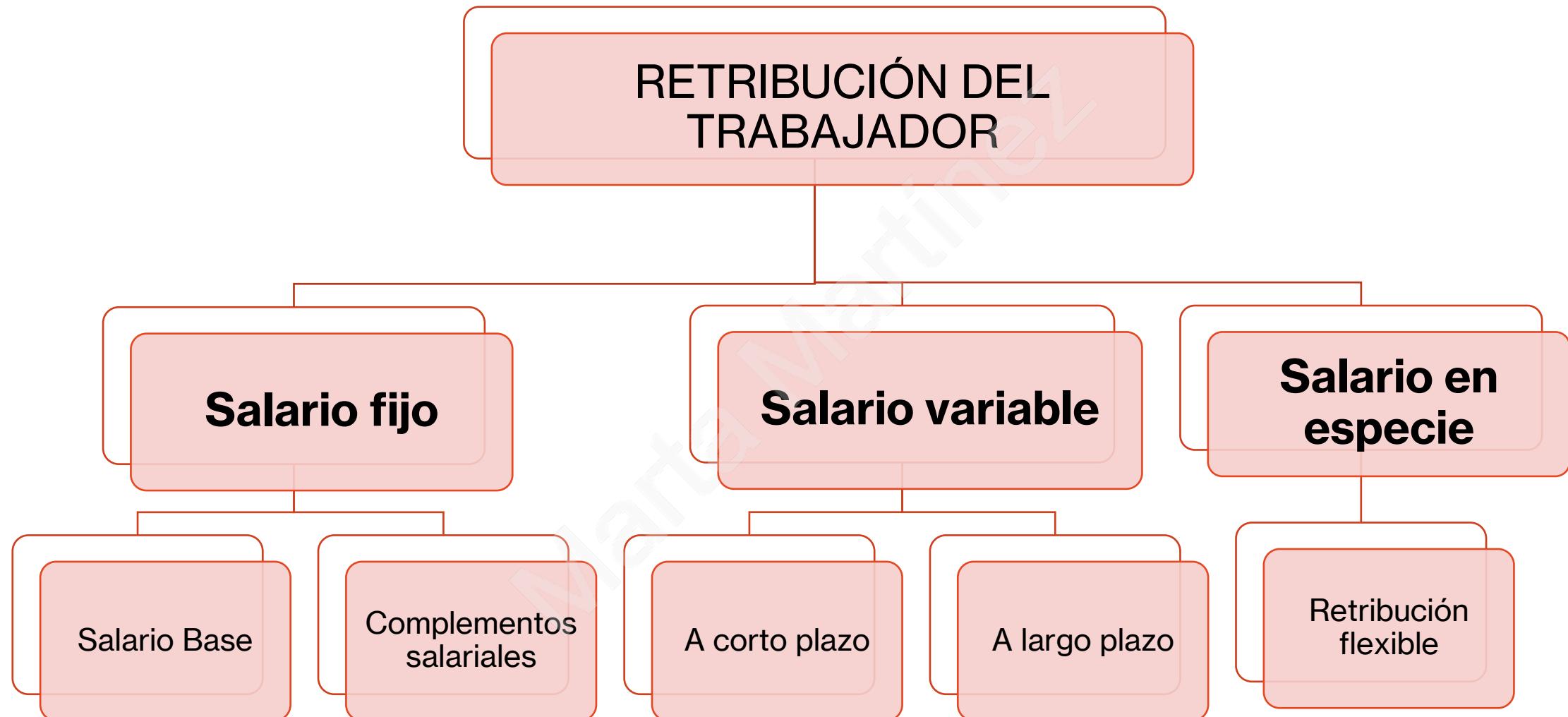


## Nómina

---

Marta Martínez





### Totalidad de percepciones:



En dinero

En especie

### Que retribuyan:



Trabajo efectivo

Descansos computables como de trabajo.

Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios porque el empresario se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, este conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacérsele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo. (art. 30 ET)

## Descanso semanal :

1 día y medio  
semanal acumulable  
en 14 días



## Permisos:

previo aviso,  
justificación motivos.

## Fiestas laborales:

14 año/ calendario  
laboral.

## Vacaciones:

30 días naturales al  
año.

Convenio

## Ejercicio Vacaciones análisis convenios:

Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública

## CALENDARIO FESTIVOS EN MADRID 2022

Enero						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

1/1 Año Nuevo

6/1 Epifanía del Señor

Febrero						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

Marzo						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Abril						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

14/4 Jueves Santo

15/4 Viernes Santo

Mayo						
L	M	X	J	V	S	D
				1		
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

2/5 Fiesta de la Com. de Madrid

Junio						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

Julio						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

25/7 Santiago Apóstol

Septiembre						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Octubre						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2			
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

12/10 Fiesta de la Hispanidad

Noviembre						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

1/11 Todos los Santos

Diciembre						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

6/12 Día de la Constitución

8/12 Inmaculada Concepción

26/12 Navidad (traslado 25/12)

## Matrimonio

- 15 días

## Fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hasta 2º grado.

- 2 días o 4 si necesita desplazamiento

## Traslado de domicilio

- 1 día

## Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal

- Por el tiempo indispensable

## El desempeño de funciones sindicales o de representación de personal

- Por el tiempo indispensable

## Formación vinculada al puesto de trabajo.

- 20 horas anuales

## Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

- Por el tiempo indispensable

## Lactancia de un hijo menor de nueve meses

- 1 hora al día o períodos acumulados

Siempre hay que consultar el convenio colectivo de aplicación.

Estás trabajando en una empresa cuyo convenio es el Convenio Colectivo Estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, y quieres pedir estos permisos:

1. 4 días de permiso retribuido por hospitalización de tu madre en otra provincia.
2. 20 días por permiso matrimonio.
3. 2 día por traslado de domicilio.
4. 5 días para ejercer de Jurado Popular.
5. Una mañana para el examen de conducir.
6. Quieres acompañar a tu hermano al hospital a que le realicen una intervención quirúrgica que no requiere hospitalización.

[Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública](#)

Analizar también en el convenio posibles permisos sin sueldo

**En metálico**

Efectivo

Transferencia

Talón

**En especie  
(máx. 30%)**

Utilización vivienda o vehículo

Prestamos a tipo de interés inferior

Vales de comida, planes de pensiones, seguros médicos....

## Compensación y absorción:

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Por convenio o contrato se puede prohibir.

### Jurisprudencia:

**Pluses de cantidad y calidad** no absorbibles ni compensables.

**Plus convenio** no absorbible ni compensable.

**Complementos personales voluntarios** son compensables y absorbibles.

**Antigüedad** es compensable y absorbible. Controversia.

Es materia de **carácter dispositivo**, de forma que podría operar la compensación y absorción salarial si así lo hubiesen acordado expresamente las partes.

**3156**

*Resolución de 22 de febrero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública.*

## Artículo 7. Compensación. Absorción.

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

## Artículo 25: La antigüedad no será absorbible en ningún caso.

**Retribución anual pactada en contrato:** SMI: 950 €/mes (SMI para 2021) más un complemento de empresa de 300 €/mes

**Subida SMI a 965 € en 2021**

**Recibo de salarios antes:**

Salario Base: 950 €/mes

Complemento empresa : 300 €/mes

**2020 Subida SMI recibo de salarios:**

Salario Base: 965 €/mes

Complemento de empresa : 285 €/mes

**Retribución anual pactada en contrato:** 30.000 €/ anuales

**Retribución anual en convenio:** 24.000 €/ anuales

**Condición más beneficiosa:**  $6.000 \text{ €/anuales} = 6.000 / 14 \text{ pagas} = 428,57 \text{ €/mensuales}$

**Recibo de salarios:**

Salario Base: 1.714,28 €/mes

Complemento empresa: 428,57 €/mes

**Subida salarial en el convenio a 25.000 €/ anuales**

$25.000 / 14 \text{ pagas} = 1785,71 \text{ € /mes}$

Subida salario base mensual

$1.785,71 - 1.714,28 = 71,43 \text{ €/mes}$

**Absorción del complemento de empresa:**

$428,57 - 71,43 = 357,14 \text{ €.}$

**Retribución anual pactada en contrato:** 45.000 €/ anuales

**Retribución anual en convenio:** 26.500 €/ anuales en 14 pagas .

Hallar complemento de empresa

Establecer los conceptos en recibo de salarios

Subida salarial en convenio a 27.800. Establecer conceptos en recibo de salarios.

## Tiempo:

- Periódicamente no superior a un mes.
- Retraso en el pago: Interés de mora.
- Falta de pago o retrasos continuados: Indemnización despido improcedente. El impago y los retrasos reiterados en el pago del salario debido, sancionables con multas entre 6.251 a 187.515 euros.
- Anticipos y prestamos.

## Documentalmente:

Se ajustará al **modelo oficial** o el establecido por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

El Tribunal Supremo en una sentencia del 22 de junio de 2011 admite que se sustituya la nómina en papel por su acceso a través de un sistema electrónico, que permita disponer del **documento en formato digital** e imprimirla, siempre que también pueda acceder a una nómina en papel si así lo solicita y que el formato de la nómina online sea el mismo que el de las nóminas que se venían entregando en formato papel.

Si en la nómina no se incluyen las cantidades realmente abonadas al trabajador estamos ante una infracción grave con una multa de entre 626 a 6.250 euros.

El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado (Artículo 29 del ET .1).

Los anticipos que las empresas pueden hacer a los trabajadores sobre los salarios a percibir en el futuro carecen de regulación legal y se regirán, de concederse, por lo acordado entre las partes o la regulación existente en el convenio colectivo de aplicación (la mayoría limitan la cuantía al 90% del sueldo neto).

El anticipo se realizará sobre el neto de la nómina a percibir, es decir descontando las cotizaciones y la retención del IRPF.

### Ejemplo:

Retribución neta: 1.500 €

El trabajador solicita un anticipo el día 20.

$$1.500/30 = 50 \text{ €}$$

$$50 \text{ €} \times 20 \text{ días} = 1.000 \text{ €}$$

Si el convenio establece el 90% del sueldo neto serían 900 € de anticipo.

Trabajador que trabaja en una tintorería de Madrid con un sueldo neto (después de descontar cuotas y la retención del IRPF) es de 1.150 €

Solicita un anticipo de su sueldo el día 16 del mes.

Solución: Artículo 21º Convenio colectivo tintorerías Madrid:

*ANTICIPOS. Las Empresas estarán obligadas, previa petición del interesado, a conceder un anticipo el 15 de cada mes, por el importe máximo del 90 por ciento del salario devengado, salvo mejor acuerdo en cada Empresa.*

$$1.150 \text{ €} / 30 \text{ días} = 38,33 \text{ €/ día}$$

$$38,33 \text{ €} \times 12 \text{ días} = 460 \text{ €}$$

$$90\% \text{ de } 460 \text{ €} = 414 \text{ € de anticipo.}$$

**SMI 2021 día:** 32,17 euros.

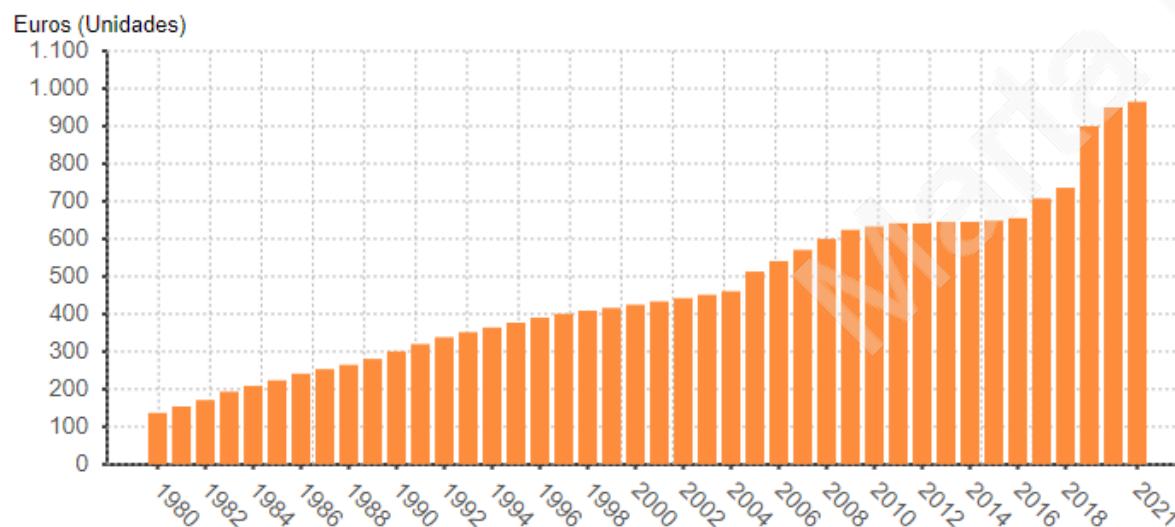
**SMI 2021 mes (14 pagas):** 965 euros.

**SMI 2021 mes (12 pagas):** 1.125,83 euros.

**SMI 2021 año:** 13.510 euros.

**SMI 2021 eventuales y temporeros día:** 45,70 euros

La relación laboral con una misma empresa no exceda de 120 días percibirán, conjuntamente con el salario mínimo diario establecido, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a que, como mínimo, tiene derecho todo trabajador, correspondientes al salario de 30 días en cada una de ellas.



2021	965 €/mes
2020	950 €/mes
2019	900 €/mes
2018	735,90 €/mes
2017	707,70 €/mes
2016	655,20 €/mes
2015	648,60 €/mes

**Salario mínimo interprofesional en Europa (salario mensual €)**

País	Segundo semestre 2021
------	-----------------------

Luxemburgo	2.201,93
------------	----------

Irlanda	1.723,80
---------	----------

Países Bajos	1.701,00
--------------	----------

Bélgica	1.625,72
---------	----------

Francia	1.554,58
---------	----------

España (antes de la subida)	1.108,33
-----------------------------	----------

Estados Unidos	1.057,44
----------------	----------

Eslovenia	1.024,24
-----------	----------

Malta	784,68
-------	--------

Portugal	775,83
----------	--------

Grecia	758,33
--------	--------

Lituania	642
----------	-----

Eslovaquia	623
------------	-----

Polonia	619,46
---------	--------

## **Insolvencia o procedimiento concursal del empresario:**

**Preferencia del crédito salarial:** Los créditos de los salarios de los últimos 30 días en cuantía que no superen en doblen del SMI gozan de preferencia respecto cualquier otro crédito.

## **Fondo de Garantía Salarial (FOGASA):**

Cuantías máximas:

Salarios: 2 veces el SMI de 120 días

Indemnizaciones: 1 anualidad del doble del SMI.

## RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS

Empresa:  
Domicilio:  
CIF:  
CCC:

Trabajador:  
NIF:  
Nºm. Afil. Seguridad Social:  
Grupo profesional:  
Grupo de Cotización:

Periodo de liquidación: del ..... de ..... al ..... de ..... de 20.....	Total días <input type="text"/>	
	IMPORTE	TOTALES
<b>I. DEVENGOS</b>		
1. Percepciones salariales		
Salario base .....	.....	
Complementos salariales ..... ..... .....	.....	
Horas extraordinarias .....	.....	
Horas complementarias (contratos a tiempo parcial).....	.....	
Gratificaciones extraordinarias.....	.....	
Salario en especie.....	.....	
2. Percepciones no salariales		
Indemnizaciones o suplidos .....	.....	
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social .....	.....	
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despídos .....	.....	
Otras percepciones no salariales .....	.....	
<b>A. TOTAL DEVENGADO.....</b>		
<b>I. DEDUCCIONES</b>		
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta		
% .....		
Contingencias comunes .....	.....	
Desempleo.....	.....	
Formación Profesional.....	.....	
Horas extraordinarias.....	.....	
<b>TOTAL APORTACIONES.....</b>		
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas.....	.....	
3. Anticipos.....	.....	
4. Valor de los productos recibidos en especie .....	.....	
5. Otras deducciones.....	.....	
<b>B. TOTAL A DEDUCIR.....</b>		
<b>LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A - B).....</b>		
Firma y sello de la empresa	de .....	de 20.....
	RECIÉN	

## DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA

CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESA
1. Contingencias comunes Importe remuneración mensual.....	.....		
Importe prorrata pagas extraordinarias.....	.....		
<b>TOTAL.....</b>			
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta.....	.....		
Desempleo.....	.....		
Formación Profesional.....	.....		
Fondo Garantía Salarial.....	.....		

# Recibo de salario: Encabezado

<b>EMPRESA</b>	<b>TRABAJADOR</b>
<b>DOMICILIO</b>	<b>NIF</b>
<b>CIF</b>	<b>Número S.S.</b>
<b>CCC</b>	<b>CATEGORIA</b>
	<b>GRUPO COTIZACION</b>

GC	Categorías profesionales
1	Ingenieros y licenciados
2	Ingenieros técnicos, Peritos y ayudantes titulados
3	Jefes administrativos y de taller
4	Ayudantes no titulados
5	Oficiales administrativos
6	Subalternos
7	Auxiliares administrativos
8	Oficiales de primera y segunda
9	Oficiales de tercera y especialistas
10	Peones
11	Trabajadores menores de 18 años

Periodo liquidación	Nº días	TOTALES
<b>I. DEVENGOS</b>		
1. Percepciones salariales		
Salario base .....		
Complementos salariales:		
Horas extraordinarias .....		
Horas complementarias .....		
Gratificaciones extraordinarias .....		
Salario en especie .....		
2. Percepciones no salariales		
Indemnizaciones o Suplidos		
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social .....		
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos.		
Otras percepciones no salariales		
<b>A. TOTAL DEVENGADO</b> .....		

## Ejemplo convenio colectivo de Oficinas y Despachos de Madrid

GRUPO	NIVEL	CATEGORIA
I	1	Titulado/a Superior
	2	Titulado/a Medio, Jefe/a Superior
II	3	Jefe/a 1ª, Jefe/a Informática, Analista, Programador/a
	4	Jefe/a 2ª, Jefe/a Delineación, Jefe/a Explotación
III	5	Ofic. 1ª Admtvo., Delineante Proyect., Operador/a 1ª
	6	Ofic. 2ª Admtvo., Delineante, Operador2ª, Encargado/a OV
IV	7	Dibujante, Ofic.1ª OV, Conductor/a
	8	Administrativo/a, Grabador/a Datos, Calcador, Ofic. 2ª OV
V	9	Auxiliar Administrativo, Vigilante/a, Conserje, Ordenanza, Limiador/a, Mozo, Peón

### ANEXO III

#### TABLA ECONÓMICA 2021

##### PUNTO 1

GRUPOS	NIVELES	EUROS/MES	SALARIO ANUAL (14 PAGAS)
I	1	1.349,98	18.899,77
I	2	1.305,40	18.275,58
II	3	1.256,74	17.594,39
II	4	1.208,05	16.912,73
III	5	1.118,89	15.664,50
III	6	1.074,31	15.040,30
IV	7	1.042,08	14.589,09
IV	8	1.030,79	14.431,01
V	9	1.019,09	14.267,26

La empresa Tecnoweb S.L, dedicada al desarrollo de aplicaciones informáticas y diseño de página web cuyo convenio de aplicación es el convenio de consultoría, tiene los siguientes trabajadores:

- Analista de Sistemas
- Grabador de datos
- Diseñador de páginas web.
- Delineante.
- Operador informático
- Programador Junior

➤ **Determinar los salarios bases.**

[Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública](#)

## AREA 3: Consultoría, Desarrollo y sistemas

B	II	Analista; Analista de sistemas (Grupo III)
C	I	Analista programador; Diseñador pagina web (Grupo III)
C	II	
C	III	
D	I	Programador senior, Jefe de Operación, Programador en Internet (Grupo III)
D	II	Deliniente-proyectista (Grupo III)
D	III	
E	I	Programador junior; Técnico de mantenimiento web; Operador de ordenador (Grupo III)
E	II	Administrador de Test (Grupo III)
E	II	Tabulador de Ordenador.....Operador de periféricos (Grupo IV)
E	III	Codificador informático, Perforista, Verificador, Clasificador y Grabador (Grupo IV)
E	III	Calificador (Grupo IV)

AREA 3: Consultoría, Desarrollo y sistemas	A	I	25.035,54	1.754,77	26.790,31
	B	I	24.297,46	1.689,13	25.986,59
	B	II	23.542,78	1.646,24	25.189,02
	C	I	23.099,31	1.541,06	24.640,37
	C	II	21.530,56	1.509,10	23.039,66
	C	III	19.527,72	1.368,72	20.896,44
	D	I	16.548,44	1.167,21	17.715,65
	D	II	15.319,28	1.069,98	16.389,26
	D	III	15.017,47	1.056,71	16.074,18
	E	I	14.817,89	1.042,67	15.860,56
	E	II	12.616,26	887,71	13.503,97
	E	III			

---

Se hacen efectivas una por Navidad y otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre empresario y representantes legales de los trabajadores

---

Si se acuerda en convenio, se podrán prorratear su importe mensualmente

---

La cuantía será la pactada por convenio colectivo. Nunca podrá ser inferior al salario base

---

Su devengo puede ser semestral o anual

---

Durante la situación de Incapacidad Temporal no se devengan pagas extras salvo que se mejore por convenio colectivo.

**Un trabajador inicia su relación laboral el 1 de enero y cesa el 30 de septiembre del mismo año.**

**Tiene derecho a dos pagas extraordinarias de 1.500 €/ cada una de ellas.**

**Paga de junio:**

Si es **devengo semestral** consiste en que el trabajador tiene derecho al abono íntegro de la paga cada seis meses de prestación de servicios, de modo tal que el trabajador de nuestro ejemplo:

- El 30 de junio tendría derecho 6 meses prestación de servicios =  $6/6 = 1$  paga entera= **1.500 €.**

Por el contrario, si se calculase el importe de las pagas tomando como referencia el **devengo anual**, empezando a devengar la paga de verano el 1 de julio del año anterior :

- El 30 de junio tendría derecho a  $6/12$ , o lo que es lo mismo =  $\frac{1}{2}$  paga= **750 €.**

*El trabajador cobraría menos en verano por este concepto, habiendo empezado a trabajar sin embargo el mismo día.*

**Llegados al final del contrato, es decir, el 30 de septiembre, vemos que en la liquidación:**

- **Devengo Semestral** de la paga de Navidad el trabajador ha generado  $3/6 = \frac{1}{2}$  paga (por los meses de julio, agosto y septiembre)=**750€**
  
- **Devengo anual**, se superponen las dos pagas :
  - paga de Navidad: por nueve meses (de enero a septiembre) =  $9/12$  de la paga=  $1.500/12 \times 9 = 1.125 \text{ €}$
  - paga de verano: por tres meses (julio, agosto y septiembre)  $3/12$  de paga =  $1.500/12 \times 3 = 375 \text{ €}.$
  - Total liquidación:  $1.125 + 375 = 1.500.$

**De tal forma que en ambos casos el trabajador cobrará lo mismo al final de su contrato.**

**Devengo semestral:** 1.500 cobrados en junio + 750 de la liquidación = **2.250 €**

**Devengo anual:** 750 cobrados en junio + 1.500 de la liquidación = **2.250 €.**

**Trabajador con contrato temporal de obra y servicio del 1 de julio del 2020 al 28 de febrero 2021 se produjo la extinción de su contrato de trabajo.**

**El valor de las pagas extraordinarias es de 2.100 €.**

Calcular la liquidación por extinción del contrato de pagas extraordinarias siendo devengo semestral.

$$(2.100 / 6 \text{ meses}) \times 2 \text{ meses trabajados (enero y febrero)} = 700 \text{ €}$$

**Anteriormente en 2019 habría cobrado entera la paga de navidad 2.100 €**

Calcular la liquidación de pagas extraordinarias siendo su devengo anual, devengando la paga extra de verano de 1 de julio 2020 a 30 de junio del 2021 y la paga de navidad devengada en el año natural

$$2.100 / 12 \times 8 \text{ meses (desde el 1 de julio de 2020 a 28 de febrero 2021)} = 1.400 \text{ € Paga extra de verano.}$$

$$2.100 / 12 \times 2 \text{ meses (enero y febrero)} = 350 \text{ € Paga extra de Navidad}$$

**Anteriormente en 2020 habría cobrado la parte de la paga de Navidad:  $2.100 / 12 \times 6 \text{ meses} = 1.050 \text{ €}$**

## Ejercicio: Liquidación de pagas extraordinarias.

Trabajador con contrato temporal del 1 de mayo del 2020 al 30 de abril 2021 se produjo la extinción de su contrato de trabajo. El valor de las pagas extraordinarias es de 1.600 €.

Calcular la liquidación por extinción del contrato de pagas extraordinarias siendo devengo semestral.

$$(1.600 / 6 \text{ meses}) \times 4 \text{ meses trabajados} = 1.066,66\text{€}$$

Calcular la liquidación de pagas extraordinarias siendo su devengo anual, devengando la paga extra de verano de 1 de julio 2020 a 30 de junio del 2021 y la paga de navidad devengada en el año natural

$$1.600 / 12 \times 10 \text{ meses} = 1.333,33 \text{ € Paga extra de verano.}$$

$$1.600 / 12 \times 4 \text{ meses} = 533,33 \text{ € Paga extra de Navidad}$$

Trabajador con contrato temporal del 16 de febrero del 2020 al 30 de abril 2021 se produjo la extinción de su contrato de trabajo. El valor de las pagas extraordinarias es de 1.850 €. Calcular la liquidación por extinción del contrato a fecha de 30 de abril de las pagas extraordinarias **siendo su convenio de aplicación el convenio de consultoría.**

## Artículo 28. *Distribución del salario anual y pagas extraordinarias.*

1. Los importes anuales recogidos en las tablas salariales vigentes habrán de distribuirse en doce mensualidades naturales, más una paga extraordinaria en el mes de julio y otra en Navidad, de acuerdo con lo establecido en el presente artículo.
2. Las pagas extraordinarias de Julio y Navidad deberán hacerse efectivas entre los días 15 y 20, ambos inclusive, de los respectivos meses y en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a la de Julio y en el segundo semestre del año para la correspondiente a Navidad. La fracción de mes se computará como mes completo.



Personales:

- [Plus idiomas](#)
- [Antigüedad](#)



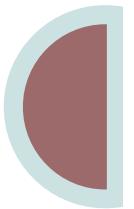
Por puesto de trabajo:

- Plus convenio
- [Toxicidad, peligrosidad o insalubridad](#)
- [Nocturnidad](#)
- [Disponibilidad](#)
- Turnicidad



Residencia:

- Canarias
- Baleares
- Ceuta y Melilla



Por cantidad y calidad:

- Primas/ incentivos
- Productividad
- [Comisiones](#)

**ANTIGÜEDAD :**

## **Convenio Colectivo de oficinas y despachos de Madrid:**

*Art. 22º.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD. 1. Los trabajadores y trabajadoras percibirán un complemento personal de antigüedad por cada cuatro años de servicios, cuya cuantía se calcula aplicando el porcentaje del 4 por 100 del sueldo base por cuatrienio.*

*2. Los cuatrienios se computarán en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el primero de enero del año en que se cumpla el cuatrienio.*

*3. No obstante lo establecido en los Puntos 1 y 2 de este precepto, se respetará como condición más beneficiosa:*

*a) Los trienios devengados por las personas trabajadoras antes del primero de enero de 1993, los seguirán percibiendo al 5 por 100 del sueldo base.*

*b) Los trienios devengados por las personas trabajadoras durante los años 1993 al 1996, los seguirán percibiendo al 4 por 100 del sueldo base.*

*4. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años, y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años.*

PLUS IDIOMAS:

## **Convenio de oficinas y despachos de Cataluña:**

*Art. 24 Plus idiomas. 24.1 Aquellas personas trabajadoras a las que en el desarrollo de su actividad se les exija la utilización de uno o más idiomas extranjeros percibirán en concepto de plus de idiomas el 5 % del salario base establecido en el Convenio.*

*24.2 Acreditación: Para tener derecho a este complemento, la persona trabajadora tendrá que acreditar sus conocimientos mediante la presentación de un documento expedido por un centro homologado o, si lo solicita la empresa, mediante la realización de las pruebas teórico-prácticas que establezca la misma y que permitan acreditar el nivel idiomático requerido.*

*24.3 En los supuestos en los que la persona trabajadora esté contratada a tiempo parcial, el plus se percibirá proporcionalmente a la jornada contratada, con independencia del tiempo de utilización del idioma o lengua durante la misma.*

*24.4 En el supuesto de utilización del idioma o idiomas de forma permanente durante la prestación de servicios, la percepción de este complemento será indefinida. Por contra, en caso de la utilización puntual del idioma, el periodo mínimo de percepción será mensual, retribuyéndose el importe correspondiente a un mes según la tabla del anexo 7, siempre que se haya requerido la utilización del idioma durante aquel mes con independencia del número de días*

**PLUS CONVENIO:**

## **Convenio Colectivo para el sector de la Fabricación y Venta de Pan de Cantabria:**

*Artículo 10º.- PLUS CONVENIO. 1º.- Este Plus, se abonará a todos los trabajadores de la empresa, en los importes establecidos en la tabla anexa, y en virtud de los siguientes criterios:*

*Para las categorías profesionales de conductor, mayordomo, vendedor de despacho, repartidor, personal de limpieza y peón de oficios varios tendrán los siguientes importes diarios: 2020: 0.36 €/día 2021: 0.38 €/día 2022: 0.40 €/día 2023: 0.42 €/día –*

*Para las restantes categorías del Convenio Colectivo de aplicación se aplicara el incremento pactado en el artículo 7.*

*El Plus de Convenio se abonará todos los días en que se tenga derecho el Salario y además en las gratificaciones de Verano, Navidad y San Honorato.*

PLUS PELIGROSIDAD, TOXICIDAD O PENOSIDAD,

## **Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia Sanitaria, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos privados.**

### *Art. 22. Complemento especial*

*Para el personal en razón de la **mayor especialidad, toxicidad, peligro o penosidad**, se establece un complemento consistente en un 15 por 100 del módulo establecido en los ANEXOS IV, V, VI, VII y VIII en las siguientes secciones o departamentos: Quirófano. Radioelectrología/Radiodiagnóstico. Radioterapia. Medicina nuclear. Laboratorio de análisis clínicos. Unidad de cuidados intensivos. Unidad de enfermos contagiosos. Hemodiálisis.*

## PLUS NOCTURNIDAD

### **Convenio colectivo de la industria, servicios e instalaciones del metal de la comunidad de Madrid .**

#### *Artículo 39. Complemento de nocturnidad*

*Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas.*

*Todos los trabajadores y trabajadoras que realicen su trabajo en dicho período percibirán un complemento de nocturnidad equivalente a un 25 por 100 calculado sobre el salario de convenio*

*Este complemento se regirá por las normas siguientes:*

- a) *Trabajando en dicho período nocturno más de una hora, sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá, exclusivamente, por las horas trabajadas.*
- b) *Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se cobrará el complemento por toda la jornada.*

*Quedan exceptuados del cobro del complemento por trabajo nocturno los porteros y porteras que hubieran sido contratados para realizar su función durante el período nocturno expresamente. De igual manera quedan excluidos del mencionado complemento todos los trabajadores y trabajadoras ocupados en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en períodos nocturnos a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.*

## PLUS DISPONIBILIDAD

### **Convenio colectivo de Canal de Isabel II**

*Plus de disponibilidad. Retén.*

*Con carácter general, se denominarán con este concepto aquellas cantidades que se abonen en función de las especiales circunstancias del puesto de trabajo relacionadas con la disponibilidad para ser llamado al mismo y que por las características de su desempeño requieran su asignación.*

*Los trabajadores sujetos a retén percibirán 19,29 euros en días laborables y 24,12 euros en días no laborables. En caso de intervención efectiva se percibirán las horas extraordinarias de intervención.*

### PLUS DE RESIDENCIA

#### **Convenio colectivo entre la «compañía trasmediterránea, sociedad anónima», y su personal de tierra**

Complemento de residencia: El personal residente en Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla percibirá como complemento de residencia la cantidad mensual que se fija en el anexo I de este Convenio, no teniendo repercusión alguna en las pagas extraordinarias.

## COMISIONES

### Convenio colectivo de la ONCE y su personal.

Venta anual mayor o igual a	Venta anual menor de	Porcentaje de comisión aplicable a las ventas de productos con muy alto porcentaje de premios	Porcentaje de comisión aplicable a las ventas de productos con alto porcentaje de premios	Porcentaje de comisión aplicable a las ventas de otros productos
N x 210	N x 268	1,5	2,0	2,5
N x 268	N x 319	4,0	5,0	6,0
N x 319	N x 371	7,0	8,5	10,0
N x 371	N x 422	8,5	11,5	13,0
N x 422	N x 474	9,0	12,0	14,0
N x 474	N x 525	9,5	12,5	15,0
N x 525	N x 628	10,0	13,0	16,0
N x 628		10,5	14,0	17,5

Siendo N el número de jornadas de venta realizadas por el vendedor en el año natural.

## Determinar los complementos salariales que incluye el convenio colectivo de Consultoría

### Artículo 25. *Complemento de Antigüedad.*

1. Las bonificaciones por años de servicio, como premio de vinculación a la empresa respectiva, consistirán, en este orden, en cinco trienios del 5 por 100 cada uno del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente Convenio; tres trienios siguientes del 10 por 100 cada uno, y un último trienio del 5 por 100 del indicado salario.

### Artículo 31. *Plus de Convenio.*

1. Durante los años 2017, 2018 y 2019, se mantiene un Plus de Convenio, en cómputo anual y por grupos profesionales y niveles, de las cuantías que para cada una de éstas se fijan en las tablas salariales del Anexo I de este Convenio.2. El importe del Plus de Convenio establecido en el presente artículo no se computará para el cálculo de la bonificación por años de servicio o premio de antigüedad ni para los complementos en situación de baja por incapacidad temporal.

## A corto plazo

### Primas

Retribuciones vinculadas, de manera general, a la producción, aunque pueden abonarse también en función de la calidad del trabajo o ahorro de los costes.

### Comisiones

Retribución variable basada en las cifras de ventas conseguidas.

### Bonos

Normalmente se efectúa a directivos, técnicos, mandos y en general a personal cualificado. Relacionados con los resultados y la evaluación del desempeño.

### Gratificaciones

Suele concederse de forma totalmente subjetiva por parte de la dirección por la consecución de resultados excepcionales o por un esfuerzo considerable.

## Caso de incentivos para un gerente en hostelería

Importe de la facturación	% ret. variable.
Entre 0 y 25.000€	0,0%
Entre 25.001 y 60.000€	2,0%
Entre 60.001 y 100.000€	3,0%
Mas de 100.001€	4,0%

Con el cierre de la facturación del mes de julio, se dispone de la siguiente información:

Fecha Factura	Nº de Factura	Importe	%	I.V.A.	Total Factura
02/07/2019	2100	6.150,00 €	10%	615,00 €	6.765,00 €
03/07/2019	2101	7.026,00 €	10%	702,60 €	7.728,60 €
04/07/2019	2102	8.260,00 €	10%	826,00 €	9.086,00 €
05/07/2019	2108	5.550,00 €	10%	555,00 €	6.105,00 €
07/07/2019	2109	3.299,00 €	10%	329,90 €	3.628,90 €
09/07/2019	2110	7.852,00 €	10%	785,20 €	8.637,20 €
11/07/2019	2111	10.145,00 €	10%	1.014,50 €	11.159,50 €
13/07/2019	2120	8.865,00 €	10%	886,50 €	9.751,50 €
16/07/2019	2121	7.641,00 €	10%	764,10 €	8.405,10 €
18/07/2019	2122	11.217,00 €	10%	1.121,70 €	12.338,70 €
22/07/2019	2124	690,00 €	10%	69,00 €	759,00 €
23/07/2019	2125	9.041,00 €	10%	904,10 €	9.945,10 €
24/07/2019	2126	8.826,00 €	10%	882,60 €	9.708,60 €
26/07/2019	2127	6.542,00 €	10%	654,20 €	7.196,20 €
30/07/2019	2128	6.902,00 €	10%	690,20 €	7.592,20 €
<b>TOTAL FACTURACION MES DE JULIO</b>		<b>108.006,00 €</b>	<b>10%</b>	<b>10.800,60 €</b>	<b>118.806,60 €</b>

El importe de los incentivos del gerente en aplicación de los acuerdos alcanzados y de la información disponible: antes de impuestos la cuantía en facturación es de **108.006 €**.

En concepto de retribución variable correspondiente a las ventas realizadas durante el mes de julio, el gerente cobrará la cantidad de **2.220,20 € brutos**

Importe de la facturación	%	Base de cálculo	Remuneración variable
Entre 0 y 25.000€	0,0%	25.000,0	0,0
Entre 25.001 y 60.000€	2,0%	34.999,0	700,0
Entre 60.001 y 100.000€	3,0%	39.999,0	1.200,0
Mas de 100.001€	4,0%	8.005,0	320,2
<b>RETRIBUCION BRUTA VARIABLE</b>			<b>2.220,2</b>

### Caso Inditex:

La gratificación anual: Repartir entre los trabajadores de tienda, logística y fabricación con más de dos años de antigüedad en cualquiera de las empresas del grupo Inditex

El 10% del aumento de beneficios que se logren de un año para otro con el límite del 2% de beneficio bruto.

Beneficios año 2016: 2.501 millones de euros.

Beneficios año 2017: 2.865 millones de euros.

Aumento de los beneficios en: 364 millones.

10% de 364 millones: 36,4 millones de euros.

68.998 empleados.

Paga de beneficios: 36,4 millones de euros / 68.998 empleados = 520 €.

## A largo plazo

### Stock Options

Consisten en el derecho, que se concede a los directivos a comprar un número de acciones de la empresa a un precio definido (precio de concesión) que transcurrido un tiempo y ejecutar la opción podrán tener un beneficio si el valor de mercado de las acciones se ha incrementado

### Bonos a largo plazo

Se otorgan a los directivos y profesionales clave cuando consiguen unos objetivos estratégicos a más largo. Actualmente se usan también como herramienta a incentivar la innovación.

## Convenio colectivo Danone

### **Artículo 37. Gratificación por fecha de disfrute de vacaciones.**

*1.º Quienes por turno y período completo disfruten las vacaciones en alguno de los meses que a continuación se relacionan, recibirán la siguiente compensación económica:*

Mes	Importe 2018	Importe 2019	Importe 2020	Importe 2021
Enero.	496,75 € brutos	502,71 € brutos	508,74 € brutos	514,85 € brutos
Febrero.	496,75 € brutos	502,71 € brutos	508,74 € brutos	514,85 € brutos
Marzo.	496,75 € brutos/277,16 € brutos (*)	502,71 € brutos/280,48 € brutos (*)	508,74 €/283,85 € brutos (*)	514,85 € brutos /287,25 € brutos (*)
Abril.	496,75 € brutos/277,16 € brutos (*)	502,71 € brutos/280,48 € brutos (*)	508,74 €/283,85 € brutos (*)	514,85 € brutos /287,25 € brutos (*)
Mayo.	277,16 € brutos	280,48 € brutos	283,85 € brutos	287,25 € brutos
Junio.	109,82 € brutos	111,14 € brutos	112,47 € brutos	113,82 € brutos
Septiembre.	109,82 € brutos	111,14 € brutos	112,47 € brutos	113,82 € brutos
Octubre.	496,75 € brutos	502,71 € brutos	508,74 € brutos	514,85 € brutos
Noviembre.	496,75 € brutos	502,71 € brutos	508,74 € brutos	514,85 € brutos
Diciembre.	277,16 € brutos	280,48 € brutos	283,85 € brutos	287,25 € brutos

(\*) El mes en el que coincide la Semana Santa se pagará la compensación menor.

Su prestación **es voluntaria**, salvo:

- Pacto individual o colectivo
- Las que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, como el riesgo de pérdida de materias primas.

El **número máximo** de horas extraordinarias al año a realizar por un trabajador será de 80. No se computarán a estos efectos:

- Las que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
- Las que se realicen para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes.

## Retribución

Mínimo valor hora ordinaria

Convenio Colectivo

## Compensación

Por tiempo de descanso en los 4 meses siguientes.

El cálculo de el valor de la hora ordinaria de trabajo se hace calculando el salario bruto anual (con todos los conceptos salariales) entre el número de horas efectivas.

Excluyendo de naturaleza extrasalarial, como los pluses de transporte y de vestuario y los pluses de nocturnidad y de festividad, al retribuir horas de trabajo no ordinario.

## Salario bruto anual / nº de horas efectivas de trabajo anual (convenio colectivo)

### Ejemplo:

Trabajador de comercio textil salario bruto anual :15.000 € anuales.

Convenio comercio textil de Madrid: 1.784 horas anuales de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta horas semanales.

Hora ordinaria =  $15.000 \text{ €} / 1784 \text{ horas} = 8,40 \text{ €}$  valor hora ordinaria.

Convenio colectivo artículo 18: El valor de las horas extraordinarias se calculará sobre el salario hora individual y teniendo un recargo del 75 por 100 las realizadas en días laborables y del 150 por 100 las que se realicen en festivos y/o domingos.

$8,40 \text{ €} + (75\% \times 8,40 \text{ €}) = 14,70 \text{ €}$  valor hora extraordinaria día laborable.

$8,40 \text{ €} + (150\% \times 8,40 \text{ €}) = 21 \text{ €}$  valor hora extraordinaria día festivo.

**Conductor de servicio mensajería de salario bruto anual :18.500 €/año.**

Aplicación del convenio colectivo estatal:

Resolución de 22 de febrero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Agencia Servicios Mensajería, SA.

Convenio mensajería: *El cobro de la hora extraordinaria se hará en función del salario base más complemento de puesto del grupo profesional al que pertenece el trabajador, incrementados en un 20%.*

*La jornada ordinaria de trabajo será de **1.792 horas anuales de trabajo efectivo.***

Hora ordinaria = 18.500 € / 1792 horas = 10,32 € valor hora ordinaria.

10,32 € + (20% x 10,32 €) = 12,38 € valor hora extraordinaria.

La empresa Tecnoweb S.L, dedicada al desarrollo de aplicaciones informáticas y diseño de página web cuyo convenio de aplicación es el convenio de consultoría, tiene los siguientes trabajadores:

- Analista de Sistemas
- Grabador de datos
- Diseñador de páginas web.
- Delineante.
- Operador informático
- Programador Junior

➤ **Calcular precio hora extraordinaria.**

*Artículo 29. Horas extraordinarias.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias ajustándose en esta materia los siguientes criterios:

## Horas extraordinarias estructurales

Estructurales son las necesarias para atender a circunstancias imprevistas, períodos punta de producción, ausencias sin programar, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

## Horas Complementarias

Las horas complementarias son aquellas horas pactadas por escrito entre un trabajador y un empresario para realizar más horas de las que se había acordado inicialmente en un **contrato a tiempo parcial**.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se **retribuirán como horas ordinarias**, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social.

El salario en especie no podrá superar el **30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador**, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

- Vivienda**
- Vehículo**
- Planes de pensiones**
- Prestamos**
- Gastos de estudio**
- Vales comida**
- Seguros médicos**
- Tarjeta transporte**
- Vales guardería**

Si la empresa **es propietaria** de la vivienda:

- 10% del valor catastral de la vivienda o el 5% si el valor catastral está revisado.
- Además de la prohibición general de que el salario en especie no puede superar el 30% del salario en metálico, hay un límite específico en el caso del uso de vivienda como salario en especie: La valoración resultante de aplicar uno u otro porcentaje al valor catastral no puede superar el 10% de las restantes contraprestaciones del trabajo.

Si la empresa **es arrendataria** de la vivienda:

- Se valora por el coste para el pagador, incluidos los tributos que graven la operación.

- Valor catastral revisado de la vivienda: 150.000 €
- Salario Bruto Anual: 40.000 € ( en 14 pagas)

Valoración del uso de la vivienda: 7.500 € (5% de 150.000).

Al superar el 10% del Salario Bruto Anual, se toma esta cantidad como **valoración del uso de la vivienda: 4.000 € (10% de 40.000) anual:**

➤ **4.000 € /12= 333,33 € valor nómina.**

La valoración será de un **20% anual de valor de mercado que tiene el coche.**

La empresa X S.A. cede a uno de sus comerciales, un coche que la misma tiene en leasing con un valor de mercado de 25.000€, y el cual utiliza tanto para su trabajo diario de lunes a viernes (sumando un total de 220 días anuales completos), como para fines particulares.

Calcularemos los días completos que podemos considerar que tiene el coche a su disposición y que no lo utiliza para trabajar:  $365 - 220 = 145$  días, periodo durante el cual corresponde realizar la imputación de retribución en especie correspondiente:

**Valoración del uso del coche:**  $25.000 \text{ €} \times 20\% : 5.000 \text{ €/ año}$

➤  $5.000 \times (145 \text{ días} / 365 \text{ días}) = 1.986,30 \text{ €/ 12= 165,52 € valor nómina.}$

Pedro Álvarez, Director comercial de la zona norte de España de una empresa inmobiliaria, tiene las siguientes retribuciones dinerarias:

- Salario base 2.700 €/mes
- 2 pagas extraordinarias: 2.700 €.

Además recibe como retribución en especie:

- **Vivienda** propiedad de la empresa, con un valor catastral revisado de 200.000 € .
- **Vehículo** por valor de 20.000 € (su jornada laboral es de lunes a viernes, siendo el total de días no laborables de 145).

**Se pide la valoración dineraria en el recibo de salarios del producto en especie**

**Retribución anual:**  $2.700 \times 14 = 37.800 \text{ €/anuales}$

**Valoración vehículo:**

$20.000 \times 20\% = 4.000 \text{ €}$ , lo utiliza para fines particulares 145 días.

$4.000 / 365 \times 145 \text{ días} = 1.589 \text{ €/año} = 132 \text{ €/mes}$

**Valoración vivienda:**

$200.000 \times 5\% = 10.000 \text{ €}$

Total retribuciones sin tener en cuenta la vivienda son:  $37.800 + 1.589 = 39.389 \text{ €}$

El valor de la vivienda no puede superar el 10% de las restantes contraprestaciones del trabajo.

$10\% \text{ de } 39.389 = 3.939 \text{ €/ año} = 328,25 \text{ €/mes}$

Periodo liquidación	Nº días	TOTALES
<b>I. DEVENGOS</b>		
1. Percepciones salariales		
Salario base		2.700,00
Complementos salariales		
Horas extraordinarias		
Horas complementarias		
Gratificaciones extraordinarias		
Salario en especie		
Vivienda		328,25
Coche		132,42
2. Percepciones no salariales		
Indemnizaciones o Suplidos		
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social		
Otras percepciones no salariales		
<b>A. TOTAL DEVENGADO</b>		3.160,67 €

Ana González, Directora de RRHH de una multinacional, tiene como retribuciones dinerarias anuales son de **110.000 €/anuales**

Además recibe como retribución en especie:

- **Vehículo** por valor de 48.000 € (en el año trabajará durante 245 días).
- **Vivienda** propiedad de la empresa, con un valor catastral revisado de 170.000 € .

**Se pide la valoración dineraria en el recibo de salarios del producto en especie.**

**Retribución anual: 110.000 €/anuales**

**Valoración vehículo:**

$48.000 \times 20\% = 9.600 \text{ €}$ , lo utiliza para fines particulares 120 días ( $365 - 245$ ) .

$9.600 / 365 \times 120 \text{ días} = \mathbf{3.156 \text{ €/año}}$

$\mathbf{3.156 / 12 \text{ meses} = 263 \text{ €/mes}}$

**Valoración vivienda:**

$170.000 \times 5\% = 8.500 \text{ €/año}$

Este valor de la vivienda no puede superar el 10% de las restantes contraprestaciones del trabajo

Total retribuciones anuales sin tener en cuenta la vivienda son:  $110.000 + 3.156 = 113.156 \text{ €}$

$10\% \text{ de } 113.156 = 11.315 \text{ €/ año}$

Como el valor de la vivienda es inferior al 10 % del total de sus retribuciones. El valor de la vivienda será de 8.500 €/año al mes: **708,33/mes**

Periodo liquidación	Nº días	TOTALES
<b>I. DEVENGOS</b>		
1. Percepciones salariales		
Salario base		2.100,00
Complementos salariales		
Complemento de empresa		1.500,00
Incentivos		4.257,14
Horas extraordinarias		
Horas complementarias		
Gratificaciones extraordinarias		
Salario en especie		
Uso vehículo		263,00
Vivienda		703,33
2. Percepciones no salariales		
Indemnizaciones o Suplidos		
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social		
Otras percepciones no salariales		
<b>A. TOTAL DEVENGADO</b>		8.823,47 I

## Planes de pensiones

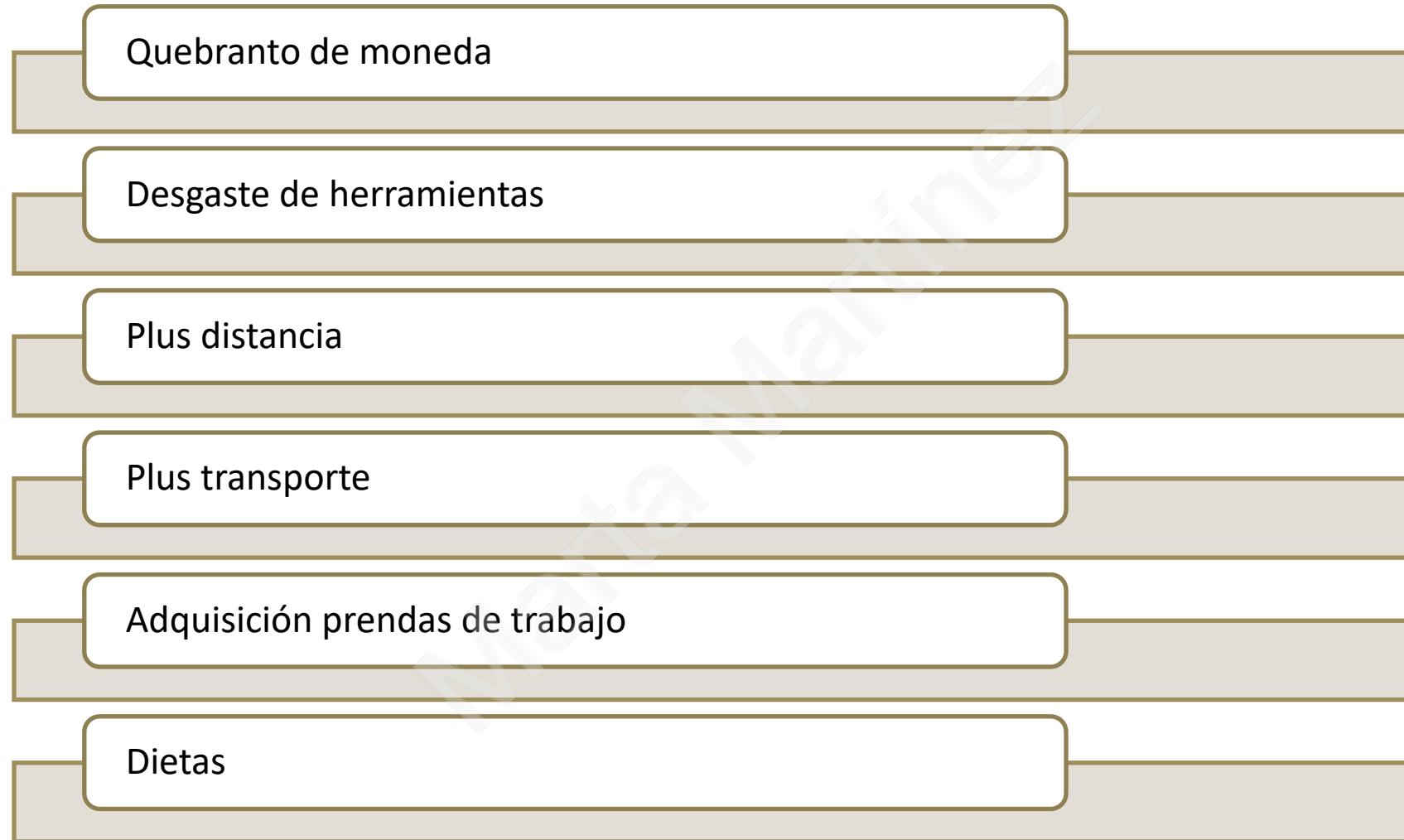


Las aportaciones anuales entre 12 meses

## Prestamos



La diferencia entre el interés efectivamente pagado y el calculado según el tipo de interés legal vigente.



## **Artículo 36. Plus Distancia.**

Se entiende por Plus de Distancia la cantidad que percibe el trabajador por el recorrido que tiene que hacer a pie o en medios de transporte no facilitados por la empresa para acudir a su centro de trabajo por hallarse éste a más de dos kilómetros del límite del casco de la población de su residencia, marcado por el ayuntamiento respectivo, si bien hay que tener en cuenta que un ayuntamiento puede tener distintas poblaciones. El cálculo del abono de dicho plus se hará, contabilizando los kilómetros existentes desde el domicilio del trabajador al centro de trabajo.

El Plus de Distancia afectará a un solo viaje de ida y vuelta por día trabajado a razón de 0,10 euros por kilómetro. Aquellos trabajadores que realicen jornada partida tendrán derecho a la percepción de cuatro viajes en la cuantía establecida (0,10 euros/kilómetro) cuando se realicen. Teniendo en cuenta las peculiaridades del sector en esta cuestión, se habilita a las empresas afectadas para que negocien y acuerden con sus representaciones sociales o trabajadores otros sistemas de compensación del desplazamiento, tales como pluses fijos para todos los trabajadores con derecho, etc.

***Convenio colectivo de establecimientos financieros de crédito.*** Art. 31 “**Plus de Transporte.** A fin de coadyuvar a los gastos de transporte de personal, se establece un plus de transporte de 3,57 euros por día de trabajo. Dicho plus se dejará de percibir por la persona contratada los domingos, festivos, días de vacaciones y los días de inasistencia al trabajo por cualquier otro motivo justificado o injustificado.”

***Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes:*** se estipula un **plus transporte** de 115,69 euros al mes. Se recibe este plus en 11 pagos (no se recibe en el mes de vacaciones, ni se reciben las pagas extra), aunque se puede prorratear el pago en las 12 nóminas previo aviso. El importe es igual dando igual la jornada que se hace.

***Convenio Colectivo del sector del Comercio del Metal de Madrid:*** en este caso se denomina “**plus extrasalarial de transportes urbanos**”, y se paga según las tablas salariales de cada año, siendo entre 95,20 y 99,04 €. Se paga 11 meses al año, aunque se puede prorratear en las 12 nóminas. En caso de ausencias injustificadas al trabajo se puede reducir proporcionalmente al no tener gastos que compensar esos días.

Los gastos de locomoción y dietas de viaje son retribuciones de carácter irregular que responden a los gastos que genera en el trabajador la orden empresarial de desplazamiento provisional o temporal a un lugar distinto a aquel donde habitualmente presta sus servicios o donde radica el centro de trabajo, para efectuar tareas o realizar funciones que le son propias.

El abono de estos gatos están excluido de la base de cotización y exento de tributación, siempre que no exceda de unas determinadas cantidades.

### **Convenio colectivo del Sector del Comercio del Metal de Madrid:**

Artículo 7 Dietas y viajes: Todos los trabajadores y trabajadoras que por necesidades de la empresa y por orden de la misma tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a la que esté radicada el centro de trabajo, disfrutarán como mínimo, sobre su salario de una dieta por día, o media dieta, consistente en:

Las cantidades fijadas para el año 2020 (del 01/04/2020 al 31/03/2021):

- Dieta Completa de 47,27 euros por día
- Media Dieta de 11,39 euros

## Artículo 30. *Dietas y desplazamientos.*

1. Los importes de las dietas para los desplazamientos que se produzcan en territorio español para las siguientes funciones, serán los que a continuación se indican:

Jefes Zona, Inspectores de Entrevistadores, y Entrevistadores: 36,56 euros/día.

Subalternos y aspirantes: 33,85 euros/día.

Resto del personal: 52,06 euros/día.

En los desplazamientos realizados en vehículo de la propia persona trabajadora la empresa abonará 0,17 euros por kilómetro.

2. En los viajes de servicio en los que no se requiera pernoctar fuera de la residencia habitual, la cuantía de la dieta se reducirá en un 50 por 100.

3. En cuanto el desplazamiento tenga una duración superior a sesenta días ininterrumpidos en una misma localidad, el importe de las dietas se reducirá en un tercio.

## Prestaciones de la Seguridad Social

Incapacidad temporal

Desempleo parcial

Mejoras prestaciones

## Indemnizaciones

Traslado

Suspensiones

Despido

## II. DEDUCCIONES

### 1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S y recaudación conjunta

Tipo

Contingencias comunes .....

Desempleo .....

Formación Profesional .....

Horas extraordinarias Normales .....

Horas extraordinarias de Fuerza Mayor .....

**TOTAL APORTACIONES** .....

2. Irpf .....

3. Anticipos .....

4. Valor de los productos recibidos en especie .....

5. Otras deducciones .....

### B. TOTAL A DEDUCIR

### LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)

Firma y sello de la empresa

Fecha

Recibi

## Deducciones

### Cuotas Seguridad Social:

La empresa todos los meses retiene en las nóminas los conceptos por los que cotizan los trabajadores. Para ingresarlos posteriormente en la Tesorería General de la Seguridad Social.

### Retenciones Impuesto de Renta de las Personas Físicas:

Las retenciones practicadas mes a mes es un adelanto de lo que nos corresponde contribuir en la Declaración anual de la Renta.

La empresa deduce una parte y tiene la obligación de ingresarla en la Agencia Tributaria. Por ello, en el momento de realizar nuestra Declaración de Renta, se restan el total de las retenciones anuales.

## II. DEDUCCIONES

### 1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S y recaudación conjunta

Porcentaje

Contingencias comunes	-----	-----
Desempleo	-----	-----
Formación Profesional	-----	-----
Horas extraordinarias Normales	-----	-----
Horas extraordinarias de Fuerza Mayor	-----	-----
<b>TOTAL APORTACIONES</b>	-----	-----

#### Contingencias comunes

- B.C. Contingencias **comunes** x tipo %

#### Desempleo

- B.C. Contingencias **profesionales** x tipo %

#### Formación profesional

- B.C. Contingencias **profesionales** x tipo %

#### Horas extras

- Cuantía total de horas x tipo %

Suma de conceptos  
computables

Comparar bases  
máximas y mínimas



## Prorrata mensual de pagas

- Se toma en cuenta la cuantía total de las pagas en el año y se divide por 12

**Exento de cotizar  
contingencias  
comunes**

**Dietas y gastos de locomoción cuando excede de unas cuantías.**

**Cuantía de horas extraordinarias.**

**Cursos de formación requerida para desempeño funcional.**

**Prestaciones Incapacidad Temporal/ Indemnizaciones por  
fallecimiento, suspensiones y despidos**

CONCEPTO		IMPORTE EXENTO		
<b>Gastos de alojamiento y manutención (Dietas)</b>		<b>Gastos de estancia (Alojamiento)</b>		
	<b>Gastos de manutención</b>	<b>Pernocta</b>	España      53,34 €	
		<b>Extranjero</b>	91,35 €	
		<b>No Pernocta</b>	España      26,67 €	
		<b>Extranjero</b>	48,08 €	
	<b>Personal de vuelo</b>	<b>España</b>	36,06 €	
		<b>Extranjero</b>	66,11 €	
<b>Gastos de Locomoción</b>		<b>Transporte público</b>		
		<b>Por su cuenta</b>		
		Importe justificado 0,19 €/Km recorrido + peajes y aparcamiento justificado		

GC	Categorías profesionales	B. Mínimas (€/mes)	B. Máximas (€/mes)
1	Ingenieros y licenciados	1.466,40	4.070,10
2	Ingenieros técnicos, Peritos y ayudantes titulados	1.215,90	4.070,10
3	Jefes 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
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 18 años	35	135,67

**Art. 119 LPGE 2021.** Se fijan las bases y tipos de cotización durante el año 2021. En el Régimen General de la Seguridad Social se congela la base máxima de cotización (4.070,10 euros al mes) y se mantienen las bases mínimas hasta que se cambie el salario mínimo interprofesional.



## Cotización adicional **por su cuantía**

Fuerza mayor

Resto horas Extras

## Datos

- Grupo 2 de cotización. Contrato indefinido.
- Salario base: 1.200 euros.
- Plus Transporte: 150 euros.
- Horas extraordinarias: 300 euros
- 2 pagas extras anuales de: 1.200 euros

## B.C.C/c

- $1.200 + 150 = 1.350$  euros
- Prorrata pagas extras=  $1.200 \times 2/12 = 200$  euros
- Suma=  $1.350 + 200 = \mathbf{1.550}$  euros
- Está entre la base máxima y mínima de su grupo de cotización

## B. C.C/p

- $1.200 + 150 = 1.350$  euros
- Horas extras=  $1.350 + 300 = 1.650$  euros
- Prorrata pagas extras=  $1.200 \times 2/12 = 200$  euros
- Suma=  $1.650 + 200 = \mathbf{1.850}$  euros
- Está entre el tope máximo y mínimo

**Horas Extras**

La base es su cuantía: 300 euros

Ingeniero Grupo 1 de cotización/ Contrato indefinido a jornada completa.

Retribuciones:

- Salario base: 1.500 euros.
- Incentivos: 800
- Antigüedad: 85 euros.
- Horas extraordinarias: 400 euros

2 pagas extras anuales de Salario base más incentivos más antigüedad.

## Base de cotización de contingencias comunes:

$$1.500 + 800 + 85 = 2.385 \text{ €}$$

$$2 \times 2.385 / 12 = 397,50 \text{ €}$$

Total :  $2.385 + 397,50 = 2.782,50 \text{ €}$  (Está entre la base máxima y mínima de su grupo de cotización)

## Base de cotización de contingencias profesionales:

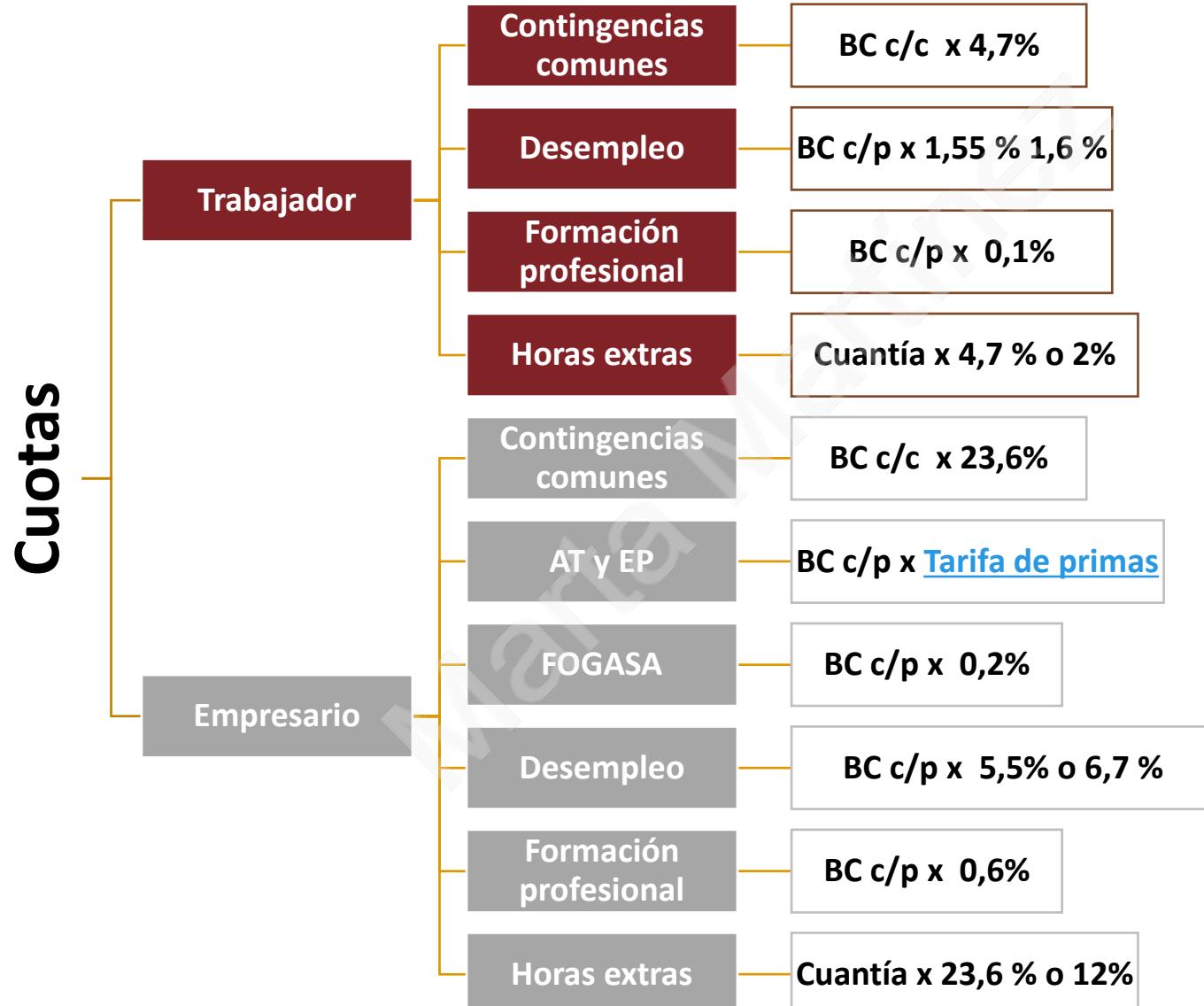
$$1.500 + 800 + 85 = 2.385 \text{ €}$$

$$2.385 + 400 = 2.785 \text{ €}$$

$$2 \times 2.385 / 12 = 397,50 \text{ €}$$

Total :  $2.785 + 397,50 = 3.182,50 \text{ €}$  (Está entre el tope máximo y tope mínimo)

CONTINGENCIAS		EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
Contingencias comunes		23,60%	4,70%	28,30%
Desempleo	Contratos indefinidos	5,50%	1,55%	7,05%
	Contratos de duración determinada a tiempo completo	6,70%	1,60%	8,30%
	Contratos de duración determinada a tiempo parcial	6,70%	1,60%	8,30%
Fogasa		0,20%	-	0,20%
Formación profesional		0,60%	0,10%	0,70%
Horas extra fuerza mayor		12,00%	2,00%	14,00%
Resto de horas extraordinarias		23,60%	4,70%	28,30%
Contingencias profesionales	<a href="#">Tarifa Primas</a>			



## Ejemplo cálculo cotización

<b>Contingencias Comunes</b>		<b>4,7%</b> (1.550 €)	<b>72,85 €</b>
<b>Desempleo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li><b>Indefinidos a tiempo completo</b> y parcial, incluidos los fijos discontinuos</li></ul>	<b>1,55%</b> (1.850 €)	<b>28,67 €</b>
<b>Formación profesional</b>		<b>0,1%</b> (1.850 €)	<b>1,85 €</b>
<b>Hora Extraordinarias</b>		<b>4,70%</b> (300)	<b>14,10</b>
<b>TOTAL CUOTAS TRABAJADOR</b>			<b>117,47€</b>

Periodo liquidación

**I. DEVENGOS**

## 1. Percepciones salariales

Salario base

Complementos salariales

Nº días

**TOTALES**

1.200,00

Horas extraordinarias

300,00

Horas complementarias

Gratificaciones extraordinarias

Salario en especie

## 2. Percepciones no salariales

Indemnizaciones o Suplidos

Plus transporte

150,00

Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social

Otras percepciones no salariales

**A. TOTAL DEVENGADO****1.650,00 I****II. DEDUCCIONES****1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S y recaudación conjunta**

Porcentaje

Contingencias comunes	1.550,00 I	4,70%	72,85
Desempleo	1.850,00 I	1,55%	28,67
Formación Profesional	1.850,00 I	0,10%	1,85
Horas extraordinarias Normales	300	4,70%	14,10
Horas extraordinarias de Fuerza Mayor			
<b>TOTAL APORTACIONES</b>			<b>117,47</b>

Ingeniero Grupo 1 de cotización/ Contrato indefinido a jornada completa.

Retribuciones:

- Salario base: 1.500 euros.
- Incentivos: 800
- Antigüedad: 85 euros.
- Horas extraordinarias: 400 euros
- 2 pagas extras anuales de Salario base más incentivos más antigüedad.

**Base de cotización de contingencias comunes: 2.782,50 €**

**Base de cotización de contingencias profesionales: 3.182,50 €**

<b>Contingencias Comunes</b>		4,7% (2.782,50 €)	130,92 €
Desempleo	• Indefinidos a tiempo completo	1,55% (3.182,50 €)	49,33 €
Formación profesional		0,1% (3.182,50 €)	3,18 €
Horas extraordinarias		4,7% (400 € )	18,80 €
TOTAL CUOTAS TRABAJADOR			202,23 €

Periodo liquidación	Nº días	TOTALES
<b>I. DEVENGOS</b>		
1. Percepciones salariales		
Salario base .....		1.500,00
Complementos salariales		
Incentivos		800,00
Antigüedad		85,00
Horas extraordinarias .....		400,00
Horas complementarias		
Gratificaciones extraordinarias		
Salario en especie .....		
2. Percepciones no salariales		
Indemnizaciones o Suplidos		
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social		
Otras percepciones no salariales		
<b>A. TOTAL DEVENGADO</b>		<b>2.785,00</b>
<b>II. DEDUCCIONES</b>		
<b>1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S y recaudación conjunta</b>		
	Porcentaje	
Contingencias comunes .....	4,70%	130,92
Desempleo .....	1,55%	49,33
Formación Profesional .....	0,10%	3,18
Horas extraordinarias Normales .....		
Horas extraordinarias de Fuerza Mayor .....		
<b>TOTAL APORTACIONES</b>		<b>202,23</b>

Trabajador del Grupo de cotización 2 /Contrato indefinido.

Retribuciones:

- Salario base : 1.305 €
- Complemento de empresa: 120 €
- 2 pagas extraordinarias de salario base.

Calcular la base de cotización de contingencias comunes y contingencias profesionales y cuotas a pagar por el trabajador

BCC/C y C/P:

$$1305 + 120 = 1425$$

$$\text{PPPE: } 1.305 \times 2 = 2.610 / 12 = 217,5$$

**1425 + 217 = 1.642,5 € Base cotización de C/C y C/P**

Contingencias comunes:  $1.642,5 \times 4,7\% = 77,19 €$

Desempleo:  $1.642,5 \times 1,55\% = 25,46 €$

Formación profesional:  $1.642,5 \times 0,10 = 1,64 €$

## Trabajador del Grupo de cotización 1/ Contrato temporal

Retribuciones:

- Salario base: 1.300 €/ mes
- Complemento de empresa: 650 €/ mes
- Plus peligrosidad : 315 € /mes
- Horas extraordinarias : 150 €
- 2 pagas extraordinarias iguales al salario base mas complemento de empresa

## Trabajador del Grupo de cotización 3 /Contrato indefinido

### Retribuciones:

- Salario base: 2.150 €/ mes
- Plus idiomas : 35 € /mes
- Comisiones: 525 € /mes
- 3 pagas extraordinarias iguales al salario base.

Periodo liquidación

Nº días

TOTALES

**I. DEVENGOS**

## 1. Percepciones salariales

Salario base

Complementos salariales

Horas extraordinarias

Horas complementarias

Gratificaciones extraordinarias

Salario en especie

## 2. Percepciones no salariales

Indemnizaciones o Suplidos

Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social

Otras percepciones no salariales

**II. DEDUCCIONES****1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S y recaudación conjunta**

Contingencias comunes

Desempleo

Formación Profesional

Horas extraordinarias Normales

Horas extraordinarias de Fuerza Mayor

**TOTAL APORTACIONES**

**II. DEDUCCIONES****1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S y recaudación conjunta**

Tipo

Contingencias comunes .....

Desempleo .....

Formación Profesional .....

Horas extraordinarias Normales .....

Horas extraordinarias de Fuerza Mayor .....

**TOTAL APORTACIONES** .....

2. Irpf .....

3. Anticipos .....

4. Valor de los productos recibidos en especie .....

5. Otras deducciones .....

**B. TOTAL A DEDUCIR****LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)**

Firma y sello de la empresa

Fecha

Recibi



- A principios de año todas las empresas deben entregar a sus trabajadores [el modelo 145 de retenciones a cuenta de IRPF](#).
- Con estos datos lo primero que debemos hacer es **saber si el trabajador está excluido de retención**.

Situación del contribuyente	Nº de hijos y otros descendientes que dan derecho al mínimo por descendientes {1}		
	0	1	2 ó más
Contribuyente soltero, viudo, divorciado o separado legalmente {2}	–	15.947	17.100
Contribuyente cuyo cónyuge no obtiene rentas superiores a 1.500,00 euros anuales, excluidas las exentas {3}	15.456	16.481	17.634
Otras situaciones {4}	14.000	14.516	15.093

- El máximo tipo de IRPF para 2021 es: 47%

# Servicio de cálculo de cuotas de IRPF

Gobierno de España Agencia Tributaria Sede Electrónica Todos los trámites on line Castellano Català Galego Valencia Enq Calendario, fecha y hora oficial 27/02/2019 17:51 Versión 1.

**Retenciones IRPF 2019**

Cálculos

- Nuevo cálculo
- Datos personales
- Ascendientes y descendientes
- Datos económicos
- Datos regularización
- Resultados

**Datos personales**

NIF del perceptor: 09773375P | Año de nacimiento: 1967 |  Residencia habitual en Ceuta o Melilla

**Discapacidad**

Sin discapacidad  
 Superior o igual al 33% e inferior al 65%  
 Necesita ayuda de tercera personas o tiene movilidad reducida  
 Superior o igual al 65%

**Situación familiar**

Situación 1  
 Situación 2  
 NIF del cónyuge  
 Situación 3

**Situación laboral**

Empleado o trabajador en activo

Contrato o relación

General  
 Duración inferior a 1 año, excepto relaciones esporádicas (peonadas o jornales diarios)  
 Relaciones laborales especiales de carácter dependiente (salvo penados y discapacitados)  
 Relaciones esporádicas propias de retribuciones por peonadas o jornales diarios

Movilidad geográfica  
 Pensionista de la Seguridad Social o clases pasivas  
 Desempleado  
 Otras situaciones

GOBIERNO DE ESPAÑA Agencia Tributaria Sede Electrónica Todos los trámites on line

Castellano Català Galego Valencià Eng  
Calendario, fecha y hora oficial 27/02/2019 17:53

Versión 1.

**Retenciones IRPF 2019**

Cálculos

Nuevo cálculo

Datos personales

Ascendientes y descendientes

Datos económicos

Datos regularización

Resultados

**Datos personales**

NIF del perceptor: 09773375P | Año de nacimiento: 1967 |  Residencia habitual en Ceuta o Melilla

**Discapacidad**

Sin discapacidad  
 Superior o igual al 33% e inferior al 65%  
 Necesita ayuda de terceras personas o tiene movilidad reducida  
 Superior o igual al 65%

**Situación familiar**

Situación 1  
 Situación 2  
NIF del cónyuge:   
 Situación 3

**Situación laboral**

Empleado o trabajador en activo

Contrato o relación

General  
 Duración inferior a 1 año, excepto relaciones esporádicas (peonadas o jornales diarios)  
 Relaciones laborales especiales de carácter dependiente (salvo penados y discapacitados)  
 Relaciones esporádicas propias de retribuciones por peonadas o jornales diarios  
 Movilidad geográfica

Pensionista de la Seguridad Social o clases pasivas  
 Desempleado  
 Otras situaciones



**Descendientes menores de 25 años a 31 de diciembre**, que convivan con el contribuyente, que no hayan tenido rentas superiores a 8.000 euros y que no presenten de forma independiente declaración por el IRPF con rentas superiores a 1.800 euros y Descendientes **mayores de 25 años con un grado de minusvalía superior al 33%**.

*Por cada descendiente del perceptor que cumpla los requisitos indicados se aplicarán las siguientes cantidades:*

- *2.400 euros anuales por el primero.*
- *2.700 euros anuales por el segundo.*
- *4.000 euros anuales por el tercero.*
- *4.500 euros anuales por el cuarto y siguientes.*
  
- *Aumento por descendientes menores de tres años de edad. Por cada descendiente del perceptor que sea menor de tres años, la cuantía que corresponda de las señaladas en el punto anterior se aumentará en 2.800 euros anuales.*

**Retenciones IRPF 2019**

Cálculos

- Nuevo cálculo
- Datos personales
- Ascendientes y descendientes
- Datos económicos
- Datos regularización
- Resultados

**Ascendientes y descendientes**

**Descendientes**

Año de nacimiento	Año de adopción	Computado por entero	Discapacidad	Movilidad reducida

Añadir  
 Editar  
 Eliminar

**Ascendientes**

Año de nacimiento	Convivencia	Discapacidad	Movilidad reducida

Añadir  
 Editar

## Cuantía total de las retribuciones (art. 83.2 RIRPF) :

La cuantía total de las retribuciones a tener en cuenta por el pagador para practicar la retención es el importe íntegro que, de acuerdo con las estipulaciones contractuales aplicables y demás circunstancias previsibles, vaya a satisfacer al percibir el trabajador durante el año.

A estos efectos, se presumirán retribuciones variables previsibles, como mínimo, las obtenidas en el año anterior, salvo que concurran circunstancias que permitan acreditar de manera objetiva un importe inferior.

## Reducciones por irregularidad:

- Indemnizaciones por traslado.
- Indemnizaciones por incapacidad permanente o por lesiones no invalidantes
- Indemnizaciones por despido de mutuo acuerdo.
- Atrasos.

**Retenciones IRPF 2019**

Cálculos

Nuevo cálculo

Datos personales

Ascendientes y descendientes

Datos económicos

Datos regularización

Resultados

**Datos económicos**

**Importes anuales**

Retribuciones totales (dinerarias y en especie). Importe íntegro.

Reducciones por irregularidad (Art. 18.2 LIRPF)

Reducciones por irregularidad (Art. 18.3; Disposiciones transitorias 11<sup>a</sup> y 12<sup>a</sup> de la LIRPF)

Gastos deducibles (Art. 19.2, letras a, b y c de la LIRPF: Seguridad Social, Mutualidades de funcionarios, derechos pasivos, colegios de huérfanos o instituciones similares)

Los datos anteriores corresponden a rendimientos obtenidos en Ceuta o Melilla

Pensión compensatoria a favor del cónyuge. Importe fijado judicialmente

## Resultados

### Resultados

BASE PARA CALCULAR EL TIPO DE RETENCIÓN	15.419,00
MÍNIMO PERSONAL Y FAMILIAR PARA CALCULAR EL TIPO DE RETENCIÓN	5.550,00
MINORACIÓN POR PAGOS DE PRÉSTAMOS PARA VIVIENDA HABITUAL	0,00
TIPO DE RETENCIÓN APPLICABLE	10,63
IMPORTE ANUAL DE LAS RETENCIONES E INGRESOS A CUENTA	1.977,18

### Datos Personales

Año de nacimiento	1967	Discapacidad	No
Situación familiar	3	Movilidad geográfica	No
Situación laboral	ACTIVO	Tipo contrato o relación	GENERAL
Residente en Ceuta o Melilla	No	Rendimientos obtenidos en Ceuta o Melilla	No

### Datos Económicos

RETRIBUCIONES TOTALES ANUALES. IMPORTE ÍNTEGRO	18.600,00
REDUCCIONES (ARTÍCULO 18.2 de la LIRPF). IMPORTE	0,00
REDUCCIONES (ARTÍCULO 18.3: DD.TT 11º Y 13º de la LIRPF). IMPORTE	0,00
GASTOS ART. 19.2, a), b) y c): COTIZACIONES A LAS S. SOCIAL, MUTUALIDADES...	1.181,00
GASTOS ART 19.2.f): OTROS GASTOS	2.000,00
OTROS GASTOS: CUANTÍA FIJA CON CARÁCTER GENERAL	2.000,00
OTROS GASTOS: INCREMENTO POR MOVILIDAD GEOGRÁFICA	0,00
OTROS GASTOS: INCREMENTO PARA TRABAJADORES ACTIVOS CON DISCAPACIDAD	0,00
GASTOS DEDUCIBLES	3.181,00
REDUCCIÓN POR DEDUCCIÓN DE RENDIMIENTOS DEL TRABAJO	0,00

## ALONSO PÉREZ:

Año nacimiento: 1967

Situación familiar: Divorciado con hijo de 21 años ( año nacimiento 2.000) sin rentas.

Contrato indefinido ordinario

Total retribuciones: 26.000 €/ anuales.

## CARMEN PEÑA:

Año de nacimiento: 1990

Situación familiar: Soltera con hijo de 10 años

Contrato indefinido ordinario.

Total retribuciones: 56.000 €/año.

## ELENA GIL:

Año de nacimiento: 1985

Situación familiar: Casada cuyo cónyuge trabaja, con dos hijos de 2 y 4 años

Contrato temporal por obra y servicio desde 2018 a 2020.

Total retribuciones: 33.000 €/ anuales.

## ALEJANDRO GARCÍA:

Año de nacimiento: 2.000

Situación familiar soltero sin hijos

Contrato eventual a tiempo parcial por 6 meses.

Total retribuciones **año**: 14.000 €.

Periodo liquidación	Nº días	TOTALES
<b>I. DEVENGOS</b>		
1. Percepciones salariales		
Salario base .....	1.200,00	
Complementos salariales		
Horas extraordinarias .....	300,00	
Horas complementarias .....		
Gratificaciones extraordinarias .....		
Salario en especie .....		
2. Percepciones no salariales		
Indemnizaciones o Suplidos		
Plus transporte .....	150,00	
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social		
Otras percepciones no salariales		
<b>A. TOTAL DEVENGADO</b>		<b>1.650,00 I</b>
<b>II. DEDUCCIONES</b>		
1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S y recaudación conjunta		
Porcentaje		
Contingencias comunes .....	4,70%	72,85
Desempleo .....	1,55%	28,67
Formación Profesional .....	0,10%	1,85
Horas extraordinarias Normales .....	4,70%	14,10
Horas extraordinarias de Fuerza Mayor .....		
<b>TOTAL APORTACIONES</b>		<b>117,47</b>
2. Irpf .....	10,63%	175,39
3. Anticipos .....		
4. Valor de los productos recibidos en especie .....		
5. Otras deducciones .....		
<b>B. TOTAL A DEDUCIR</b>		<b>292,86</b>
<b>LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)</b>		
Firma y sello de la empresa	Fecha	Recibi

**ATENCIÓN:** Este sistema de cálculo del tipo de IRPF no es aplicable en Navarra ni en el País Vasco. [Tablas](#)

# Conceptos excluidos de retención IRPF

CONCEPTO	TRIBUTACIÓN
<b>Tarjeta transporte/cheque transporte</b>	Exento 1.500 €/año
<b>Gastos de locomoción transporte público</b>	Exento por valor de billete
<b>Kilometraje con vehículo propio</b>	0,19 por Km
<b>Gastos parking por motivos de trabajo</b>	Exento
<b>Coche empresa</b>	La valoración SI
CONCEPTO	TRIBUTACIÓN
<b>Cheques comida</b>	Exento hasta 11 €/día
<b>Dietas (igual cotización)</b>	Exentas entre 53,24 euros y 91,34 euros en comidas por día en función de si el desplazamiento es por España o el extranjero

CONCEPTO	TRIBUTACIÓN
<b>Seguro de responsabilidad civil del trabajador y accidentes de trabajo</b>	NO
<b>Seguros médicos</b>	Límite de seguro de 500 €/año por cada asegurado (empleado, cónyuge e hijos).
CONCEPTO	TRIBUTACIÓN
<b>Guardería o cheque guardería</b>	NO
<b>Formación requerida para desempeño funcional</b>	NO
<b>Acciones / Stock options</b>	Límite hasta 12.000 €/año



## Tarjeta transporte

Exención en el IRPF de hasta **1.500 euros al año.**



## Vales o tarjeta comida

El límite de **11 euros diarios.**



## Seguro salud

Destinado a las coberturas de enfermedad, del trabajador, de su cónyuge o de sus hijos, con un límite de **500 euros anuales**, en el caso de ser una persona con algún tipo de discapacidad la tomadora del seguro, de 1500 euros / año.



## Guardería

Exentos aquellos rendimientos de trabajo en especie que se destinan desde las empresas hacia sus empleados para la prestación de servicios del primer ciclo de educación infantil (guardería), así como su contratación por terceros debidamente autorizados.



## Formación

Cursos de formación siempre y cuando sean esenciales para la capacitación y actualización de la plantilla así como relacionados con el puesto de trabajo, están exentos del pago del IRPF de forma ilimitada.

Un trabajador soltero sin hijos con una retribución bruta anual de 30.000 € que le corresponde un tipo de retención de IRPF del 16,46 %, por lo que le retienen anualmente 4.938 €/ anuales.

Si parte de su retribución se destina a los siguientes productos en especie:

- Tickets restaurant: 220 € al mes (11 €/diarios por 20 días).
- Abono transporte: 125 € al mes.
- Seguro Médico: 41,6 € al mes (500 € al año).

Total salario en especie: 386,60 €/mes

Al año la retribución para tributar se reduce **en 4.295 € anuales** ( teniendo en cuenta que los tickets restaurant y el abono transporte solamente se dan en 11 meses año)

Esta cuantía anual **está exenta de tributar**, por lo que ya no tributará por 30.000 € sino por 25.705 € (30.000 - 4.295) por lo tanto, le baja la base imponible y el tipo de retención al 14,52 % y le retienen anualmente unos 3.732 € (el 14,52 % de 25.705)

**El ahorro obtenido es aproximadamente de 1.206 € anuales. (4.938 € - 3.732 €)**

Una trabajadora casada cuyo cónyuge trabaja y con un hijo de 2 años y una retribución bruta anual de 65.000 €.

Tipo de retención de IRPF : 24,51%, 15.931 €/ anuales.

Si parte de su retribución se destina a los siguientes productos en especie:

- Tickets restaurant: 220 € al mes (11 €/diarios por 20 días).
- Guardería hijo : 400 € al mes.
- Seguro Médico: 41,6 € al mes para ella y para su cónyuge e hijo (500 € al año/por cada uno)= 125 € al mes

Total salario en especie: 744,8 €/mes.

Al año la retribución para tributar se reduce en **8.320 € anuales** ( teniendo en cuenta que los tickets restaurant son 11 meses año).

Base imponible ya no es de 65.000 € si no 8.320 € menos, por lo que debemos calcular el tipo de retención para 56.680 € es de 22,68 %.

El total de retenciones al año es de: 12.855 €/año

**El ahorro obtenido es de 3.076 € anuales.** (15.931 €– 12.855 €)

Es una opción **voluntaria**: El trabajador que quiera, se adhiere a este nuevo tipo de retribución voluntaria.

Las cantidades destinadas a los productos contratados por el trabajador **no tributan** en su nómina para el IRPF

## Ahorro doble para el empleado:

- La cuantía de la retribución flexible se descuenta del salario bruto, lo cual supone una reducción de la base imponible que se usa para calcular el tipo de IRPF
- También se reduce la cantidad a la cual se aplica ese porcentaje o tipo de IRPF

El trabajador consigue **un aumento de su salario neto** al tener una menor retención en su nómina de IRPF.

Para ofrecer a nuestros empleados retribución flexible sería necesario establecer **un plan de retribución flexible** que requiere de un análisis previo y de un plan de comunicación, con el objetivo de que los servicios y productos que se oferten a los empleados sean beneficiosos para ellos.



## Analizar

Cuáles son las retribuciones en especie más indicadas para tus empleados.



## Planificar

Cómo vas a comunicarlo, cómo vas a resolver las dudas que los empleados tengan, y cómo sacar el máximo beneficio a todas esas retribuciones.



## Comunicar

Para que estos conocan todas las ventajas que tienen los servicios y cómo los empleados pueden beneficiarse de ellas.



## Implementar

Ver con cada uno de los trabajadores, ver qué servicios o productos le interesan y qué parte de su salario se puede destinar a ellos.



Se debe firmar con cada uno de los empleados el plan de retribución flexible y al que quiera adherirse a este servicio una novación contractual al año.

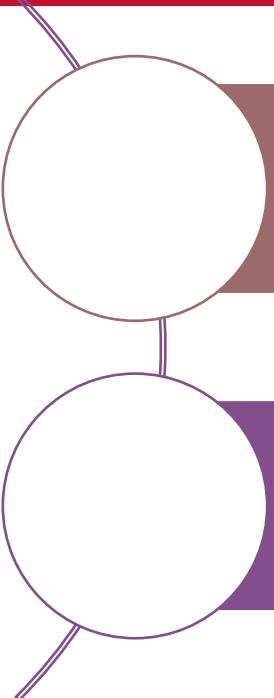
En la novación contractual, se deberá indicar al empleado que su modelo retributivo va a ser modificado por la retribución flexible. Por otro lado, el empleado deberá aceptar el nuevo modelo retributivo e indicar que la adhesión al servicio es de carácter voluntario y no obligado por la empresa.

[Plan de retribución flexible de RENFE](#)

[Modelo de novación contractual](#)

La gestión se suele externalizar con empresas externas especializadas:





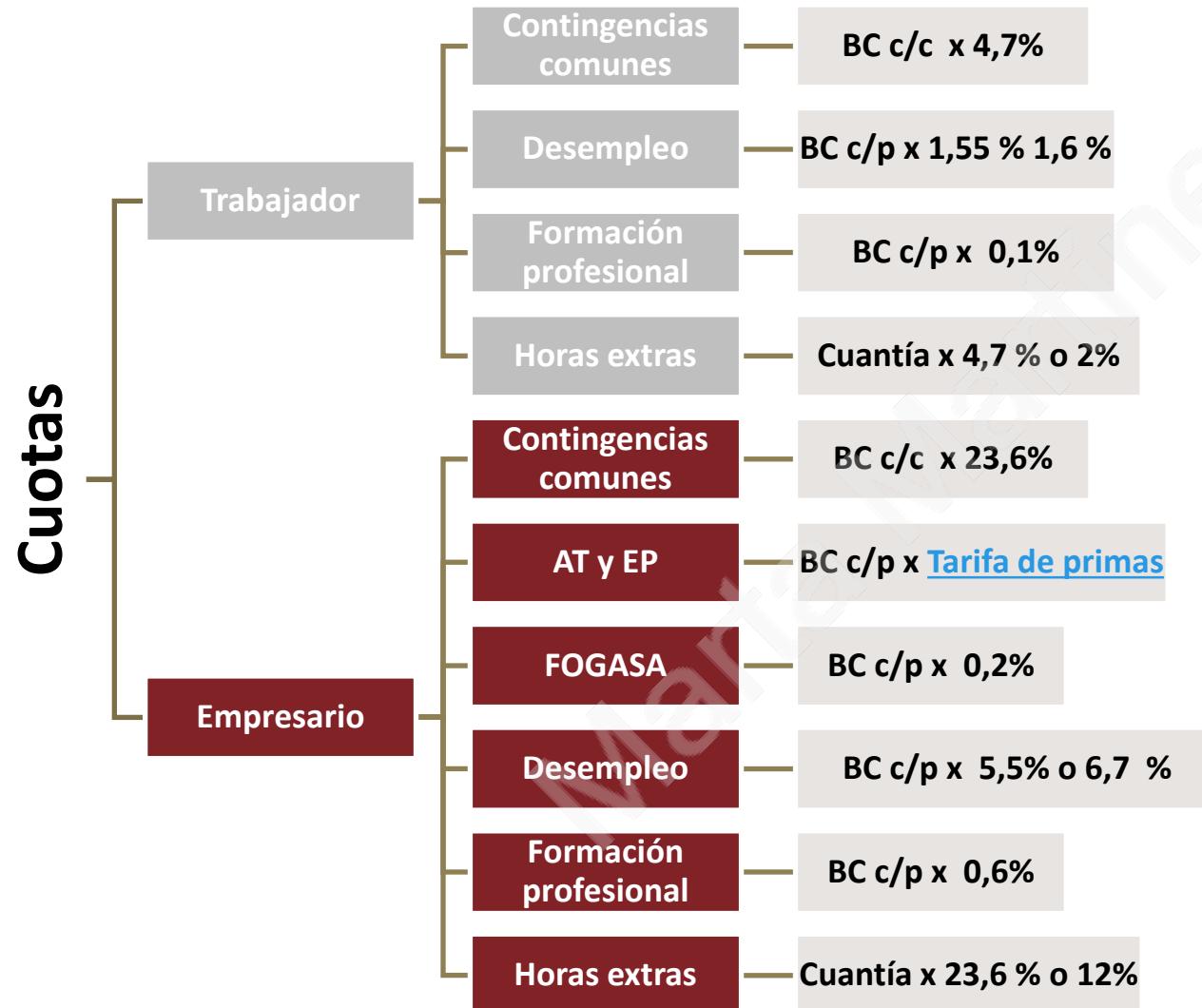
**Captación y retención del talento** ya que la empresa ofrece productos y servicios adaptados a las necesidades de sus trabajadores.

**Mejora la imagen de la marca** porque apuesta por un sistema beneficioso para los trabajadores.

## Possible rechazo de los trabajadores

Uno de los motivos que puede crear cierto rechazo a la hora de contratar los servicios de la retribución flexible a nuestros empleados es que piensen que su cotización vaya a verse disminuida, pensando que su base de cotización se reducirá. Debemos de explicar antes de nada a nuestros trabajadores que aquellas cantidades que estén destinadas a la retribución flexible **no afectarán a su base de cotización**; todo el dinero destinado a ello cotizará en su totalidad.

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA			
CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESA
1. Contingencias comunes			
Importe remuneración mensual.....	_____		_____
Importe prorrata pagas extraordinarias.....	_____		_____
	TOTAL.....	_____	_____
AT y EP.....	_____		_____
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta.....			
Desempleo.....	_____		_____
Formación Profesional.....	_____		_____
Fondo Garantía Salarial.....	_____		_____
3. Cotización adicional horas extraordinarias.....	_____		_____
4. Base sujeta a retención del IRPF.....	_____		_____



<b>Contingencias Comunes</b>	<b>23,60%</b> (1.550 €)	365,80 €
<b>Contingencias profesionales AT y EP</b>	<b>1%</b> (1.850 €)	18,50 €
<b>Desempleo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li><b>Indefinidos a tiempo completo</b> y parcial, incluidos los fijos discontinuos</li></ul>	<b>5,50%</b> (1.850 €) 101,75€
<b>Formación profesional</b>	<b>0,6%</b> (1.850 €)	11,10 €
<b>FOGASA</b>	<b>0,20%</b> (1.850 € )	3,70 €
<b>Horas extraordinarias</b>	<b>23,60%</b> (300 €)	70,80 €
<b>TOTAL APORTACIÓN EMPRESA</b>	<b>501,65 €</b>	

## **DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL E IRPF**

### 1. Base de cotización por contingencias comunes

Remuneración mensual	<u>1.350,00 €</u>			
Prorrata pagas extras	<u>200,00 €</u>	Base	Tipo	Aportación Empresa
<b>TOTAL</b>	<b><u>1.550,00 €</u></b>		<b>23,60%</b>	<b><u>365,80 €</u></b>

### 2. Base de Contingencias

Profesionales y otros conceptos de recaudación conjunta	AT y EP	<u>1.850,00 €</u>	1%	<u>18,50 €</u>
	Desempleo		5,50%	<u>101,75 €</u>
	FP		0,60%	<u>11,10 €</u>
	FOGASA		0,20%	<u>3,70 €</u>

### 3. Cotización por horas extras

<u>300 €</u>	23,60%	<u>70,80 €</u>
--------------	--------	----------------

### 4. Cotización por horas extras fuerza mayor

	12,00%	
--	--------	--

### 5. Base sujeta a retención del IRPF

<u>1.650,00 €</u>		
-------------------	--	--

**501,65**

Periodo liquidación	Nº días	TOTALES		
<b>I. DEVENGOS</b>				
1. Percepciones salariales				
Salario base .....	1.200,00			
Complementos salariales				
Horas extraordinarias .....	300,00			
Horas complementarias .....				
Gratificaciones extraordinarias .....				
Salario en especie .....				
2. Percepciones no salariales				
Indemnizaciones o Suplidos				
Plus transporte .....	150,00			
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social .....				
Otras percepciones no salariales .....				
<b>A. TOTAL DEVENGADO</b>	<b>1.650,00</b>			
<b>II. DEDUCCIONES</b>				
1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S y recaudación conjunta				
	Porcentaje			
Contingencias comunes .....	4,70%	72,85		
Desempleo .....	1,55%	28,67		
Formación Profesional .....	0,10%	1,85		
Horas extraordinarias Normales .....	300	4,70%		
Horas extraordinarias de Fuerza Mayor .....				
<b>TOTAL APORTACIONES</b>		<b>117,47</b>		
2. Irpf .....	10,63%	175,39		
3. Anticipos .....				
4. Valor de los productos recibidos en especie .....				
5. Otras deducciones .....				
<b>B. TOTAL A DEDUCIR</b>	<b>292,86</b>			
<b>LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)</b>				
Firma y sello de la empresa	Fecha	Recibi		
<b>DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL E IRPF</b>				
1. Base de cotización por contingencias comunes				
Remuneración mensual .....	1.350,00 €			
Prorrata pagas extras .....	200,00 €	Base		
<b>TOTAL</b>	<b>1.550,00 €</b>	23,60%		
		Aportación Empresa		
		365,80 €		
2. Base de Contingencias	AT y EP	1.850,00 €	1%	18,50 €
Profesionales y otros conceptos de recaudación conjunta	Desempleo		5,50%	101,75 €
	FP		0,60%	11,10 €
	FOGASA		0,20%	3,70 €
3. Cotización por horas extras .....	300 €	23,60%	70,80 €	
4. Cotización por horas extras fuerza mayor .....		12,00%		
5. Base sujeta a retención del IRPF	1.650,00 €			
			501,65	



21.000 €/año  
1.750 €/mes

Salario bruto anual



Entre el 31% al 35% del salario bruto mensual .  
1.750 € : entre 542 a 612 €/mes.

Seguridad Social



Medidas de seguridad.  
Reconocimiento médico anual. (150 €/año)  
Equipos de protección individual (EPI).

Seguridad y prevención



El consejo más útil es considerar un coste adicional de 5 días por mes de salario. Unos 290 €/mes.

Provisiones despidos/bajas

Normalmente, **el coste mensual de un trabajador es un 60% más de su coste mensual** . En nuestro caso, el trabajador tiene un salario bruto mensual de 1.750 euros, por lo que su coste mensual para la empresa es de 2.800 euros. Esta regla nos puede servir para realizar un cálculo de costes rápido y para comprobar en cualquier plan de negocio si se han cuantificado correctamente todos los costes de personal.

## DATOS TRABAJADOR:

- Nombre: Luis Sánchez
- Edad: 28 años
- Categoría laboral: Operador informático
- Grupo de cotización: 2
- Contrato de trabajo: indefinido ordinario
- Estado civil: soltero
- Hijos: sin hijos
- Código de Tarifa de primas: 61.

## RETRIBUCIONES EN CONTRATO DE TRABAJO:

Salario base.....	1.300 €/mes
Incentivos.....	300 €/mes
Plus transporte .....	95 €/mes

2 pagas extraordinarias (junio /diciembre) salario base + incentivos.

## CALCULAR:

- Nómina mes de enero.
- Nómina mes de junio.
- Nómina mes de octubre: Ha cobrado 450 € en concepto de horas extraordinarias.

[Solución](#)

[Solución 2](#)

[Solución 3](#)

## CASO PRÁCTICO 2:

### DATOS TRABAJADOR:

- Nombre: Beatriz Bartolomé
- Edad: 48 años
- Categoría laboral: Programador.
- Grupo de cotización: 1
- Contrato de trabajo: Contrato por obra o servicio desde 20 enero de 2021 hasta 20 octubre de 2021.
- Estado civil: soltera.
- Hijos: un hijo de 14 años.
- Código de Tarifa de primas: 869.

### RETRIBUCIONES EN CONTRATO DE TRABAJO:

- Salario base..... 2.450 €/mes
- Mejora de empresa..... 1.000 €/mes
- 2 pagas extraordinarias (Junio/ diciembre) salario base + mejora de empresa.

### CALCULAR:

- Nómina mes de febrero.

[SOLUCIÓN](#)

## CASO PRÁCTICO 3:

### CONVENIO COLECTIVO OFICINAS Y DESPACHOS Comunidad de Madrid

GRUPOS	NIVELES	EUROS/MES	SALARIO ANUAL (14 PAGAS)
I	1	1.324,81	18.547,37
I	2	1.281,06	17.934,82
II	3	1.233,31	17.266,33
II	4	1.185,53	16.597,38
III	5	1.098,03	15.372,42
III	6	1.054,28	14.759,86
IV	7	1.002,60	14.036,34
IV	8	958,83	13.423,64
V	9	922,51	12.915,07

Realizar la nómina de un trabajador del Grupo profesional 1, que ha negociado con el empresario un salario bruto anual de 30.000 euros.

- El trabajador está soltero sin hijos.
- Contrato indefinido.
- Tarifa de primas tipo AT y EP: 1,50%

Solución

RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS

Empresa: Domicilio: CIF: CCC:
--

Trabajador: NIF: Nºm. Afili. Seguridad Social: Grupo profesional: Grupo de Cotización:
--

Periodo de liquidación: del ..... al ..... de ..... de 20.....	Total días <input type="checkbox"/>
<b>I. DEVENGOS</b>	
1. Percepciones salariales	
Salario base .....	IMPORTE
Complementos salariales .....	TOTALES
Horas extraordinarias .....	
Horas complementarias (contratos a tiempo parcial).....	
Gratificaciones extraordinarias.....	
Salario en especie.....	
2. Percepciones no salariales	
Indemnizaciones o suplidos .....	
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social .....	
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos .....	
Otras percepciones no salariales .....	
A. TOTAL DEVENGADO.....	
<b>II. DEDUCCIONES</b>	
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta %	
Contingencias comunes .....	
Desempleo.....	
Formación Profesional.....	
Horas extraordinarias.....	
TOTAL APORTACIONES.....	
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas.....	
3. Anticipos.....	
4. Valor de los productos recibidos en especie .....	
5. Otras deducciones .....	
B. TOTAL A DEDUCIR.....	
LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A - B).....	
Firma y sello de la empresa	de ..... de 20.....
RECIBI	

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA			
CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESA
1. Contingencias comunes Importe remuneración mensual.....			
Importe prorrata pagas extraordinarias.....			
TOTAL.....			
AT y EP.....			
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta.....			
Desempleo.....			
Formación Profesional.....			
Fondo Garantía Salarial.....			
3. Cotización adicional horas extraordinarias.....			
4. Base sujeta a retención del IRPF.....			

## CASO PRÁCTICO 4:

Realizar la nómina de un trabajador del un Diseñador de páginas web, cuyo convenio de aplicación es el convenio de consultoría que ha negociado con el empresario un salario bruto anual de 28.000 euros.

El trabajador está soltero sin hijos

Contrato Temporal desde 1 de enero a 31 diciembre.

Tarifa de primas tipo AT y EP: 62

RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS			
Empresa: Domicilio: CIF: CCC:	Trabajador: NIF: Nºm. Afili. Seguridad Social: Grupo profesional: Grupo de Cotización:		
Periodo de liquidación: del ..... de ..... al ..... de ..... de 20..... Total días <input type="text"/>			
<b>I. DEVENGOS</b>			
1. Percepciones salariales			
Salario base .....	IMPORTE	TOTALES	
Complementos salariales .....			
Horas extraordinarias .....			
Horas complementarias (contratos a tiempo parcial) .....			
Gratificaciones extraordinarias .....			
Salario en especie .....			
2. Percepciones no salariales			
Indemnizaciones o suplidios .....			
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social .....			
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despídos .....			
Otras percepciones no salariales .....			
A. TOTAL DEVENGADO .....			
<b>II. DEDUCCIONES</b>			
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta %			
Contingencias comunes .....			
Desempleo .....			
Formación Profesional .....			
Horas extraordinarias .....			
TOTAL APORTACIONES .....			
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas .....			
3. Anticipos .....			
4. Valor de los productos recibidos en especie .....			
5. Otras deducciones .....			
B. TOTAL A DEDUCIR .....			
LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A - B) .....			
de ..... de 20.....		RECIBI	
Firma y sello de la empresa			

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA			
CONCEPTO	BASE	<th>APORTACIÓN EMPRESA</th>	APORTACIÓN EMPRESA
1. Contingencias comunes Importe remuneración mensual .....			
Importe prorrata pagas extraordinarias .....			
TOTAL .....			
AT y EP .....			
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta .....			
Desempleo .....			
Formación Profesional .....			
Fondo Garantía Salarial .....			
3. Cotización adicional horas extraordinarias .....			
4. Base sujeta a retención del IRPF .....			

Solución

# CASO PRÁCTICO 5:

## > Datos:

### DATOS TRABAJADOR:

Nombre: Antonio García

Edad: 58 años

Categoría laboral: Arquitecto

Grupo de cotización: 1

Contrato de trabajo: ordinario por tiempo indefinido

Estado civil: Casado, cuyo conyuge no trabaja

Hijos: 3 hijos de 19 años, 15 años y 5 años.

Código de Tarifa de primas: 41.

### RETRIBUCIONES según convenio colectivo:

Salario base..... 2.800 €/mes

Seguro médico familiar..... 208,33 €/mes

Tickets restaurant ..... 220 €/mes

Vehículo por valor de 35.000 € (su jornada laboral es de lunes a viernes trabaja 220 días)

2 pagas extraordinarias de salario base.

### CALCULAR:

- Nómina mes de enero.

**Solución**

### RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS

Empresa:  
Domicilio:  
CIF:  
CCC:

Trabajador:  
NIF:  
Nºm. Afili. Seguridad Social:  
Grupo profesional:  
Grupo de Cotización:

Periodo de liquidación: del ..... de ..... al ..... de ..... de 20.....	IMPORTE	TOTALES
<b>I. DEVENGOS</b>		
1. Percepciones salariales		
Salario base .....		
Complementos salariales		
Horas extraordinarias .....		
Horas complementarias (contratos a tiempo parcial).....		
Gratificaciones extraordinarias.....		
Salario en especie.....		
2. Percepciones no salariales		
Indemnizaciones o suplidós		
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social		
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos		
Otras percepciones no salariales		
A. TOTAL DEVENGADO.....		
<b>II. DEDUCCIONES</b>		
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta	%	
Contingencias comunes .....		
Desempleo.....		
Formación Profesional.....		
Horas extraordinarias.....		
TOTAL APORTACIONES.....		
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas.....		
3. Anticipos.....		
4. Valor de los productos recibidos en especie .....		
5. Otras deducciones.....		
B. TOTAL A DEDUCIR.....		
LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A - B).....		
Firma y sello de la empresa	de .....	de 20.....
		RECIBÍ

### DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA

CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESA
1. Contingencias comunes Importe remuneración mensual.....			
Importe prorrata pagas extraordinarias.....			
TOTAL.....			
AT y EP.....			
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta.....			
Desempleo.....			
Formación Profesional.....			
Fondo Garantía Salarial.....			
3. Cotización adicional horas extraordinarias.....			
4. Base sujeta a retención del IRPF.....			

CUANTA	PRECIO	CONCEPTO			DEVENGOS	DEDUCCIONES
30,00		1 *Salario Base			807,21	
		32 *Mejora Voluntaria			443,59	
		106 *Prorrata Pagas Extraordinarias			134,52	
30,00		201 *A Cuenta Convenio			89,68	
		995 COTIZACION CONT.COMU 4,70				69,33
		996 COTIZACION FORMACION 0,10				1,48
		997 COTIZACION DESEMPLEO 1,55				22,86
		999 TRIBUTACION I.R.P.F.10,20				150,45
<b>REM. TOTAL</b>		<b>P.P.EXTRAS</b>	<b>BASE S.S.</b>	<b>BASE A.T. Y DES.</b>	<b>BASE IR.P.F.</b>	<b>T. DEVENGADO</b>
1.475,00			1.475,00	1.475,00	1.475,00	244,12

\* Percepciones Salariales sujetas a Cot. S.S.

- Percepciones no Salariales excluidas Cot. S.S.

FECHA	SELLO EMPRESA	REBRI	LIQUIDO A PERCIBIR
			1.230,88
IBAN:			
SWIFT/BIC:			

**DETERMINACIÓN DE LAS B. DE COTIZACIÓN A LA S.S. Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA**

CONCEPTO	BASE	TPO	APORTACIÓN EMPRESARIAL
1. Contingencias comunes	1.475,00	23,60	348,10
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta	AT y EP Desempleo Formación Profesional Fondo Garantía Salarial	1,00 5,50 0,60 0,20	14,75 81,13 8,85 2,95
3. Cotización adicional horas extraordinarias			

13/10208608-23

7

100

CONCEPTO DE PAGO DE LA COTIZACIONES AL SERVICIO DE LA EMPRESA

CUANTIA	PRECIO		CONCEPTO	DEVENGOS	DEDUCCIONES
30,00	24,961	1	*Salario Base	748,84	
		4	*Antigüedad	25,29	
		30	*P.P. Marzo	64,51	
		32	*Complemento a Bruto	47,06	
		34	*P.P. Junio	64,51	
		35	*P.P. Diciembre	64,51	
30,00	0,080	125	*Seguro Convenio	2,41	
30,00	1,176	398	*Plus Transporte	35,28	
		789	Dato Conceptos en Especie	2,41	
		995	COTIZACION CONT.COMU 4,70	49,46	
		996	COTIZACION FORMACION 0,10	1,05	
		997	COTIZACION DESEMPLEO 1,55	16,31	
<hr/>					
REM. TOTAL	P.P.EXTRAS	BASE S.S.	BASE A.T. Y DES.	BASE I.R.P.F.	T. DEVENGADO
1.052,41		1.052,41	1.052,41	1.050,00	1.052,41
					69,23

\* Percepciones Salariales sujetas a Cot. S.S.

- Percepciones no Salariales excluidas Cot. S.S.

FECHA 31 ENERO 2019 TORREJON DE ARDOZ	SELLO EMPRESA 	RECIBI
IBAN: SWIFT/BIC:	ES33 2105 6007 3530 1800 4505 CECAESMMHESBZ LOPPEZ	LIQUIDO A PERCIBIR 983,18
		COSTE EMPRESA: 1.382,87

## DETERMINACIÓN DE LAS B. DE COTIZACIÓN A LA S.S. Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA

CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESARIAL
1. Contingencias comunes.....	1.052,41	23,60	248,37
AT y EP.....	1.052,41	1,50	15,79
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta			
Desempleo.....	1.052,41	5,50	57,88
Formación Profesional.....	1.052,41	0,60	6,31
Fondo Garantía Salarial.....	1.052,41	0,20	2,10
3. Cotización adicional horas extraordinarias.....			



Hoja 1 de 1

Empresa <b>EULEN, S.A.</b> C.C.C.: 28162760031 N.I.F.: A28517308		Nombre y apellidos			
<b>RECIBO DE SALARIOS</b>					
N.º Afiliación	Categoría profesional AZAFATA	G. Tarifa 07	Per. Liquidado 01 al 31 de Enero	Cód. Trabajador	
Determ. Bases de Cotización a la Seg. Social y conceptos de recaudación conjunta	Concepto	Base	Aportación Empresa %	Aportación Trabajador %	Aportación Trabajador Importe
Remuneración Total Prorrata pagas extra Base IT <b>Total</b>	Cont. Comunes Cont. Profesionales AT y EP Desempleo Form. Profesional FOGASA	1.050,00 € 1.050,00 € 1.050,00 € 1.050,00 € 1.050,00 €	23,60 2,05 6,70 0,60 0,20	247,80 € 21,53 € 70,35 € 6,30 € 2,10 €	4,70 1,60 16,80 € 0,10 1,05 €
Fecha alta: 24/09/2018 Antigüedad: 24/09/2018	H.E. Fuerza Mayor Otras H. Extraordinar.		<b>Total aportaciones</b>	<b>348,08 €</b>	<b>67,20 €</b>
Concepto	Precio	Unidad	Devengos	Retenciones	
SALARIO BASE GRAT.VOLUNT. P.EXTRA PRORRAT DTO.VALOR HORA A CTA SMI/CONV. DTO. I.R.P.F.	6,03 €	30,00 30,00 30,00 2,83 2,00	735,90 € 58,37 € 122,65 € 17,06- € 133,08 €		20,66 €
Fecha 31/01/2019		<b>Totales</b>	<b>1.032,94 €</b>	<b>87,86 €</b>	
<b>Líquido a percibir: 945,08 €</b>					
C/C					

CUANTIA	PRECIO	CONCEPTO	DEVENGOS	DEDUCCIONES		
4,00	5,000	55 *Prácticas no laborales 995 COTIZACION CONT.COMUNES 999 TRIBUTACION I.R.P.F. 2,00	20,00	8,49 0,40		
REM. TOTAL	P.P. EXTRAS	BASE S.S.	BASE A.T.Y DES.	BASE I.R.P.F.	T. DEVENGADO	T. A DEDUCC.
20,00		175,00	175,00	20,00	20,00	8,89

\* Percepciones Salariales sujetas a Cot. S.S.

- Percepciones no Salariales excluidas Cot. S.S.

FECHA 31 MARZO TRES CANTOS	SELLO EMPRESA 2019	RECIPIENTE																
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">LIQUIDO A PERCIBIR 11,11</div>																		
IBAN: SWIFT/BIC:	COSTE EMPRESA: 68,41																	
<b>DETERMINACIÓN DE LAS B. DE COTIZACIÓN A LA S.S. Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA</b> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>CONCEPTO</th> <th>BASE</th> <th>TIPO</th> <th>APORTACIÓN EMPRESARIAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Contingencias comunes.....</td> <td>175,00</td> <td></td> <td>42,56</td> </tr> <tr> <td>2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta.....</td> <td>175,00</td> <td></td> <td>5,85</td> </tr> <tr> <td>3. Cotización adicional horas extraordinarias.....</td> <td>175,00</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESARIAL	1. Contingencias comunes.....	175,00		42,56	2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta.....	175,00		5,85	3. Cotización adicional horas extraordinarias.....	175,00		
CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESARIAL															
1. Contingencias comunes.....	175,00		42,56															
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta.....	175,00		5,85															
3. Cotización adicional horas extraordinarias.....	175,00																	

Concepto	Empresa	Trabajador	Total
Contingencias Comunes (Cuota única mensual)	42,56 euros	8,49 euros	51,05 euros
Contingencias profesionales (Cuota única mensual)	IT: 3,27 euros IMS: 2,58 euros	..	5,85 euros

En cuanto a las cuantías a cotizar por los alumnos de prácticas, serían las mismas que para un **contrato de formación**, aunque en **las prácticas no laborales no cotizarán por las contingencias de desempleo, fondo de garantía salarial, ni por formación profesional**.

La **cotización de las prácticas no laborales serían de 56,90 euros**, que se corresponderían con la suma de las siguientes contingencias:

- Por Contingencias Comunes: 51,05 €.
- Por Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales: 5,85 €.



GRACIAS

IMF