

Supongamos que se nos ha encargado el diseño de una base de datos que sirva de soporte al sistema de gestión de las nóminas de una empresa. Tras analizar detenidamente el problema, averiguamos que nuestro sistema debe cumplir los siguientes requisitos:

- La empresa tiene un conjunto de empleados trabajando con contrato (un empleado puede firmar varios contratos a lo largo de su carrera profesional).
- Para cada empleado, el sistema almacena sus datos personales (DNI, nombre, apellidos, teléfono, dirección) y el número de su cuenta corriente para realizar las transferencias correspondientes a las nóminas.
- Cada contrato firmado por un empleado tiene una fecha de alta, una fecha de baja (nula si el contrato es indefinido), una categoría asociada y un puesto de destino. • El sueldo base de un empleado depende de su categoría.
- En función del puesto de destino del empleado, el empleado puede recibir uno o varios complementos, que se sumarán al sueldo base del empleado.
- Además, por su antigüedad en la empresa, el empleado cobrará trienios (cuyo importe depende de la categoría de su contrato actual).
- Por último, el empleado también cobrará complementos por los cargos que desempeñe (durante la duración de su ocupación del cargo, que no tiene por qué coincidir con la de su contrato).
- De las percepciones salariales indicadas en los puntos anteriores, la nómina de cada empleado incluirá una serie de deducciones (p.ej. aportaciones a la S.S., desempleo, formación profesional e I.R.P.F.).
- Algunas de estas deducciones se calculan mediante un porcentaje fijo (p.ej. 4.7% de contingencias comunes), mientras que otras se calculan por tramos (p.ej. IRPF: 24% de 45k\$ a 17k\$, 28% de 17k\$ a 32k\$, 37% de 32k\$ a 52k\$, 43% a partir de 52k\$).
- El sistema debe almacenar todas las nóminas emitidas mensualmente e incluir automáticamente tanto los distintos conceptos correspondientes a percepciones salariales del empleado como los distintos tipos de deducciones a los que está sujeta su nómina.