

4

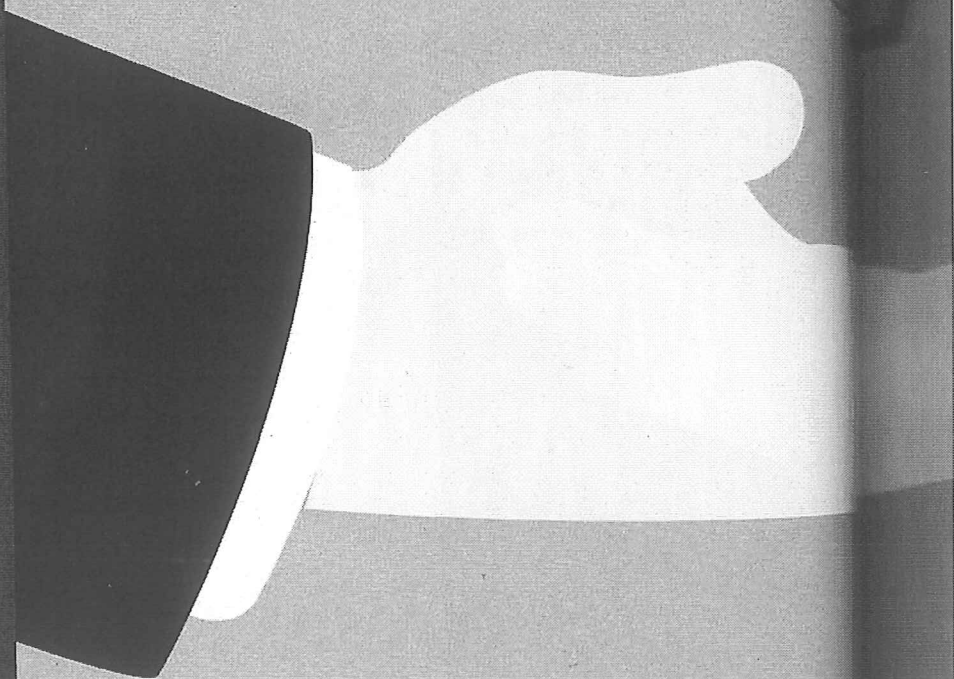
La nómina

Para ser capaz de:

- Identificar las partes de la nómina.
- Diferenciar los devengos en atención a su naturaleza salarial y no salarial.
- Aplicar las deducciones salariales.
- Determinar las bases de cotización a la Seguridad Social y las bases sujetas a IRPF.
- Confeccionar la nómina.

Necesitarás familiarizarte con:

- El recibo de salarios.
- Las percepciones salariales y no salariales.
- Las bases de cotización.
- La retención del IRPF.
- Las pagas extraordinarias.
- El salario en especie.
- Los topes y grupos de cotización.



► Denuncian retraso de seis meses en el pago de las dietas

El sindicato mayoritario en la administración de Justicia, CSI-CSIF, ha denunciado que la Junta adeuda ya seis meses de dietas a los tres equipos de funcionarios encargados de descongestionar los juzgados más atascados de la provincia de Sevilla.

El sindicato ha informado de estos retrasos, que obligan a muchos profesionales que prestan servicios de apoyo a hacer frente a gastos con su propio dinero. Una de las funcionarias ha pedido su traslado a otro puesto «al no poder hacer frente a tales gastos».

Las dietas cuyo pago reclama el sindicato corresponden al desplazamiento y manutención desde Sevilla a los juzgados de Cazalla de la Sierra y en el número 1 y 2 de Lora del Río (Sevilla). Los funcionarios afectados se

desplazan a diario para agilizar la tramitación de expedientes.

Según la CSI-CSIF, esta actitud de la Junta «es un nuevo atropello a los derechos de los funcionarios de la administración de Justicia y atenta contra el derecho más básico que tiene todo trabajador: su salario». Medio año de retrasos pueden llegar a suponer una situación «catastrófica para cualquier familia».

Un portavoz del sindicato destacó que dos de las bajas se deben a síndrome de ansiedad, lo que «no debe pasar desapercibido a la administración desde el punto de vista de la salud laboral y las condiciones en las que se presta el trabajo». Y señaló: «Otro gallo cantarí si hubiera que pagar intereses por estos retrasos, como en otros casos».

6 de marzo de 2007

1. ¿Sabes qué son las dietas? ¿En qué consisten las de desplazamiento? ¿Y las de manutención?
2. ¿A qué se refiere el portavoz del sindicato cuando indica que la administración debe tomar nota de que hay dos trabajadores de baja por ansiedad?
3. ¿En qué casos se pagan intereses por la demora en el abono del salario?

La nómina es el documento que justifica la entrega de la remuneración pactada.

Atención

Todos los trabajadores están incluidos en uno de los 11 grupos de cotización a la Seguridad Social establecidos según las categorías profesionales. El grupo de cotización del trabajador se indica en el encabezado de la nómina.

El devengo es el apartado de la nómina en el que figuran las percepciones salariales y no salariales.

1 El recibo de salarios

Existe un modelo oficial de nómina recogido en la Orden de 27/12/94 (BOE de 13/01/95) aunque es posible la aprobación de otro modelo en el convenio colectivo o mediante acuerdo de los representantes de los trabajadores y el empresario, siempre que contemple con claridad y separación las diferentes percepciones y deducciones legales.

Una primera aproximación a este modelo de nómina la realizamos con la siguiente figura:

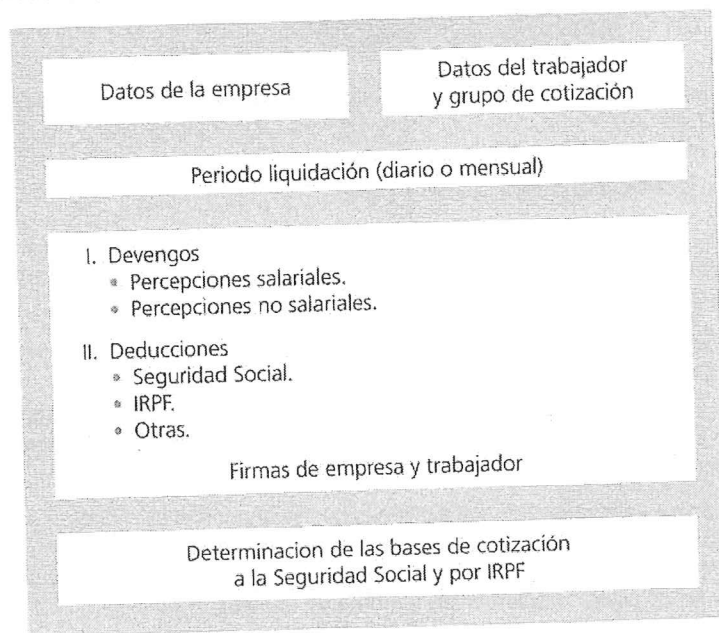


Fig. 4.1. Esquema resumido del modelo de nómina.

En el encabezado figuran los datos de la empresa y el trabajador, junto al periodo de liquidación al que se refiere la nómina. En esta Unidad nos centraremos en el estudio pormenorizado de los siguientes apartados de la nómina:

- Devengos.
- Deducciones.
- Bases de cotización.

2 Los devengos de la nómina

Los devengos o percepciones son las cantidades que percibe el trabajador por los diversos conceptos que integran el salario.

El cuerpo principal de la nómina se divide en dos grandes apartados:

- Percepciones salariales
- Percepciones no salariales.

La suma de ambas percepciones constituye el total devengado.

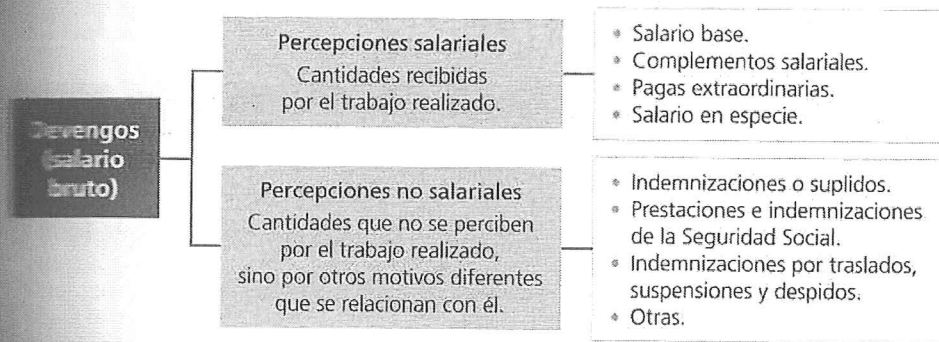


Fig. 4.2. Composición del salario. La suma de estos conceptos integra el salario en bruto o los devengos.

2.1. Las percepciones salariales

La estructura salarial se establece, para cada categoría profesional, en el convenio colectivo o, en su defecto, en el contrato individual de trabajo. Las percepciones de carácter salarial integran diferentes conceptos:

• **Salario base:** es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo por unidad de obra o de forma mixta.

Ejemplo ▶ Algunos casos de trabajo por unidad de obra son el trabajo a comisión (en función de los resultados obtenidos) típico de los representantes de comercio o el salario a la parte en pesca y marina mercante. ◀

• **Complementos salariales:** son retribuciones que se añaden al salario base en función de las circunstancias personales del trabajador, el trabajo realizado, la situación y resultados de la empresa, etc. (ver tabla 4.1). Los convenios colectivos determinarán el carácter **consolidable** o no de estos complementos y a falta de regulación no lo serán los asociados al puesto o a la situación y resultados de la empresa.

Las percepciones salariales están compuestas por el salario base, los complementos salariales, las pagas extraordinarias y el salario en especie.

Glosario

Son **consolidables** las retribuciones que se asignan al trabajador y se mantienen en el futuro, aunque desaparezcan las circunstancias que generaron el derecho al complemento.

Complementos	Concepto	Ejemplos
Personales	Condiciones que reúne el trabajador y que no han sido tomadas en cuenta al fijar el salario base.	Antigüedad, títulos, idiomas, conocimientos especiales, etc.
De puesto de trabajo (no consolidables)	Relacionados con circunstancias especiales del puesto de trabajo.	Peligrosidad, penosidad, toxicidad, embarque, etc.
Por calidad o cantidad de trabajo	Por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo.	Incentivos, horas extraordinarias, asistencia, etc.
De residencia	Por prestación de trabajo en lugar donde el trabajador tenga fijada su residencia.	Provincias insulares, Ceuta, Melilla...
Situación y resultados de la empresa	Abonados en función de los beneficios obtenidos por la empresa.	• Participación en beneficios. • Prima de productividad.

Tabla 4.1. Tipos de complementos salariales.

- Otros conceptos salariales: tienen carácter salarial los conceptos de la tabla 4.2, que se suman al salario base y a los complementos salariales.

Concepto salarial	Descripción
Pagas extraordinarias	<ul style="list-style-type: none"> • Como mínimo dos al año (ampliable por convenio colectivo). • Una se abona obligatoriamente en diciembre, y la otra cuando lo determine la empresa, normalmente en julio o junio. • Su cuantía será la estipulada en convenio colectivo. Normalmente se incluyen los importes del salario base y de los complementos salariales. • Si así lo recoge el convenio colectivo, se pueden prorratear las pagas. En tal caso se abonará cada mes la parte proporcional: $\frac{2 \text{ pagas} \cdot \text{importe}}{12 \text{ meses}}$ • El periodo durante el cual se genera derecho a ellas, llamado devengo, es de 12 meses (anual), salvo que se pacte cada 6 meses (semestral).
Salario en especie	<p>Remuneraciones en bienes distintos del dinero, concedidos porque así consta en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La utilización de vivienda. • La utilización o entrega de automóvil. • Préstamos a tipos de interés inferiores al legal del dinero. • Prestaciones en concepto de manutención, hospedaje, viaje de turismo y similares. • Cualquier otra retribución del mismo carácter.
Horas extras u horas complementarias	Tienen las características ya estudiadas en la Unidad anterior. Si se realizan estas horas, se indicará su importe en la nómina.

Tabla 4.2. Conceptos salariales.

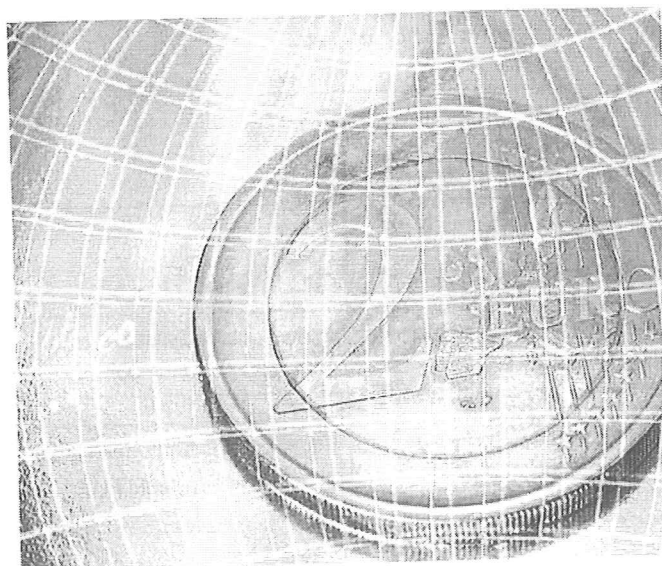


Fig. 4.3. En ningún caso la retribución en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador.

Caso práctico 1 Devengo de pagas extraordinarias

Un trabajador es contratado por una empresa desde el 1 de noviembre de 2008 hasta el 31 de octubre de 2009. El convenio colectivo de la empresa establece que las 2 pagas extraordinarias a las que tiene derecho el trabajador habrán de pagarse en proporción a los servicios prestados durante el año anterior a la fecha de cobro.

Si el importe de cada paga extraordinaria asciende a 1.200 €, y la paga de verano se abona el 31 de junio:

- ¿A qué tipo de devengo se refiere el enunciado?
- En las fechas que se indican en la tabla, ¿qué cantidades ha de cobrar el trabajador en concepto de paga extraordinaria en navidades y verano de 2008, y con motivo de la finalización de su contrato?
- ¿Cuáles serían las retribuciones si el devengo fuera semestral en vez de anual?

Solución:

- El devengo o tiempo durante el cual se genera el derecho a percibir las pagas extras es anual.
- En lo que se refiere a la paga extraordinaria de Navidad de 2008:

$$\frac{2 \text{ (meses trabajados)}}{12 \text{ meses (devengo anual)}} \cdot 1.200 \text{ €} = 200 \text{ €}$$

Paga extraordinaria de verano:

$$\frac{8 \text{ (meses trabajados)}}{12 \text{ meses (devengo anual)}} \cdot 1.200 \text{ €} = 800 \text{ €}$$

A la finalización del contrato le corresponde la parte proporcional de las pagas de 2009:

- Paga de navidad, 10 meses:

$$\frac{10 \text{ (meses trabajados)}}{12 \text{ meses (devengo anual)}} \cdot 1.200 \text{ €} = 1.000 \text{ €}$$

- Paga de verano, 4 meses:

$$\frac{4 \text{ (meses trabajados)}}{12 \text{ meses (devengo anual)}} \cdot 1.200 \text{ €} = 400 \text{ €}$$

- Si el devengo es semestral se reparte el tiempo durante el cual se genera el derecho a percibir las retribuciones, de tal forma que:

Paga extraordinaria	Meses trabajados	Devengo anual	Cálculo	Importe (€)
Navidad 2008	2	6	$(2/6) \cdot 1.200 \text{ €}$	400,00
Verano 2009	6	6	$(6/6) \cdot 1.200 \text{ €}$	1.200,00
Finalización contrato	4	6	$(4/6) \cdot 1.200 \text{ €}$	800,00

Son pagos que se destinan a compensar gastos o necesidades del trabajador.

Atención

El IPREM o Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples, es un dato que se actualiza anualmente y se utiliza como referencia para el cálculo de los ingresos a la hora de establecer, ayudas, becas, subvenciones, etc.

2.2. Percepciones no salariales

El artículo 26 del ET, en su apartado segundo, contempla aquellas percepciones que no forman parte del salario. Estarán excluidas de cotización a la Seguridad Social en la cuantía-límite establecida por la ley conforme la tabla 4.4. Estas retribuciones son:

- Suplidos: compensaciones por gastos del trabajador con ocasión de su actividad laboral (ver tabla 4.3).

Quebranto de moneda	Son cantidades que compensan descuadres de caja o pérdidas cuando manejan dinero.
Desgaste de herramientas	Lo habitual es que sean del empresario, pero en caso contrario se abonará una cantidad en concepto de pérdida del valor que ocasiona su uso.
Prendas de trabajo	Se abonará cuando conste en convenio o contrato; o el empleador exija el uso de un atuendo determinado.
Dietas de viaje	Gastos de manutención y estancia en hoteles derivados del desplazamiento del trabajador a lugares diferentes de su centro de trabajo habitual.
Gastos de locomoción	Gastos de desplazamiento entre distintos centros de trabajo.
Plus de transporte urbano y de distancia	Cantidades abonadas con motivo del desplazamiento del trabajador desde el lugar de residencia al centro habitual de trabajo.

Tabla 4.3. Tipos de suplidos.

- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social: son las cantidades legales abonadas por los organismos del sistema o las mutuas. También se incluyen las mejoras de estas cantidades que ofrezca el empresario a sus trabajadores.
Ejemplo ► Las prestaciones económicas por incapacidad temporal o protección familiar. ◀
- Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos.
- Otras percepciones no salariales: cantidades concedidas por el empresario en beneficio de los trabajadores y otros posibles ingresos como propinas.
Ejemplo ► Los cheques de comida, mejoras en las prestaciones de la Seguridad Social, premios por fidelidad, percepciones abonadas por matrimonio, etc. ◀

Caso práctico 2 Importes computables

- Suponiendo que el IPREM asciende a 527,24 € y de acuerdo con la tabla 4.4, calcula el importe por el que cotizará un trabajador por los siguientes conceptos, todos ellos reflejados en su nómina (las retribuciones en especie han sido concedidas voluntariamente por la empresa):
 - Por un viaje que realizó a Barcelona pagó 67 € por comida y cena y además abonó 120 € de hotel, dietas que ya le fueron abonadas por la empresa.
 - Por convenio, el empresario le paga un plus de vestuario de 1.200 € al año.
 - Disfruta gratuitamente de una vivienda cuyo valor catastral es de 36.000 €.
 - Utiliza gratuitamente un vehículo de empresa que costó 12.000 €.

Solución:

Concepto	Importe	Importe exento		Importe computable
Gastos estancia (1)	120 €	100%	120	-
Gastos manutención con pernocta en España (2)	67 €/día	53,34 €/día		13,66 €/día
Prendas de trabajo	100 €/mes	20% IPREM	105,45 €	-
Vivienda (3)	300 €/mes	20% IPREM		394,55 €
Vehículo (4)	200 €/mes	(en conjunto)		

- Hoteles y demás establecimientos de hostelería.
- Se distingue entre dieta y media dieta dependiendo de si el desplazamiento exige pernoctar fuera del domicilio o no.
- La valoración de la retribución de la vivienda es el 10% del valor catastral: $10\% \cdot 36.000 = 3.600$ €/año y, por tanto, 300 €/mes.
- La valoración de la retribución del vehículo es el 20% del valor: 20% de 12.000€ son 2.400 €/año y, por tanto, 200 €/mes.

Comprueba tus conocimientos

1. ¿Por qué crees que percepciones no salariales como el quebranto de moneda o vestuario no forman parte del salario?
2. Con motivo de la realización de unas obras, se ha hecho imprescindible el cambio temporal de la ubicación del centro de trabajo a un polígono industrial alejado de la ciudad. El empresario anuncia a los trabajadores que se les pagará un complemento no consolidable mientras dure la situación. ¿A qué se está refiriendo?

3 Las deducciones salariales

La suma de los devengos que constan en nómina representan el salario bruto, pero estas cantidades no son las que recibe el trabajador. Al devengo hay que restarle las llamadas deducciones, obteniendo así el salario neto o líquido:

- **Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF):** es un impuesto que grava, entre otras, las rentas obtenidas del trabajo, por cuenta propia y ajena. Se denomina retención cuando se refiere a las retribuciones dinerarias; e ingreso a cuenta en el caso de las retribuciones en especie.
- **Cotización a la Seguridad Social a cargo del trabajador, denominada «cuota obrera».** El trabajador la abona para tener derecho a las prestaciones de la Seguridad Social.
- **Anticipos.** Cantidades que haya recibido el trabajador a cuenta del trabajo ya realizado y que serán descontadas en la nómina del mes correspondiente.
- **Valor de los productos en especie.** Se deducirá la valoración de los productos en especie percibidos por el trabajador, los cuales aparecen en la parte superior del recibo de salarios.
- **Otras deducciones.** Cualquier otra, como por ejemplo las cuotas sindicales o la devolución de préstamos que el trabajador haya recibido de la empresa.

Son cantidades que le son retenidas a los trabajadores. Las principales son las deducciones por impuestos y las aportaciones a la Seguridad Social.

Concepto				Importe exento	Importe computable	
Gastos de manutención y estancia (dietas).	Gastos de estancia.			Importe justificado.	-	
	Gastos de manutención.	Pernocta	En España.	53,34 €/día.	El exceso de tales cantidades.	
			Extranjero.	91,35 €/día.		
		No pernocta	En España.	26,67 €/día.		
			Extranjero.	48,08 €/día.		
			Personal de vuelo.	En España.		36,06 €/día.
				Extranjero.		66,11 €/día.
Gastos de locomoción.	Según factura o documento equivalente (transporte público).			Importe gasto.	-	
	Remuneración global (con justificación del importe).			0,19 €/km recorrido más gastos de peaje y aparcamiento.	El exceso de dicho importe.	
• Pluses de transporte urbano y de distancia.				Hasta el 20% del IPREM.	El exceso de dicho importe.	
• Quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas, adquisición y mantenimiento de ropa de trabajo (gastos efectivamente realizados).				Hasta el 20% del IPREM.	El exceso de dicho importe (en conjunto).	
• Indemnización por fallecimiento, traslado, suspensión, despido y cese.				Importe.	-	
Productos en especie concedidos voluntariamente. No debidos por norma, convenio colectivo o contrato de trabajo.	• Vivienda.			Hasta el 20% del IPREM (en conjunto).	El exceso de dicho importe (en conjunto).	
	• Vehículo.					
	• Préstamos con tipo de interés inferior al legal del dinero.					
	• Manutención, viajes, turismo y similares.					
	• Primas de seguros excepto AT y responsabilidad civil.					
	• Contribuciones a planes de pensiones o alternativos.					
	• Gastos de estudios y manutención (excepto exigidos por el trabajo).					
	• Derechos especiales (reservados promotores sociedades).					
• Otros: Plaza de garaje, cesta de Navidad, juguetes, etc.						
• Percepciones por matrimonio.				Importe.	-	
• Prestaciones Seguridad Social y sus mejoras.				Importe.	-	
Asignaciones asistenciales.	• Gastos de estudios exigidos por el trabajo.			Importe.	-	
	• Entrega de productos a precios rebajados (cantinas comedores, economatos, fórmulas indirectas servicio comedor) en días hábiles.			7,81 €/día.	El exceso de 7,81 €/día y si no se cumplen los requisitos establecidos.	
	• Uso de bienes para servicios sociales y culturales del personal.			Importe.	-	
	• Entrega gratuita o a precio inferior al de mercado de acciones o participaciones de la empresa o empresas del grupo.			Hasta 12.000 € anuales.	El exceso de tales importes y si no se cumplen los requisitos establecidos.	
	• Primas de contrato de seguro de AT o responsabilidad civil del trabajador.			Importe.	-	
	• Primas de contrato de seguro para enfermedad común trabajador (más cónyuge y descendientes).			Hasta 500 € anuales por cada persona incluida.	El exceso de tales importes.	

Tabla 4.4. Conceptos excluidos de la base de cotización.

3.1. Cuotas de retención del IRPF

El trabajador tiene que ingresar mensualmente unas cantidades de dinero que serán compensadas con el resultado de la declaración de la renta. El encargado de efectuar las retenciones en nombre del trabajador es el empresario. La cuota que hay que retener se calcula de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Cuota de retención IRPF} = \text{Base sujeta a retención} \cdot \text{Tipo de retención (\%)}$$

La base sujeta a retención es el total de percepciones salariales. En cuanto a las no salariales, estas computan conforme las mismas reglas vistas en la cotización (tabla 4.4), salvo en los casos siguientes, en los que incluimos su valor íntegro:

- Plus de transporte y distancia.
- Plus de quebranto de moneda, desgaste de herramientas y ropa de trabajo.
- Productos en especie concedidos voluntariamente.

El porcentaje de retención viene determinado por unos criterios que anualmente fija el Gobierno en función de las circunstancias personales y familiares del trabajador.

3.2. Las cuotas de cotización a la Seguridad Social

Las prestaciones que ofrece la Seguridad Social se financian con las aportaciones o contribuciones periódicas de empresarios y trabajadores. A esta contribución se le denomina cotización. El cálculo de las aportaciones o cuotas de cotización que ingresan los trabajadores a la Seguridad Social se realiza de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Cuota de cotización (\%)} = \text{Base de cotización} \cdot \text{Tipo de cotización (\%)}$$

Las bases de cotización a la Seguridad Social las tenemos que calcular conforme la tabla 4.5.

Clases	Finalidad	Cálculo
Base de cotización para contingencias comunes (BCCC)	Hacer frente a las situaciones de necesidad derivadas de EC, ANL y otras.	Suma de todas las percepciones salariales (sin incluir las horas extraordinarias ni las pagas de vencimiento superior al mes), más la parte proporcional de las pagas extraordinarias y reparto de beneficios. Se comprueban las bases máximas y mínimas del grupo de cotización del trabajador.
Base de cotización para contingencias profesionales (BCCP)	AT (*) y EP (*)	A la base de cotización por contingencias comunes se le agregan las horas extraordinarias. Se comprueban los topes máximos y mínimos de cotización. (*): Conceptos por los que únicamente cotiza el empresario.
	D, FP y FS (*)	
Base de cotización por horas extras (BCHX)	Se cotiza por ellas, al ser horas de trabajo que se añaden a la jornada ordinaria.	Su importe es igual a las cantidades abonadas por horas extraordinarias.
Base sujeta a retención del IRPF	Anticipar dinero a cuenta del IRPF.	Total percepciones salariales y no salariales menos cantidades exentas del impuesto.

Tabla 4.5. Tipos de bases de cotización y su cálculo.

EC = Enfermedad común; ANL = Accidente no laboral; AT = Accidente de trabajo; EP = Enfermedad profesional; D = Desempleo; FP = Formación profesional; FS = Fondo de Garantía Salarial.

La retención de las cuotas del IRPF se realiza en función de los ingresos y la situación personal y familiar del trabajador.

Cotizar consiste en aportar recursos para financiar el sistema de la Seguridad Social.



En el portal de la Agencia Tributaria (<http://www.aeat.es>) puedes descargarte el programa para calcular las retenciones a cuenta del IRPF.

Los tipos de cotización se aplican sobre las bases de cotización calculadas, para obtener la cuota o cantidad que hay que deducir en la nómina. A cada base de cotización le corresponden diferentes tipos.

Atención

Fíjate en que el porcentaje que abona la empresa en concepto de cotización (columna «Empresa»), al tenerte contratado es muy superior al que se aplica en tu nómina (columna «Trabajador»).

Conceptos	Empresa (%)	Trabajador BC (%)	Total (%)
Contingencias comunes	23,60	4,70	28,30
Desempleo			
• Contratos indefinidos	5,50	1,55	7,05
• Contratos duración determinada			
– Prácticas, relevo e interinidad	5,75	1,55	7,30
– Con discapacitados	5,75	1,55	7,30
– A tiempo completo	6,70	1,60	8,30
– A tiempo parcial	7,70	1,60	9,30
Fondo de Garantía Salarial	0,20	–	0,20
Formación profesional	0,60	0,10	0,70
Horas extraordinarias			
• Por fuerza mayor	12,00	2,00	14,00
• Otras (el resto)	23,60	4,70	28,30
Contingencias AT y EP	Ley 42/2006, corresponde a la empresa		

Tabla 4.6. Resumen de tipos de cotización vigentes a partir del 1 de enero de 2009.

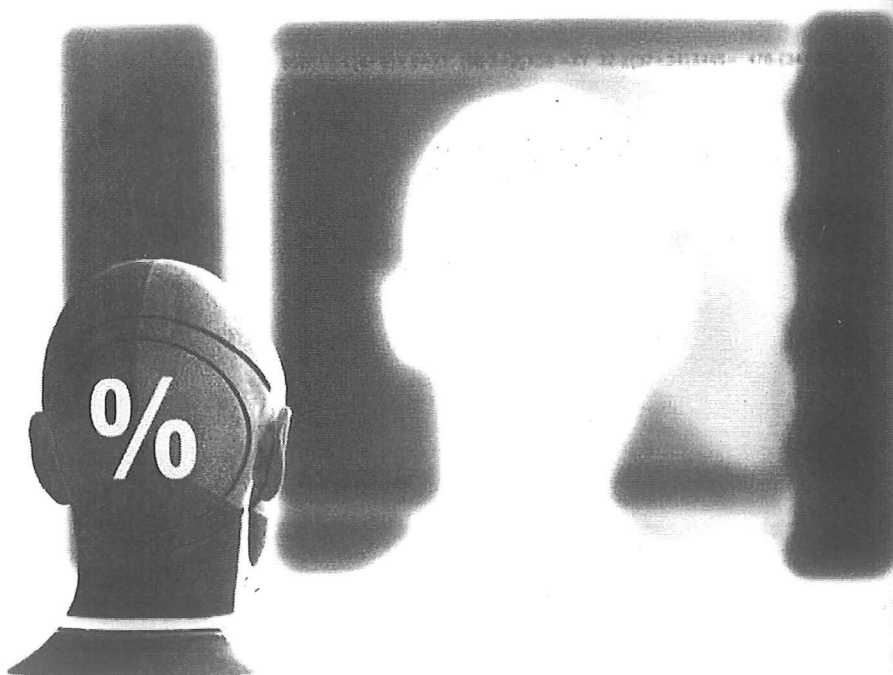


Fig. 4.4. En general, las percepciones no salariales no cotizan a la Seguridad Social siempre que no superen ciertos límites, aunque sí pueden estar sujetas a retención de IRPE.

Caso práctico 3 Cálculo de las bases que integran la nómina

Dadas las siguientes retribuciones en euros de un trabajador:

- Salario base 1.000,50.
- Antigüedad 100,20.
- Dietas (*) 30,00.
- Horas extra por fuerza mayor 60,10.
- Horas extra voluntarias 120,10.

Le corresponden dos pagas extraordinarias al año de 1.100,70 € cada una, que no se abonan el mes al que se refiere la cotización.

(*): Las dietas corresponden a una comida de negocios sin pernocta.

- a. Calcula las bases de cotización a la Seguridad Social.
- b. Calcula la base sujeta a retención de IRPF.

Solución:

a. Bases de cotización a la Seguridad Social.

• Por contingencias comunes (BCCC):

Percepciones salariales, salvo horas extras.	– Salario base 1.000,50 €
	– Antigüedad 100,20 €
Percepciones no salariales, conforme las reglas, tabla 4.4.	– Dietas 3,33 € (importe computable, 30 – 26,67 €)
Parte proporcional de pagas extras	– Prorrata pagas extra + 183,45 € (1.100,70 · 2)/12
	Total 1.287,48 €

A continuación comprobaremos que la base calculada, 1.287,48 €, se encuentra comprendida entre las bases máxima y mínima del grupo de cotización del trabajador. Estudiaremos esto a continuación.

• Por contingencias profesionales (BCCP):

$$\text{BCCP} = \text{BCCC} + \text{HE} = 1.287,48 + 60,10 + 120,10 = 1.467,68 \text{ €}$$

A continuación comprobaremos que la base calculada, 1.287,48 €, se encuentra comprendida entre el tope máximo y mínimo vigente cada año, lo estudiaremos a continuación.

• Por horas extraordinarias:

Al haberse realizado dos clases diferentes de horas extraordinarias, cotizan a tipos diferentes: 60,10 € (BC por fuerza mayor) y 120,10 € (BC no estructurales).

b. Bases sujetas a retención del IRPF:

Todas las percepciones salariales y no salariales devengadas forman parte de la base sujeta, excepto para aquellos importes que marca la ley. En el caso de las dietas de manutención sin pernocta, están exentos 26,67 €/día, de tal forma que el exceso sobre esta cantidad es lo que hay que computar. Es decir, 1.104,03 € = 1.000,50 (salario base) + 100,20 (antigüedad) + 3,33 (exceso sobre 26,67).

Todas las categorías profesionales se encuadran en 11 grupos a la hora de cotizar.

3.3. Los grupos de cotización

A efectos de cotización a la Seguridad Social, las diferentes categorías profesionales se clasifican en 11 grupos. El grupo de cotización en el que estás encuadrado lo puedes ver en el encabezado de la nómina, en el apartado de datos del trabajador.

Los grupos 1 al 7 son de retribución mensual, razón por la cual las bases hacen referencia a meses. En cambio, los grupos 8 al 11 reciben retribución diaria, con lo que la referencia es de euros/día. Para cada uno de estos grupos de cotización existen unos límites sobre los que cotizar de acuerdo con lo que se establece en la tabla 4.7:

- Si la base por contingencias comunes que hemos calculado está fuera de las bases máximas o mínimas legales, habrá que cotizar por estas.
- Si la base de cotización por contingencias profesionales calculada es superior al tope máximo o inferior al tope mínimo absoluto, cotizará por estos. El tope máximo absoluto es igual a la base máxima del grupo de cotización 1, y el tope mínimo absoluto es igual a la base mínima del grupo de cotización 7.

Grupo de Cotización	Categorías profesiones	Bases mínimas (euros/mes)	Bases máximas (euros/mes)
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.016,40	3.166,20
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	843,30	3.166,20
3	Jefes administrativos y de taller	733,10	3.166,20
4	Ayudantes no titulados	728,10	3.166,20
5	Oficiales administrativos	728,10	3.166,20
6	Subalternos	728,10	3.166,20
7	Auxiliares administrativos	728,10	3.166,20
8	Oficiales de primera y segunda	24,27	105,54
9	Oficiales de tercera y especialistas	24,27	105,54
10	Peones	24,27	105,54
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	24,27	105,54

Tabla 4.7. Bases máximas y mínimas de cotización en 2009 para cada grupo de cotización y topes absolutos. Estas bases se actualizan anualmente. Puedes consultar las bases vigentes en <http://www.seg-social.es>.

Comprueba tus conocimientos

- ¿Cuándo coinciden la base de cotización para contingencias comunes y la de contingencias profesionales?
- Mercedes Lozano es una administrativa con contrato en prácticas que pertenece al grupo de cotización 7. Sus bases de cotización por contingencias comunes, por desempleo, formación profesional y horas extraordinarias (no de fuerza mayor) son de 800 €, 875 € y 75 €, respectivamente.
 - Calcula las cotizaciones de Mercedes a la Seguridad Social del mes de mayo.
 - ¿Por qué debe tener en cuenta Mercedes el grupo de cotización al que pertenece?

- Adolfo Díaz es un subalterno con contrato indefinido que pertenece al grupo de cotización 6. Sus bases de cotización son:
- Base de contingencias comunes: 900 €.
 - Base de desempleo y formación profesional: 1.175 €.
 - Base de horas extraordinarias: 150 €.
- a. ¿Qué hay que hacer antes de aplicar los tipos de cotización correspondientes?
 - b. ¿Cuáles son las cuotas deducibles del salario por las aportaciones del trabajador a la Seguridad Social en relación con las bases mencionadas?
 - c. ¿Serían los mismos los tipos de cotización de Adolfo si su contrato fuera de duración determinada?

Solución:

- a. El primer paso consiste en comprobar que la base del trabajador está dentro de los límites que establece la ley (tabla 4.7).

Grupo de cotización	Categoría profesional	Bases trabajador	Bases mínimas y máximas legales para el grupo de cotización 6	Topes mínimos y máximos absolutos
6	Subalternos	900 € (BCCC)	728,10 €/mes	728,10 €/mes
		1.175 € (BCCP)	3.166,20 €/mes	3.166,20 €/mes

Tabla 4.8. Utilización de la tabla de límites máximos y mínimos de cotización.

Las bases de Adolfo están dentro de los límites máximos y mínimos que establece la ley, de tal forma que serán estas las que se utilicen para calcular las cuotas de la Seguridad Social, aplicando sobre ellas los porcentajes correspondientes:

- La BCCC del trabajador es de 900 €, por lo que no supera la base máxima ni es inferior a la base mínima. Pero si, por ejemplo, la BCCC del trabajador fuera de 3.200,15 €, habría que utilizar la base máxima (3.166,20 €), puesto que la supera.
 - La BCCP del trabajador es de 1.175 €, e igualmente se encuentra comprendida entre los topes máximo y mínimo absolutos (que en este caso coinciden con las bases de su grupo de cotización).
- b. Cotizaciones de Adolfo Díaz a la Seguridad Social. Los tipos aplicados proceden de la tabla 4.6.

Concepto	Bases	Base (€)	%	Cuota (€)
Contingencias comunes	BCCC	900	4,70	42,30
Desempleo	BCCP	1.175	1,55	18,21
Formación profesional			0,10	1,18
Horas extraordinarias por fuerza mayor	BCHEx	150	2,00	3,00
Otras horas extraordinarias			4,70	7,05

- c. En lo que se refiere a los porcentajes de cotización del trabajador en los contratos de duración determinada, tal como se puede apreciar en la tabla 4.6., las diferencias están en el porcentaje de desempleo. Mientras que los contratos de prácticas, relevo, interinidad y con discapacitados cotizan como el contrato indefinido, al 1,55%, el resto de contratos temporales a tiempo completo y o parcial lo hacen al 1,60%.

1. Datos de la empresa.
2. Datos del trabajador.
3. A efectos de cotizar en la Seguridad Social existen 11 grupos de cotización.
4. Periodo de liquidación.
5. Número de días naturales (28,29,30,31) si la liquidación es diaria. Si es mensual serán 30 días.
6. Los devengos integran la suma de las percepciones salariales y no salariales.
7. Es conveniente indicar el número de horas extraordinarias y el importe por hora, así como la naturaleza de las mismas.
8. Gratificaciones extraordinarias, aparte de las dos pagas extras (generalmente en junio y Navidad).
9. Total de percepciones salariales y no salariales.
10. Cuotas de cotización a la Seguridad Social.
11. Otras deducciones entre las que se cuentan las entregas a cuenta del IRPF o los anticipos.
12. Retención en función la ley en vigor.
13. Total de las deducciones.
14. Es el líquido que recibe el trabajador (devengos menos deducciones).
15. Firma y sello de la empresa.
16. Firma del trabajador (cuando es en efectivo). No es necesario si se cobra a través del banco.
17. Bases de cotización.

<p>Empresa: _____</p> <p>Domicilio: _____ 1</p> <p>CIF: _____</p> <p>Código de cuenta de cotización de la Seguridad Social: _____</p>	<p>Trabajador: _____</p> <p>NIF: _____ 2</p> <p>N.º de afiliación a la Seguridad Social: _____</p> <p>Categoría o grupo profesional: _____</p> <p>Grupo de cotización: _____ 3</p>
<p>Periodo de liquidación: del de al de de 200... 4 Total días (2) 5</p>	
I. DEVENGOS	TOTALES
6 1. Percepciones salariales	
Salario base.....	_____
Complementos salariales	_____
_____ 7	_____
Horas extraordinarias.....	_____
Horas complementarias.....	_____
Gratificaciones extraordinarias..... 8	_____
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 (13)	_____
A. TOTAL DEVENGADO	9
II. DEDUCCIONES	
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta	
Contingencias comunes..... %	_____
Desempleo.....	_____
Formación profesional.....	_____
Horas extraordinarias:	
Fuerza mayor.....	_____
Otras.....	_____
TOTAL APORTACIONES..... 12	_____
2. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.....	_____
11 3. Anticipos.....	_____
4. Valor de los productos recibidos en especie.....	_____
5. Otras deducciones.....	_____
B. TOTAL A DEDUCIR.....	13
LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)	14
..... de de 2000...	
Firma y sello de la empresa 15	RECIBI 16
DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF	
1. Base de cotización por contingencias comunes	
Remuneración mensual.....	_____
Prorrata pagas extraordinarias.....	_____
TOTAL.....	_____
17 2. Base de cotización por contingencias profesionales (AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta (desempleo, formación profesional, Fondo de Garantía Salarial).....	_____
3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias.....	_____
4. Base sujeta a retención del IRPF.....	_____

Fig. 4.5. Partes y elementos de la nómina.

Encabezado (datos identificativos del trabajador, de la empresa y el periodo de liquidación)

1. Devengos

- 1. Percepciones salariales = Salario base (SB), complementos salariales (CS), horas extraordinarias (HE), gratificaciones extraordinarias y salarios en especie.
- 2. Percepciones no salariales.

A. Total devengado (1+2)

2. Deducciones

- 1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta.
 - Deducción por contingencias comunes → 4,7% de la BCCC.
 - Deducción por desempleo → 1,55 o 1,6% de la BCCP según el tipo de contrato.
 - Deducción por formación profesional → 0,1% de la BCCP.
 - Deducción por horas extraordinarias:
 - Fuerza mayor → 2% de las horas extras.
 - Restantes → 4,7% de las horas extras.
- 2. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
 - Dependerá del total de ingresos brutos anuales y de la situación personal del trabajador.

B. Total a deducir (1+2)

C. Líquido total para percibir (A-B)

Determinación de las bases de cotización a la Seguridad Social y conceptos de recaudación adjunta y de la base sujeta a retención del IRPF

	Trabajador retribución mensual (grupos 1 a 7)	Trabajador retribución diaria (grupos 8 a 11)
BASE DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS COMUNES (BCCC)	a. Cálculo base previa (X): Es la suma de las percepciones salariales mensuales (PSm) (exceptuando las horas extras) y el prorrateo de complementos de vencimiento periódico superior al mes (CVSM). $X = PSm^* + PPE$ <ul style="list-style-type: none"> - PSm* = Percepciones salariales mensuales sin horas extra. - PPE: (CVSM) / 12 meses. b. Comparar X con los topes de las bases de cotización máxima y mínima del grupo de cotización al que pertenece el trabajador. <ul style="list-style-type: none"> - Base máx. > X > Base mín. → BCCC = X - Base máx. < X → BCCC = Base máx. - Base mín. > X → BCCC = Base mín. 	a. Cálculo base previa (X): Es la suma de las percepciones salariales diarias (PSd) (exceptuando las horas extras) y el prorrateo de complementos de vencimiento periódico superior al mes (CVSM). $X = PSd^* + PPE$ <ul style="list-style-type: none"> - PSd* = Percepciones salariales diarias sin horas extra. - PPE: (CVSM) / 365 días. b. Comparar X con los topes de las bases de cotización máxima y mínima del grupo de cotización al que pertenece el trabajador. <ul style="list-style-type: none"> - Base máx. > X > Base mín. → BCCC = X - Base máx. < X → BCCC = Base máx. - Base mín. > X → BCCC = Base mín. c. La BCCC resultante se multiplica por los días de liquidación correspondientes.
BASE DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES (BCCP)	a. Cálculo base previa (Y): Es la BCCC más las horas extraordinarias (HE). $Y = BCCC + HE$ b. Comparar Y con los topes máximos y mínimos absolutos vigentes. <ul style="list-style-type: none"> - Tope máx. > Y > Tope base mín. → BCCP = Y - Tope máx. < Y → BCCP = Tope máx. - Tope mín. > Y → BCCP = Tope mín. (Solo en caso de retribución diaria) La BCCP resultante se multiplica por los días de liquidación correspondientes.	

Base de conceptos de recaudación conjunta = BCCP.

Base de cotización adicional por horas extras = BCHEX.

Base sujeta a retención del IRPF = Total devengado menos cantidades exentas.

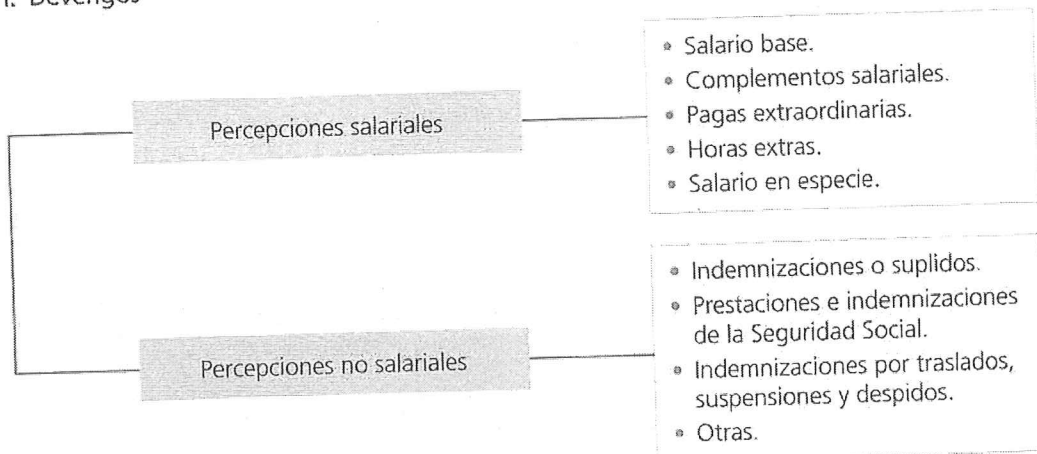
Esquema

Datos de la empresa

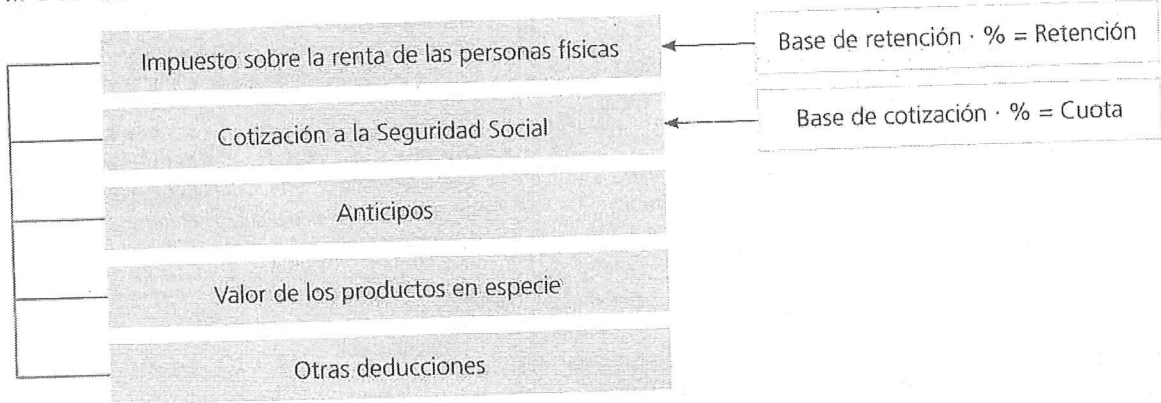
Datos del trabajador
y grupo de cotización

Periodo liquidación (diario o mensual)

I. Devengos



II. Deducciones



Determinación de las bases de cotización a la Seguridad Social y por IRPF

Confecciona la nómina

Liquidar la nómina correspondiente al mes de abril de Carolina Miranda Pérez, administrativa del grupo profesional 5, con contrato indefinido ordinario (porcentaje de desempleo = 1,55%), con las siguientes percepciones y su correspondiente valoración en euros al mes: salario base (750,80), prima de puntualidad (102,20), horas extras voluntarias (80,88), dietas en general (200,16). Le corresponden dos pagas extraordinarias al año de salario base pagaderas en junio y diciembre. La retención del IRPF asciende al 15%. Las dietas en general están exentas del IRPF.

Empresa: Intermira, S.A. Dirección: C/ Príncipe, 123, 38502 Vigo CIF: A32123856 Código de cuenta de contratación de la Seguridad Social: 360077032	Trabajador: Carolina Miranda López NIF: 369528801 Al.º libro de matrícula: 62 N.º de afiliación a la Seguridad Social: 245297032 Categoría o grupo profesional: Oficial administración Grupo de cotización: 5
---	--

Periodo de liquidación: del 1 de abril al 30 de abril de 2009	Total días: 30
---	----------------

I. DEVENGOS		TOTALES
1. Percepciones salariales		
Salario base	1.150,8	
Antigüedad	102,02	
H. ext.	80,88	
2. Percepciones no salariales		
Dietas en general (no computables)	200,16	
A. TOTAL DEVENGADO:		1.533,86

II. DEDUCCIONES		TOTALES
1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta		
Contingencias comunes (4,70%)	67,9	
Desempleo (1,55%)	23,65	
Formación profesional (0,10%)	1,53	
Horas extraordinarias		
Fuerza mayor		
Estructurales no estructurales (4,70%)	3,8	
TOTAL APORTACIONES	96,88	
2. Imputación sobre la Renta de las Personas Físicas (15,00%)	200,05	
3. Anticipo		
4. Valor de los productos recibidos en especie		
5. Retención a cuenta por pagos en especie		
B. TOTAL A DEDUCIR:	296,94	
LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B):	1.236,92	

méritos, a 30 de abril de 2009

Grupo de Cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas €/mes	Bases máximas €/mes
5	Oficiales administrativos	728,10	3.166,20

– Base máx. > X > Base mín. → X = BCCC
 – 3.074,10 € > 1.444,62 € > 699,90 € → BCCC = 1.444,62 €



Bases cotización	
BCCC	
1.º Cálculo base previa: PPE = (721,20) · 2/12 = 191,80 € – X = PSm* + PPE – X = 1.150,80 € + 102,02 € + 191,80 € = 1.444,62 €	
2.º Comparamos X con los bases de la tabla 4.7:	

BCCP y demás conceptos de recaudación conjunta	
1.º Cálculo base previa: – Y = BCCC + HE – Y = 1.444,62 € + 80,88 € = 1.525,5 €	
2.º Comparamos Y con los topes máximos y mínimos absolutos vigentes: – Tope máx. > Y > Tope mín. → BCCP = Y – 3.166,20 > 1.525,50 > 728,10 → BCCP = 1.525,50 €	

Base de cotización adicional por horas extras = HE = 80,88 €
 Base sujeta a retención del IRPF = 1.533,86 € (total devengado) – 200,16 € (dietas) = 1.333,70 €

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF	
1. Base de cotización por contingencias comunes	
Remuneración mensual	1.232,81
Précatala pagas extraordinarias	191,8
TOTAL	1.444,62
2. Base de cotización por contingencias profesionales (AT y EPI) y conceptos de recaudación conjunta (desempleo, formación profesional, Fondo de Garantía Salarial (FGS))	1.525,5
3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias	80,88
4. Base sujeta a retención del IRPF	1.333,7

Fig. 4.6. Liquidación de nómina.

Empresa: Ledesma, S. A. Domicilio: C/Viscaya, 123, 36202 Vigo CIF: A42173696 Código de cuenta de cotización de la Seguridad Social: 360073032		Trabajador: Marc Chaves Mas Nº: 35776710A Nº libro de matrícula: 32 Nº de afiliación a la Seguridad Social: 360876007 Categoría o grupo profesional: Oficial de 2.ª Grupo de cotización: 8	
Periodo de liquidación: del 1 de abril al 30 de abril de 2009 Total días: 30			
I. DEVENGOS TOTALES			
1. Percepciones salariales Salario base 721,2 Plus de Convenio 180,3			
2. Percepciones no salariales			
A. TOTAL DEVENGADO: 901,5			
II. DEDUCCIONES			
1. Abonación del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y concepto de recaudación conjunta Contingencias comunes (4,70%) 47,94 Desempleo (1,55%) 15,81 Formación profesional (0,10%) 1,02 Horas extraordinarias: Fuerza mayor Estructurales uo estructurales TOTAL APORTACIONES 64,77			
2. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (14,00%) 126,21			
3. Anticipos 4. Valor de los productos recibidos en especie 5. Retención a cuenta por pagos en especie			
9. TOTAL A DEDUCIR: 190,98 LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A B): 710,52 miércoles, a 30 de abril de 2009			
Firma y sello de la empresa R.C.S.			
			
DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF			
1. Base de cotización por contingencias comunes Remuneración mensual 901,5 Fijación pagas extraordinarias 118,5 TOTAL: 1.020			
2. Base de cotización por contingencias profesionales (IAT y EPI) y conceptos de recaudación conjunta (desempleo, formación profesional, Fondo de Garantía Salarial (Grupo) 1.020			
3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias			
4. Base sujeta a retención del IRPF 901,5			

Conceptos de la nómina			
I. Devengos			
1. Percepciones salariales = 721,20 + 180,3.			
2. Percepciones salariales = 0,00.			
A. Total devengado:			
= 721,20 + 180,3 = 901,50			
II. Deducciones			
1. Aportaciones SS			
%			
CC:	0,047 · 901,50 (BCCC) = 47,94		
D:	0,0155 · 1.020 (BCCP) = 15,81		
FP:	0,01 · 1.020 (BCCP) = 1,02		
HE			
2. IRPF			
901,50 (base sujeta a retención) · 0,14 = 126,21			
B. Total a deducir:			
= 47,94 + 15,81 + 1,02 + 126,21 = 190,98 €			
C. Líquido total a percibir:			
= 901,50 - 190,98 = 710,52 €			
Bases cotización			
BCCC			
1.º Cálculo base previa:			
PPE = (24,04) · 60/365 = 3,95 €			
- X = PSD* + PPE			
- X = 30,05 + 3,95 = 34 €			
2.º Comparamos X con las bases máximas y mínimas:			
Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas €/día	Bases máximas €/día
8	Oficiales de primera y segunda	24,27	105,54
- Base máx. > X > Base mín.			
- 105,54 > 34 > 24,27			
BCCP y demás conceptos de recaudación conjunta			
1.º Cálculo base previa:			
- Y = BCCC + BCHEX			
Como no existen horas extras, BCCC = BCCP = 34 €			
Base de cotización adicional por horas extras = BCHEX = 0,00.			
Base sujeta a retención del IRPF = 901,50.			

Fig. 4.7. Liquidación de la nómina correspondiente al mes de abril de Marc Chaves Mas, oficial de 2.º del grupo profesional 8, con contrato indefinido (porcentaje de desempleo = 1,55%) y las siguientes percepciones y su correspondiente valoración en euros al día: salario base (24,04), plus de convenio (6,01). Le corresponden dos pagas extraordinarias al año de 30 días de salario base pagaderas en junio y diciembre. La retención del IRPF asciende al 14%.

Nómina a tiempo parcial y con horas extraordinarias

Realiza el recibo de salarios del mes de abril de 2009 de Ana Coll Jiménez, titulado universitario (grupo 1) con contrato eventual por circunstancias de la producción a tiempo parcial (porcentaje desempleo = 1,60%).

Las retribuciones correspondientes son:

Salario base	975,10 €
Antigüedad	50,20 €
Plus de transporte	110,00 €
Horas extra fuerza mayor	80 €
Horas extra no estructurales	100 €
Recibe dos pagas extras al año, de importe igual al salario base más antigüedad	
Retención del IRPF	12%

Nota: El IPREM de 2009 es 527,24 €.

Se pide:

- Cálculo de bases de cotización de la Seguridad Social.
- Base sujeta a retención del IRPF.
- Cumplimentar la nómina.

Solución:

- Bases de cotización de la Seguridad Social:

- Por contingencias comunes

- Salario base	975,10
- Antigüedad	50,20
- Plus transporte	4,55 (exceso sobre 105,45 € que es el 20% del IPREM)
- Prorrata pagas extra	+ 170,88 $(1.025,30 \cdot 2)/12$
Total	1.200,73 €

La cantidad de la BCCC = 1.200,73 €, que está comprendida dentro de los topes mínimo y máximo establecidos para su categoría profesional.

- Por contingencias profesionales

La cantidad de la BCCP = BCCC + HE = 1.200,73 + 180 = 1.380,73 € está comprendida dentro de los topes mínimo y máximo establecidos para AT, EP, D, FP y FOGASA, que ascienden a 699,90 y 3.074,10 €, respectivamente.

- Por horas extraordinarias

Al haberse realizado dos clases diferentes de horas extraordinarias cotizan a tipos diferentes: 80 (BC por fuerza mayor) y 100 (BC no estructurales).

- Base sujeta a retención del IRPF:

La base sobre la que se calculan las retenciones a cuenta del IRPF coincide con el total de los devengos del mes, esto es, 1.315,30 €. En este caso, sí computa íntegramente el plus de transporte.

c. Nómina:

<p>Empresa: Claveles S.A.</p> <p>Domicilio: c/ Montero, 88, 28013, Madrid.</p> <p>CIF: A51442812</p> <p>Código de cuenta de cotización de la Seguridad Social: 280077032</p>	<p>Trabajador: Ana Coll Jiménez</p> <p>NIF: 31788099H N.º libro de matriculación: 5</p> <p>N.º de afiliación a la Seguridad Social: 310066921981</p> <p>Categoría o grupo profesional: Ingeniero</p> <p>Grupo de cotización: 1</p>
<p>Periodo de liquidación: del 1 de abril al 30 de septiembre de 2008</p>	
<p>Total días: 30</p>	
TOTALES	
I. DEVENGOS	
1. Percepciones salariales	975,10
Salario base	50,20
Antigüedad	80,00
Horas extra por fuerza mayor.....	100,00
Otras horas extra	
2. Percepciones no salariales	4,55
Plus de transporte (computables).....	105,45
Plus de transporte (no computables).....	
A. TOTAL DEVENGADO.....	1.315,30
II. DEDUCCIONES	
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta:	
%	
Contingencias comunes.....	(4,70%) 56,43
Desempleo	(1,55%) 22,09
Formación profesional	(0,10%) 1,38
Horas extraordinarias:	
Fuerza mayor.....	(2,00%) 1,60
Estructurales/no estructurales.....	(4,70%) 4,70
TOTAL APORTACIONES	86,20
2. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. (12,00%)	157,84
3. Anticipos	
4. Valor de los productos recibidos en especie.....	
5. Retención a cuenta por pagos en especie.....	244,04
B. TOTAL A DEDUCIR	1.071,26
LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)	244,04
Sábado, a 30 de septiembre de 2009	
Firma y sello de la empresa	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	
1. Base de cotización por contingencias comunes	1.029,85
Remuneración mensual.....	170,88
Prorrata pagas extraordinarias.....	1.200,73
TOTAL	
2. Base de cotización por contingencias profesionales (AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta (desempleo, formación profesional, Fondo de Garantía Salarial) (Grupo A).....	1.380,73
3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias.....	80,00 (FM)
100 (restantes)	
4. Base sujeta a retención del IRPF.....	1.315,30

Actividades finales

1. ¿Qué tipo de complemento es el plus de peligrosidad? ¿Por qué crees que este tipo de complementos no son consolidables?
2. ¿Cuántas pagas extraordinarias son obligatorias al año y de qué cuantía son?
3. Macarena Peña es contratada el 15 de noviembre del presente año. Si el importe de sus pagas extraordinarias asciende a 1.100 € y teniendo en cuenta que la paga de verano se abona en junio:
 - a. ¿A cuánto ascenderá la paga extra de Navidad si el devengo es anual? ¿Y la de verano del siguiente año?
 - b. ¿Y si es semestral?
4. Suponiendo que el IPREM asciende a 527,24 €, calcula el importe por el que cotizará un trabajador por los siguientes conceptos, todos ellos reflejados en su nómina a lo largo del año:
 - Dietas de manutención sin pernocta de 200 € a lo largo de un mes.
 - Gastos de estancia en hoteles de 90 €/día.
 - Dietas de manutención con pernocta de 60 €/día.
 - Máster de edición exigido por el trabajo y valorado en 4.000 €.
 - Gastos de desplazamiento no justificados desde Zaragoza a Valencia (326 km) por los cuales se le abonaron por ida y vuelta 195,60 €, gastos de peaje aparte.
 - Una cesta de Navidad valorada en 180 €.
5. ¿Qué quiere decir que el trabajador realice entregas a cuenta del IRPF? ¿De qué depende el importe de dichas cuantías?
6. Dadas las siguientes retribuciones, en euros, de un trabajador:

• Salario base	1.000,50.
• Antigüedad	100,20.
• Horas extra por fuerza mayor	60,10.
• Horas extra voluntarias	120,10.

• Le corresponden 2 pagas extraordinarias al año de 1.100,70 € cada una.
Calcula las bases de cotización a la Seguridad Social.
7. ¿A qué dan derecho las aportaciones del trabajador a la Seguridad Social por contingencias comunes? ¿Y las aportaciones por contingencias profesionales?
8. ¿Por qué es necesario saber cuál es el grupo de cotización del trabajador para determinar sus bases de cotización?
9. ¿Tiene alguna trascendencia la duración del contrato del trabajador a efectos de cotización?
10. Gabriel Bonet es un jefe de sección con contrato temporal a tiempo completo que pertenece al grupo de cotización 3. Sus bases de cotización son:
 - Base de contingencias comunes: 1.300 €.
 - Base de desempleo y formación profesional: 1.450 €.
 - Base de horas extraordinarias: 150 €.
 - a. ¿Cuáles son las cuotas deducibles del salario por las aportaciones del trabajador a la Seguridad Social en relación con las bases mencionadas?
 - b. ¿Serían las mismas las bases de cotización de Gabriel si su contrato fuera de duración indefinida?
11. ¿Qué es una base de cotización? ¿Cómo se calcula la base de cotización por contingencias profesionales?

- 12.** Clasifica las siguientes percepciones en salariales o no salariales e indica qué tipo de complemento se trata si es el caso:
- Peligrosidad.
 - Antigüedad.
 - Desgaste de herramientas.
 - Indemnización por despido.
 - Pagas extraordinarias.
 - Vehículo de empresa disfrutado porque así lo indica el convenio colectivo.
 - Quebranto de moneda.
- 13.** Confecciona la nómina de mayo de Darío Bueno, grupo profesional 7 con un contrato ordinario indefinido. Salario base (976,54 €/mes); antigüedad (30 €); dos pagas extraordinarias al año del mismo importe que el salario base pagaderas en junio y diciembre. Le corresponden 70 € por horas extraordinarias de fuerza mayor. IRPF = 12%.
- 14.** Localiza en Internet información sobre percepciones salariales y no salariales que se perciben en el sector empresarial relacionado con tu ciclo formativo, de acuerdo con un convenio colectivo en vigor.
- 15.** Razona si son verdaderas o falsas las siguientes afirmaciones:
- La base sujeta a retención del IRPF es el total de percepciones salariales y no salariales.
 - Entre otros conceptos, el trabajador cotiza a la Seguridad Social para tener derecho a sus prestaciones en caso de enfermedad profesional.
 - La aplicación de los topes mínimos y máximos absolutos de las bases de cotización no tiene en cuenta el grupo profesional del trabajador.
 - Cualquier tipo de retribución en especie está exenta únicamente hasta el 20% del valor del IPREM.
 - Los contratos de prácticas cotizan lo mismo que los indefinidos en lo que algunos conceptos se refiere.
- 16.** Confecciona la nómina de mayo de María Calvó, grupo profesional 3 con un contrato ordinario indefinido:
- Salario base: 1.323,80 €/mes.
 - Idiomas: 60,10 €/mes.
 - Dietas por una comida de negocios con pernocta: 80 €.
 - Dietas de estancia de una noche de hotel, con importe justificado: 100 €.
 - Tres pagas extraordinarias al año del mismo importe que el salario base, pagaderas en febrero, junio y diciembre.
 - IRPF: 17%.

Test de evaluación

1. No constituyen una percepción salarial:
 - a. El plus de residencia.
 - b. Las dietas.
 - c. El plus de idiomas.
 - d. El salario en especie.
2. Las compensaciones por gastos del trabajador se llaman:
 - a. Prestaciones o indemnizaciones.
 - b. Suplidos.
 - c. Salario en especie.
 - d. Otras percepciones no salariales.
3. ¿Qué percepción desentona en esta lista?
 - a. Plus de peligrosidad.
 - b. Quebranto de moneda.
 - c. Prendas de trabajo.
 - d. Gastos de locomoción.
4. En lo que respecta a las pagas extraordinarias es falso que:
 - a. Se pueden prorratear por meses.
 - b. Su devengo puede ser anual o mensual.
 - c. Son como mínimo dos al año.
 - d. A partir de la tercera son potestativas del empresario.
5. Los tipos de contratos que cotizan a un tipo de desempleo mayor que los restantes son:
 - a. Los contratos indefinidos.
 - b. Los contratos con discapacitados.
 - c. Los contratos temporales a tiempo completo o parcial.
 - d. Los contratos de prácticas, relevo e interinidad.
6. A efectos prácticos, los grupos de cotización se utilizan para:
 - a. Determinar el importe que se debe pagar a la Seguridad Social.
 - b. Fijar los límites por los que se debe cotizar.
 - c. Compensar las cantidades que no están exentas.
 - d. Conocer los límites de cotización.
7. A la hora de cotizar las horas extraordinarias lo relevante es su distinción entre:
 - a. Voluntarias y obligatorias.
 - b. Estructurales y coyunturales.
 - c. Por fuerza mayor y otras.
 - d. Ninguna es cierta.
8. Las retribuciones del trabajador no se reciben íntegras debido a la existencia de:
 - a. Bases de cotización diferentes.
 - b. Deducciones salariales.
 - c. Complementos salariales exentos.
 - d. Percepciones no salariales.
9. La base de cotización que siempre coincide exactamente con el devengo realizado al trabajador es:
 - a. La base de cotización por contingencias comunes.
 - b. La base de cotización por contingencias profesionales.
 - c. La base de cotización por horas extraordinarias.
 - d. La base sujeta a retención por IRPF.
10. La base sujeta a retención del IRPF excluye:
 - a. La base de cotización por contingencias profesionales.
 - b. Las horas extraordinarias.
 - c. Ciertas cantidades exentas.
 - d. Ninguna de las citadas.