTAL----------------------------------------------------------------------.** 1.135,99€

**2.** Base de cotización por contingencias profesionales (A.T y E.P)

y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, formación

profesional, fondo de garantía salarial------------------------------ 1.180,99€

3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias------- 45€

4. Base sujeta a retención del I.R.P.F--------------------------------1.019,6€

Periodo de liquidación: del 1 de 30 al de Noviembre . Total 30 días

**I .DEVENGOS**

**1.Percepciones salariales**

Salario base920€

Horas extraordinarias45€

Antigüedad48€

**2. Percepciones no salariales**

Indemnizaciones o suplidos

*Dietas de estància50€*

*Dietas de manutención 60*

Otras percepciones no salariales

Gastos estudio200€

**A. TOTAL DEVENGADO**  **1.323€**

**II.DEDUCIONES**

1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta

Contingencias comunes 53,39€

Desempleo 18,31€

Formación profesional 1,18€

Horas extras fuerza mayor

Otras horas extra 2,12€

TOTAL APORTACIONES\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 75€

**2.** Impuesto sobre la renta de las personas físicas 121,96

**B. TOTAL A DEDUCIR**- **196,96€**

**LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR** (A-B ) ---------------------- **1.126,04€**

Firma y sello de la empresa

Recibí