

EL SALARI



Codi	Concepte	Endamentaments	Liquidació	Total (EUR)
Percepcions				
001	Percepció salarials		1.109,09	
002	IRPF (14,9% a cada trimestre)		XXX	
004	COMPLEMENT DE DESTINACIÓ		688,29	
006	COMP. ESPEC. CIVIL		971,97	
008	C. ESPEC. COMP. SINGULAR (Tutoria, etc)		XXX	
007	COMP. ESP. SINGULAR CATEDRA		51,57	
009	COMP. ESPEC. PER ESTADIS (Cada any hi ha associada una retribució diferent)		XXX	
	Total			Suma de totes les percepcions salarials
Deduccions				
001	IRPF (Percentatge variable)		XXX	
002	DRETS PASSIUS		109,04	
003	MUFACE		47,74	
	Total			Suma de totes les deduccions
			Liquidat a percebre	A - B
Bases i quotes de cotització MUFACE i drets passius i base subjecta a IRPF				
Concepte	Base	%	Quota	
Quota MUFACE			47,74	
Quota drets passius			109,04	
Base subjecta a retenció IRPF		XXX %	XXX	
Observacions				

Índex de continguts

EL SALARI.....	3
1. El salari.....	3
2 Garantia del salari.....	4
3. Estructura del salari:.....	7
3.1. Les percepcions salarials.....	7
3. 2 Les percepcions no salarials.....	8
4 Les deduccions salarials.....	10
5 La nòmina.....	11
5.1 Càlcul de les bases de cotització:.....	11



EL SALARI

1. El salari

Està format per tots els pagaments que rep el treballador per la realització del seu treball per compte aliè o d'altri. El pagament del salari pot ser:

- En diners: és a dir, en moneda de curs legal (a Espanya, en euros)
- En espècie: en altres béns diferents dels diners (habitatge, vehicle d'empresa, tiquets de menjador...). Aquesta forma de pagament no pot superar el 30% del total del salari i mai minorar el SMI, aquest sempre serà en diners.

La liquidació i pagament s'han de fer puntuals (màxim 1 mes) i documentalment (nòmina) en la data i lloc convinguts. L'interès per mora en el pagament del salari és del 10% del que es deu.

Per garantir un ingressos mínims per als treballadors, el Govern fixa anualment un **salari mínim interprofessional (SMI)**, la quantia del qual per **l'any 2022 és de 32,16 €/dia, 965 €/mes, 13510 €/any (14 pagues)**. Aquest salari és inembargable, amb una única excepció: el pagament de pensions per aliment al cònjuge o als fills en virtut de sentència judicial per separació o divorci.

Exemple:

Un treballador que cobra 1200 €/mes i té uns deutes de 2750€. Se li pot embargar tot el salari fins que pagui tot el deute?

No, se li ha de respectar la quantitat del SMI, 965 €, la resta es pot embargar, en aquest cas 235 € cada mes.

El treballador té dret a percebre bestretes a compte del treball ja efectuat. Això vol dir que es pot demanar l'avançament del salari abans de final de mes.

Artículo 38 Salario. Los sueldos mensuales mínimos para cada categoría profesional y/o nivel salarial, son los que se relacionan en el anexo del Convenio Colectivo. Como norma general, el pago de sueldo y salario se efectuará mensualmente y el último día hábil de cada mes, pudiéndose acordar el pago por transferencia bancaria. Los sueldos señalados se entienden por jornada completa y se abo-narán a prorratea a quienes presten sus servicios por horas.

Artículo 39.- Cláusula de revisión salari

a. Durante la vigencia del convenio las revisiones salariales se realizarán en todos los conceptos retributivos sobre los que se hayan aplicado los incrementos Salariales pactados, aplicándose con carác-ter retroactivo desde el 01 de enero de 2019, consolidando su cuan-tía a efectos de las sucesivas actualizaciones salariales.

b. El derecho a dicha revisión salarial alcanza a todos/as los/as tra-bajadores/as afectados por este convenio durante toda la vigencia del convenio.c. La cantidad resultante se abonará, en todo caso, dentro de los dos meses siguientes al de su publicación en el BOP.

2 Garantia del salari

El salari és el principal ingrès que tenen els treballadors. La normativa per diverses causes estableix maneres de garantir el salari dels treballadors, per assegurar-li un mínim d'ingressos.

Hi han tres garanties salarials: Fons de Garantia Salarial (FOGASA), salari com a crèdit privilegiat i com s'ha dit abans inembargabilitat del salari.

FOGASA: És un organisme finançat pels empresaris que fa front als deutes de les empreses per garantir el salari dels treballadors quan l'empresa no puga pagar aquests salaris en certes situacions com ara insolvència empresarial o concurs de l'empresari.

Les funcions venen recollides en l'article 33 de l'Estatut dels Treballadors, i poden resumir-se en dos:

- Abonar als treballadors l'import dels deutes salarials que no s'hagen pagat a causa d'una insolvència o concurs.
- Pagar, en aquestes mateixes situacions, la indemnització que corresponga al treballador, així com els salaris de tramitació.

En definitiva, la funció del FOGASA és **assegurar-se que el treballador cobra salaris i indemnitzacions quan l'empresa no pot fer-se càrrec** dels mateixos per trobar-se en situació d'insolvència o concurs de creditors.

Cal remarcar que en els casos en què el Fons de Garantia Salarial abona salaris o indemnitzacions al treballador, se subroga en els drets d'aquest. És a dir, serà el FOGASA qui, a partir d'aqueix moment, podrà reclamar el pagament a l'empresari.

Així, les indemnitzacions del Fons de Garantia Salarial funcionen com una sort de bestreta. Garanteixen el cobrament al treballador, però amb això l'empresari no queda exempt de les seues obligacions salarials.

Com es finança el FOGASA?

El FOGASA es finança principalment mitjançant aportacions empresarials. Tals aportacions es determinen segons el tipus aplicable a la base de cotització dels treballadors emprada per a calcular la cotització per contingències professionals i desocupació.

En l'actualitat el **tipus aplicable és del 0,20%** de la base de cotització. Dit d'una altra manera, per cada 1.000€ de salari brut del treballador l'empresari haurà d'abonar 2€ al FOGASA per a finançar la seua activitat.

Però les aportacions empresarials no són l'única font de finançament del FOGASA. Com ja s'ha comentat, el Fons de Garantia Salarial pot reclamar a l'empresari les quantitats que abona als treballadors.

Finalment, com a organisme públic que és, pot rebre transferències des dels Pressupostos Generals de l'Estat i finançar-se de qualsevol altra manera que permeta el dret financer. Aquestes fonts de finançament són necessàries, ja que el *FOGASA no pot dependre únicament de les quotes dels treballadors, perquè en una situació de crisi pot veure's compromesa la seua solvència.

Quan es considera que l'empresari es troba en situació d'insolvència?

Perquè el FOGASA intervinga en el procediment ha d'instar-se l'execució del deute salarial conforme a les disposicions de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social. Condemnat l'empresari, es considera insolvent quan no s'aconsegueix la satisfacció dels crèdits salarials.

Com realitzar reclamacions al *FOGASA?

Declarada la insolvència de l'empresari, el treballador disposarà d'un termini d'un any per a realitzar la corresponent reclamació al FOGASA. Aquest termini comença a computar des de la data de l'acte de conciliació o de la sentència, acte o resolució judicial per la qual es reconega el salari o es fixe la indemnització.

Expedient de comprovació, resolució i pagament

Abans de desplegar la seua acció protectora, el Fons de Garantia Salarial ha de tramitar un expedient en el qual comprove la procedència d'assumir les indemnitzacions o crèdits salarials.

En principi, el **FOGASA disposa d'un termini de 90 dies des que es reconega el dret del treballador per a abonar els seus crèdits salarials i indemnitzacions**. No obstant això, la càrrega de treball d'aquest organisme ha arribat a generar terminis d'espera d'entre 6 mesos i 2 anys.

Així, la jurisprudència ha acabat pronunciant-se en Sentències com la del Tribunal Suprem de 16 de març de 2015. Recorda en ella que, atès que l'administració està obligada a resoldre i notificar la seua resolució en termini de 90 dies, **en cas de no resoldre la sol·licitud s'entendrà estimada la sol·licitud per silenci positiu**.

El problema radica en la solvència del FOGASA, que pot generar **esperes** fins i tot reconeixent-se el **dret de cobrament per silenci administratiu**. **En aquest cas** la prestació haurà de **reportar interessos**. No obstant això, seria recomanable comptar amb un advocat laboralista per a poder cursar la reclamació corresponent de la manera més àgil possible.

Subrogació en la posició del treballador

Quan el FOGASA pague qualsevol crèdit salarial o indemnització, se subrogarà en els drets i accions dels treballadors. Això vol dir que encara que abone tals quantitats podrà reclamar-les posteriorment a l'empresari. En aquest sentit l'acció protectora del FOGASA funciona més com una bestreta que com un simple pagament. A més, les quantitats reclamades conservaran el seu caràcter privilegiat establert en l'article 32 de l'Estatut dels Treballadors.

Límits de les prestacions del *FOGASA

Les indemnitzacions que abona el *FOGASA estan sotmeses a un límit determinat en l'article 33 de l'Estatut dels Treballadors. En concret, les indemnitzacions es calculen de la següent manera:

- El salari diari **no pot duplicar el salari mínim interprofessional**, incloent el prorratge de les pagues extraordinàries. Tenint en compte aquest salari, la **indemnització és de 30 dies per any de servei**. Aquesta quantitat es reduirà a **20 dies** quan corresponga a un acomiadament objectiu o col·lectiu (**ERO**). El límit **màxim d'indemnització és de 12 mesos**.

- Això implica que el treballador podria trobar-se amb una indemnització parcial de l'extinció de la seua relació laboral. Per això, en aquests casos persisteix el seu dret a reclamar. És a dir, **percebrà directament del Fons de Garantia Salarial la quantia calculada conforme a les anteriors normes i podrà exigir a l'empresari el pagament de la quantia restant.**

- El mateix ocorre referent als **salaris pendents de pagament** incloent els de tramitació. En aquest cas, **l'import màxim** del qual es farà càrrec el FOGASA ascendirà al **doblet del salari mínim interprofessional multiplicat pel nombre de dies pendents de pagament**. Davant aquesta situació s'imposa un límit **màxim de 120 dies de salari**.

- No s'inclouran en les indemnitzacions del FOGASA aquelles reconegudes en conciliació administrativa (ja que només vinculen a les parts) ni els plusos o complements de naturalesa indemnitzatòria (vestuari, transport, dietes...).

Cas pràctic resolt

Un treballador d'una empresa sol·licita al FOGASA l'import de 8 mesos de salari que té pendents de pagament degut a la situació de fallida en què es troba aquesta. El salari del treballador és de 1.300 €/mes amb les pagues incloses. Quina quantitat serà pagada al treballador per FOGASA?

La quantitat que realment l'empresa li deu al treballador és: $1.300 \text{ €} \times 8 = 10.400 \text{ €}$.

El FOGASA com a màxim abonarà el doble del SMI diari amb les pagues extres incloses, per un màxim de 120 dies:

$1000 \times 14 / 360 = 38,89 \times 2 = 77,78 \text{ €/dia}$

Primer haurem de calcular el salari diari amb les pagues extraordinàries incloses que l'empresa paga a aquest treballador per poder comprovar que no sobrepassi el límit establert pel FOGASA. L'empresa paga un salari de 1300 € mensuals amb les pagues extres incloses. Per saber el salari diari dividim entre 30 dies:

$1300 \text{ € mensuals} : 30 \text{ dies} = 43,33 \text{ €/dia}$. Com que aquesta quantitat és inferior al límit màxim que estableix el FOGASA:

$43,33 \times 120 \text{ dies} = 5200 \text{ €}$

Salari com a crèdit privilegiat: Els crèdits salarials pels últims trenta dies de treball i en quantia que no supere el doble del salari mínim interprofessional gaudiran de preferència sobre qualsevol altre crèdit, encara que aquest es trobe garantit per peça o hipoteca.

Els crèdits salarials gaudiran de preferència sobre qualsevol altre crèdit respecte dels objectes elaborats pels treballadors mentre siguin propietat o estiguen en possessió de l'empresari.

Els crèdits per salaris no protegits en els apartats anteriors tindran la condició de singularment privilegiats en la quantia que resulte de multiplicar el triple del salari mínim interprofessional pel nombre de dies del salari pendents de pagament, gaudint de preferència sobre qualsevol altre crèdit, excepte els crèdits amb dret real, en els supòsits en els quals aquests, conformement a la llei, siguin preferents. La mateixa consideració tindran les indemnitzacions per acomiadament en la quantia corresponent al mínim legal calculada sobre una base que no supere el triple del salari mínim.

El termini per a exercitar els drets de preferència del crèdit salarial és d'un any, a comptar des del moment en què degué percebre's el salari, transcorregut el qual prescriuran tals drets.

3. Estructura del salari:

S'estructura en diferents conceptes, els quals hem de diferenciar segons si són percepcions salarials o no ho són.

3.1. Les percepcions salarials.

Es componen de dues parts ben diferenciades, com són el **salari base i els complements salarials**:

a)Salari base: és la part de la retribució fixada per temps treballat (hores, dies, mes...), sense tenir en compte cap altre circumstància. S'estableix normalment en el conveni col·lectiu en funció de la categoria o grup professional.

b)Complements salarials: són quantitats que s'afegeixen al salari base i que es fixen en funció de diverses circumstàncies:

- Complementos personals: Titulació, idiomes, antiguitat, etc.
- Complementos pel lloc de treball: Per les característiques especials del lloc de treball, que el diferencien del treball corrent. Es deixen de percebre en el moment quan finalitza la tasca que dona lloc al complement (nocturnitat, perillositat, treball per torns...)
- Complementos per qualitat o quantitat de treball: assistència, puntualitat, productivitat...

També formaran part de les percepcions salarials les hores extraordinàries i les gratificacions o pagues extres.

d) Hores extraordinàries: Una hora extra és cada hora de feina efectiva realitzada per sobre de la durada de la jornada laboral ordinària pactada en el contracte de treball o en el conveni col·lectiu. Les hores extres es poden pagar en metàl·lics i així ho indica el conveni col·lectiu (l'import ha de ser, com a mínim, igual al d'una hora ordinària), o compensar-les amb descansos (que s'hauran de fer dins els 4 mesos següents a la data en què es van fer les hores extres a no ser que en el conveni col·lectiu indiqui un altre termini). Poden ser de dos tipus:

- Força major: Dedicades a reparar danys en cas de sinistres extraordinaris i urgents incendis, inundacions, terratrèmols...)
- La resta d'hores extres: **No es poden fer més de 80 hores extres anuals** (les de força major no computen). Els menors de 18 anys i els treballadors nocturns no poden fer aquest tipus d'hores extres. En treballadors a temps parcial el límit d'hores extres s'ha de reduir en la mateixa proporció a la jornada laboral. Aquestes hores seran voluntàries, llevat que aquestes s'hagin pactat en el conveni o en el contracte sense excedir els límits legals.

e) Gratificacions extraordinàries (pagues extres): Són, com a mínim, dues a l'any, que es poden ampliar per conveni col·lectiu. Una s'ha de pagar obligatòriament al desembre i l'altra quan l'empresa ho determini (normalment, al juny o al juliol). Una altra forma de pagament és prorratejar-les (és a dir, incloure en el salari de cada mes la part proporcional) mitjançant aquest càlcul: Import de cada paga x dues pagues / 12 mesos

3. 2 Les percepcions no salarials.

Són pagaments que no formen part del salari i que es destinen a compensar despeses o necessitats del treballador. Per exemple:

- Despeses del treballador com a conseqüència de la seva activitat laboral, com despeses de transport, per roba de treball, dietes de viatge...
- Prestacions de la Seguretat Social (per incapacitat temporal, períodes de descans per maternitat, atur parcial, assistència a persones amb discapacitat...)
- Indemnitzacions per acomiadament, trasllats...

Artículo 40.- Plus de trabajo en domingos y festivos.

Todos/as los/as trabajadores/as que desarrollen su jornada de lunes a sábado y además trabajen en domingo o festivo percibirán, como compensación de la pérdida del derecho al descanso durante estos días además del salario y complemento correspondiente a su categoría, un plus por domingo o festivo trabajado.

La percepción de este plus no anula el derecho de descanso semanal recogido en el artículo 37 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Este Plus se incrementará según la tabla adjunta.

Artículo 41.- Quebranto de moneda.

Para las empresas cuya actividad principal sea la recaudación, y para aquellos trabajadores que realicen ésta función, percibirán un plus en concepto de quebranto de moneda por 11 mensualidades. Este Plus se incrementará según la tabla adjunta.

Artículo 42.- Antigüedad.

1 Desde el 1/1/1998 queda suprimido y congelado el complemento personal que existía con la denominación de antigüedad.

2 El referido complemento salarial que ahora se extingue será reflejado en los recibos de salario con la denominación de “complemento de antigüedad consolidada”.

3 El importe contemplado en el punto anterior quedaría consolidado como un complemento salarial “ad personam” este complemento retribuido tendrá una duración indefinida y se abonará en las pagas extraordinarias.

Artículo 43.- Plus convenio.

Todos/as los/as trabajadores/as fijos o temporales afectados por el presente convenio, percibirán un plus convenio mensual, en la cuantía que se establece en las tablas salariales anexas al mismo. Dicho plus tendrá una cuantía para el año 2019 de 67,73€ y no se abonará en las pagas extraordinarias.

Artículo 44.- Plus de nocturnidad.

Se fija el plus por trabajo nocturno en un 30 por ciento de todos los conceptos retribuidos, para el trabajo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente.

Artículo 45.- Plus de Idiomas.

Aquellos/as trabajadores/as que en el desempeño de sus funciones en la empresa precisen habitualmente de un idioma adicional, además de los oficiales en la Comunidad Valenciana, percibirán el 10% de su salario base.

Artículo 46.-Plus de comida.

A partir de la publicación en el BOP, las empresas que tengan establecido un horario habitual de jornada partida, donde la duración del tiempo dedicado a la comida sea igual o inferior a una hora, concederán por día trabajado un plus de comida de 6 euros diarios, o la condición alternativa más beneficiosa en el caso de que existan otras compensaciones (abono, dietas o cheque-comida).

Este Plus se incrementará según la tabla adjunta.

Artículo 47.- Horas extraordinarias.

Conscientes ambas partes de la grave situación de paro existente, y con el objetivo de favorecer la creación de empleo, únicamente se podrán realizar horas extraordinarias estructurales, teniendo esta consideración las efectuadas por: pedidos imprevistos, períodos punta de trabajo, ausencias imprevistas, cambios de turno y circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente (trabajo a turnos etc..)

La realización de horas extraordinarias será voluntaria; sí serán de obligado cumplimiento las horas que se tengan que trabajar para la prevención y reparación de siniestros y daños urgentes y extraordinarios. En los dos casos anteriores si se abonan mediante retribución, el importe de las horas será incrementado con el 75% respecto del valor de la hora ordinaria. Si estas horas son compensadas por horas

de descanso se dará una hora de descanso por cada hora trabajada. No obstante, si fueran realizadas en domingo o festivo su retribución será incrementada con el 100% sobre el valor de la hora ordinaria o de dos horas de descanso.

Los representantes de los trabajadores recibirán mensualmente información del número de horas realizadas por trabajador/ay por departamentos, especificándose por la empresa las causas que motivaron las mismas. En cualquier caso las horas extraordinarias se pagarán en el plazo de 30 días después de realizarlas, o se compensarán por descanso en el plazo de cuatro meses.

Artículo 48.- Salidas y Dietas.

Si por necesidades del servicio hubiera de desplazarse algún/a trabajador/a de la localidad en la que habitualmente tenga su centro de trabajo, la empresa le abonará además de los gastos de locomoción (ver tabla adjunta), una dieta por día completo sin pernoctar, según tabla adjunta. Cuando el/la trabajador/a no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la empresa trabajos distintos a los habituales, aun cuando sea dentro de la localidad, tendrá derecho a que se le abone el gasto real realizado, debidamente justificado en un establecimiento de hostelería. Respecto a la cuantía y al devengo se estará a lo dispuesto en el art

147 del RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, el cual remite directamente a lo establecido en el RDL 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la renta de las personas físicas. Estas cantidades no sufrirán variación durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 49.- Pagas Extraordinarias.

Se abonarán 2 pagas extraordinarias de una mensualidad cada una en los meses de junio y diciembre, debiendo abonar las mismas el 20 de cada uno de los meses indicados, pudiendo ser prorrateadas por mutuo acuerdo. Las pagas extraordinarias se compondrán de los siguientes conceptos salariales: salario base y complemento de antigüedad consolidada. En cualquier caso cuando una empresa viniera abonando o un/a trabajador/a percibiendo en las pagas extraordinarias otros conceptos retributivos, aquí no contemplados los mantendrán como condición más beneficiosa.

Artículo 50.- Anticipos.

Todo el personal con más de 3 años de antigüedad en la empresa, podrá solicitar a la misma, y para casos de necesidad justificada, un anticipo sin interés hasta el importe de tres mensualidades del salario convenio. La amortización no excederá del diez por ciento mensual del salario convenio. La extinción del contrato de trabajo o cualquier otra causa que origine la baja en la empresa, determinará la devolución del anticipo.

Quantia dels complements. Tables salarials

	Plus Conv.todas las cat.+ 1,5%	66,73	67,73
	Kilómetro	0,20	0,20
	Dieta completa	20,14	20,14
	Plus idiomas	10%salario b	10% salario b
	Plus domingos y festivos+1,5%	44,37	45,04
	Quebranto de moneda+1,5%	49,16	49,90
	Plus comida+1,5%	7,77	7,89

Los salarios del año 2019 son el resultado de incrementar la tabla definitiva del año 2018 en un 1,3% los niveles I, II, III y IV; un 2% los niveles V y VI y un 2,3% en los niveles VII y VIII.

El resto de pluses y complementos son los consignados en la presente tabla definitiva para el año 2019

El SALARI BRUT d'un treballador correspon a la suma de les percepcions salarials i les percepcions no salarials.

El SALARI NET d'un treballador correspon al salari brut menys les deduccions salarials.

4 Les deduccions salarials

Les retribucions del treballador no es reben íntegres, sinó que presenten dues deduccions o retencions, què són quantitats que el treballador paga (A Hisenda IRPF i Seguretat Social), i què per tant es resten del salari brut

- **L'impost sobre la Renda de les Persones Físiques (IRPF).** Aquesta és una retenció que es fa en funció dels ingressos i la situació personal i familiar del treballador (nombre de fills i estat civil). [Agència tributària: retencions](#)(per descarregar el programa per calcular les retencions a compte de l'IRPF)
- **Cotització a la Seguretat Social.** És un pagament que realitza el treballador per tenir dret a les prestacions de la Seguretat Social (maternitat, incapacitat temporal, atur...) [Cotitzacions treballadors: 2022](#)

Al treballador se li dedueixen del salari quatre conceptes de cotitzacions

Cotitzacions	Tipus %
Contingències comunes: és una quantitat per tenir després dret a cobrar incapacitat temporal (IT) per malaltia comuna o accident no laboral	4,7 %
Hores extraordinàries: Cotització addicional de les hores extraordinàries realitzades en el més que es cobra	Hores extres ordinàries: 4,7 % Hores força major: 2 %

Desocupació o atur: es cotitza per poder demanar després la prestació per desocupació (paro)	1,55 % (contractes indefinits i temps complet) 1,6 % (resta de contractes)
Formació professional: És cotitza per finançar la formació dels treballadors	0,1 %

El percentatge d'IRPF és variable segons els ingressos del treballador i situacions personals. Hi han dos escales una estatal i altra autonòmica. En conjunt, les retencions poden ser des de 2 % fins a 56 %.

5 La nòmina

És el document que justifica el lliurament de la remuneració pactada. L'estructura dels diferents conceptes que inclou la nòmina és: dades de l'empresa i del treballador, percepcions salarials i no salarials, les quals ens indicaran quin és el salari brut del treballador. A continuació es detallen totes les deduccions a aplicar al salari brut per poder obtenir el salari que realment rebrà el treballador (salari net). Al final de la nòmina trobem les bases de cotització, que són unes quantitats que es calculen en funció de les retribucions dels treballadors, i sobre les quals s'apliquen uns percentatges per obtenir les quantitats que s'han de descomptar en la nòmina.

5.1 Càlcul de les bases de cotització:

Base de contingències comunes (BCC): per fer front a situacions de necessitat derivades de malalties comunes i accidents no laborals.

BCC = salari base + complements salarials + complements no salarials (menys les quantitats exemptes) + prorata pagues extra

Base de contingències professionals (BCP): per fer front a situacions de necessitat derivades de malalties professionals o accidents de treball.

BCP = BCC + hores extres

Base de cotització per hores extres (BCHE)

BCHE = import de les hores extra

Base subjecta a retenció de l'IRPF: per anticipar diners a compte de l'IRPF

Base IRPF = salari base + percepcions salarials i no salarials (menys quantitats exemptes de l'impost)

Tipus de cotització al Règim General de la Seguretat Social:

Amb les diferents bases de cotització calculades i anotades a la part final de la nòmina, haurem d'aplicar uns percentatges per calcular les quotes o quantitats que es descomptaran en el salari brut. A continuació es detallen els diferents tipus de cotització, però en el càlcul de la nòmina sols Aplicarem la columna del treballador:

Tipus de cotització %			
	Empresa	Treballador	Total
Contingències comunes	23'60	4'70	28'30
Atur:			
• Tipus general.	5'50	1'55	7'05
• Contracte durada determinada temps complet.	6'70	1'60	8,30
• Contracte durada determinada temps parcial.	7'70	1'60	9'30
Hores extra força major.	12'00	2'00	14'00
Rest a hores extraordinàries.	23'60	4'70	28'30
Formació Professional.	0'60	0'10	0'70
FOGASA.	0'20	---	0'20

Exemple resultat de nòmina:

L'empresa EL SOL, S.A., amb domicili al carrer El Peix, 89, de Barcelona, CP: 08030, amb CIF: A-1234567 i codi de compte de cotització: 28045123456, realitza el càlcul de la nòmina del mes d'abril del 201X d'un treballador amb contracte indefinit:

Salari base: 773'53 €

Antiguitat: 30'05 €

Hores extres voluntàries: 100'95 €

Despeses de transport: 24'04 €

Retenció IRPF: 15 %

Li corresponen dues pagues extraordinàries l'any, al juliol i el desembre, de salari base més l'antiguitat.

La BCCC és de 960,95 i la base subjecte a retenció de l'IRPF és de 928,57.

Conceptes de la nòmina.

I. Meritacions

1. Percepcions salarials = 773'53 + 30'05 + 100'95

2. Percepcions no salarials = 24'04

A. Total meritat = 773'53 + 30'05 + 100'95 + 24'04 = 928'57 €

II. Deduccions

1. Aportacions SS

%

CC: (4,7%) BCC* 960,95 x 0'047 = 45'16

D: (1,55%) BCP* = 1061'9 x 0'0155 = 16,46

FP: (0,1%) BCP = 1061,9 x 0'001 = 1'06

Hores extres: (4,7%) 100'95 x 0'047 = 4'74

A continuació es detalla el procediment a seguir per obtenir les diferents bases, tot i que no caldrà saber aquest procediment en els casos de la BCC i la base de l'IRPF, ja que l'enunciat ho facilita.

* BCC = salari base + complements salarials + prorrata pagues extres

Salari base + complements salarials i **no salarials*** + prorrata pagues extres = 773'53 + 30'05 + 24,04 + 133,93 = 960'95

Prorrata pagues extres = (773'53 + 30'05) x 2/12 = 133'93

*BCP = BCCC + Hores extres
 BCP = 960,95 + 100'95 = 1061'9

2. Base de l'IRPF (Sol coincidir amb el total meritat)

928'57 x 0'15 = 139, 29 €

B. Total per deduir = 4'74 + 16'46 + 1'06 + 45'16 + 139'29 = 206,71 €

C. Líquid total a percebre = 928'57 – 206'71 = 721,86 €

No salarials: cotitzen i tributen totes, excepte plus locomoció, dietes, manutenció i allotjament, que només cotitzaran i tributaran, la quantitat que sobrepassa un màxim establert en la normativa fiscal.

Percepciones No Salariales Exentas de Cotización y Retención

Actualizado tras la Reforma Fiscal aprobada por Ley 26/2014, de 27 de noviembre, por la que se modifica la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

CONCEPTOS			SEGURIDAD SOCIAL Importe Exento	IRPF	
				Importe Exento	Computa
Gastos de locomoción a lugar distinto al centro habitual de trabajo.	Con factura		El gasto total	El gasto total	
	Sin justificación		0,19 €/Km	0,19 €/Km	El exceso
Dietas en municipio distinto del lugar de trabajo habitual.	Gastos de estancia		Importe justificado	Importe justificado	
	Gastos manutención	Con Pernocta	España 53,34 €/día Extranjero 91,35 €/día	España 53,34 €/día Extranjero 91,35 €/día	El exceso
		Sin pernocta	España 26,67 €/día Extranjero 48,08 €/día	España 26,67 € Extranjero 48,08 €	

Prestaciones de la Seguridad Social y mejoras de las prestaciones por IT concedidas por las empresas, así como asignaciones para gastos por estudios de capacitación o reciclaje necesarios para el puesto de trabajo.	Cuantía legal	Cuantía legal	El exceso sobre la cuantía legal
Indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados o suspensiones .	Hasta la cuantía máxima prevista en norma sectorial o convenio colectivo aplicable	Cuantía legal	El exceso sobre la cuantía legal
Indemnizaciones por despidos .	En la cuantía establecida en el Estatuto de los Trabajadores.	Cuantía legal. Con el límite máximo de 180.000 €	El exceso sobre la cuantía legal o, en su caso, exceso sobre los 180.000 €

Regulación legal: Art. 109.2 de la Ley General de la Seguridad Social.
 Artículo 7.e) Ley IRPF