

TEMA 5. EL SALARIO Y LA NÓMINA.

1. El Salario

Desde el punto de vista económico, el salario se define como la remuneración del trabajo dependiente. Es el precio del trabajo. **La LET en su artículo 26.1. define el salario como:** “la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo”.

De la definición legal anterior se desprende que:

- *La remuneración puede ser en dinero o en especie.*
- *La prestación laboral tiene que ser realizada por cuenta ajena.*
- *El salario comprende también la retribución de los períodos de descanso: Vacaciones descansos semanales, días festivos y ausencias legalmente autorizadas con derecho a retribución.*

Otras características propias del salario.

- **Igualdad de remuneración por razón de sexo.** Obligación de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario sin discriminación alguna por razón de sexo (art. 28 LET).
- **Condiciones más ventajosas.** En las modificaciones salariales siempre se respetarán los derechos, ventajas y situaciones más beneficiosas adquiridas con anterioridad por los trabajadores.
- **Pago inexcusable de cargas personales.** Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por él mismo, siendo nulo todo pacto en contrario (art. 26.4. LET).

Exclusiones (art. 26.2. de la LET)

No tendrán la consideración legal de salario por considerarse que indemnizan gastos realizados por el trabajador, y no retribuyen, por tanto, su trabajo, las cantidades percibidas por los siguientes conceptos:

- Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.
- Prestaciones sociales e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

2. Clases de salarios

En dinero	Forma habitual de retribución: moneda, Ch/, transferencia bancaria,...
En especie	Percepción económica no dineraria. Por ejemplo: alojamiento, manutención, automóvil, seguros, etc. (No puede superar el 30% de la remuneración total del trabajador)
Por unidad de obra	Determinado por cantidad o calidad de obra realizada. Se paga por piezas, medidas, trozos o conjuntos determinados sin tener en cuenta el tiempo de realización del trabajo. (<i>a destajo</i>)
Por unidad de tiempo	Se paga de acuerdo con el tiempo del servicio prestado, con independencia del resultado o de la obra realizada. Por días se denomina <i>jornal</i> . Por meses se denomina <i>sueldo</i> .
Mixtos	Se paga una parte fija mensual pero además se establecen primas o incentivos que dependen de la realización y calidad de la tarea realizada.

3. El Salario Mínimo Interprofesional

El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) es la cantidad mínima que puede recibir un trabajador, no obstante puede ser mejorado por los convenios colectivos y los contratos de trabajo. El SMI es **inembargable**, lo que significa que para hacer frente a las deudas contraídas por los trabajadores, sólo se podrán embargar las cantidades que superen el importe del SMI. A las cantidades que están por encima del SMI se les aplican unos porcentajes que van creciendo en la medida en que los salarios son mayores. En el único caso en que se puede embargar el SMI es cuando no se ha cumplido el deber de pago de las pensiones alimenticias del cónyuge o los hijos.

EJEMPLO: Calcular la cantidad a embargar por mes de un salario líquido de €/mes: 3.250,00 €.
SMI año 2010 €/mes: **633,30 €**

Salario	% Embargable		
Hasta 1 SMI	-	Del 1º: 633,30 €/mes	inembargable
De 1 a 2 SMI	30%	Del 2º: 633,30 €/mes	30% 189,99
De 2 a 3 SMI	50%	Del 3º: 633,30 €/mes	50% 316,65
De 3 a 4 SMI	60%	Del 4º: 633,30 €/mes	60% 379,98
De 4 a 5 SMI	75%	Del 5º: 633,30 €/mes	75% 474,98
Exceso 5 SMI	90%	Exceso: 633,30 €/mes	90% 569,97
		Total embargable por mes	1.931,57
		Salario a cobrar	1.318,43

3.1. Garantías del salario

El Estatuto de los Trabajadores establece una serie de medidas para que, en los casos en que el empresario no pueda hacer frente a sus obligaciones económicas, los salarios de los trabajadores tengan preferencia sobre otras deudas del empresario.

El salario de los trabajadores está garantizado con las siguientes medidas:

- La cantidad adeudada por salarios correspondientes a los últimos treinta días de trabajo tiene preferencia sobre cualquier otro crédito, y en una cuantía que no supere el doble del SMI.
- Los créditos salariales gozan de preferencia sobre cualquier otro crédito respecto a los objetos elaborados por los trabajadores, mientras sean propiedad del empresario.
- Los créditos por salarios no protegidos en los puntos anteriores se consideran singularmente privilegiados en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del SMI diario por el número de días de salario pendientes de pago.
- La misma consideración anterior tienen las indemnizaciones por despido.

3.2. Fondo de garantía salarial

El Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales cuya finalidad es garantizar, parcialmente, a los trabajadores los salarios y las indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral, pendientes de pago. Las prestaciones del Fogasa son las siguientes:

- **Salarios.** En los casos de insolvencias, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores del empresario, la cantidad máxima a abonar será la que resulte de multiplicar el doble del SMI diario, incluida la parte proporcional de las pagas extra, por el número de días pendientes de cobrar, con un **máximo de ciento veinte días.**
- **Indemnizaciones** por despido o extinción del contrato reconocidas en sentencia judicial o resolución administrativa, **con un límite de una anualidad.**

4. El pago del salario

Las retribuciones por el trabajo realizado se harán por períodos mensuales, quincenales o semanales, según la costumbre de cada empresa. El empresario está obligado a entregar al trabajador un **recibo de salarios** en el que se especifiquen cada una de las percepciones, así como los descuentos que se practiquen. El modelo de dicho recibo se ajustará al establecido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. La firma del recibo dará fe de las percepciones por el trabajador de dichas cantidades, sin que suponga su conformidad con las mismas.

La impuntualidad en el pago hace incurrir al empresario en mora, por lo que en ese caso deberá abonar un interés anual del 10 % de lo adeudado. Es en los Convenios Colectivos donde se establece el plazo para el pago del salario, normalmente dentro de los 5 primeros días naturales del mes siguiente a su devengo.

Los recibos de salarios se archivarán y conservarán por las empresas, junto con los boletines de cotización a la Seguridad Social, durante un período mínimo de cinco años, a fin de permitir las comprobaciones oportunas.

5. Estructura general del recibo de salarios

Todo modelo de recibo de salarios debe tener, al menos, seis apartados claramente diferenciados.

5.1. Encabezamiento

La finalidad del encabezamiento es identificar claramente a las dos partes que intervienen en la relación de trabajo: la empresa y el trabajador.

5.1.1. Datos de la empresa

- Empresa: En esta casilla se refleja el nombre del empleador o persona que contrata. Si la empresa es persona jurídica se reflejará la denominación social. Si la empresa es persona física se reflejará el nombre y apellidos del empresario. El nombre comercial del negocio también puede añadirse, pero siempre acompañado de los datos del empresario. Entidades sin personalidad jurídica: denominación social.
- Domicilio: Este dato se refiere al lugar en el que se ejerce la actividad laboral o centro de trabajo, que puede o no coincidir con el domicilio social de la empresa.
- C.I.F.: Código de identificación fiscal.
- Código de cuenta de cotización: N° de inscripción en la Seguridad. Consta de un total de 11 dígitos, los dos primeros hacen referencia a la provincia y los dos últimos son dígitos de control.

5.1.2. Datos del trabajador

- Trabajador: Se reflejarán los apellidos y nombre del trabajador a quien se refiera la nómina.
- N.I.F.: Número de identificación fiscal del trabajador o D.N.I.
- N° de libro de matrícula: Número que tenga asignado el trabajador en ese Libro.
- N° de afiliación a la seguridad social.
- Categoría o grupo profesional: Todo trabajador está encuadrado dentro de una determinada categoría profesional, prevista en el Convenio Colectivo del sector correspondiente en función de su profesión, de su formación profesional, titulación, etc.
- Grupo de cotización: según cuadro del anexo I
- Antigüedad: Se refleja la fecha de inicio de la relación laboral.

5.1.3. Período de Liquidación

El recibo de salarios se referirá a meses naturales. Las empresas que abonen a los trabajadores salarios por periodos inferiores (semanas, quincenas...) deberán considerar esas cantidades pagadas como anticipos a cuenta de la liquidación definitiva, reflejándose de esa manera en el recibo de salarios.

En este apartado del recibo de salarios se reflejan las cantidades que percibe el trabajador por distintos conceptos.

5.2. Devengos. Percepciones salariales.

5.2.1. Salario Base,

5.2.2. Complementos salariales.

Son aquellas cantidades que se suman al salario base y que valoran determinadas circunstancias: condiciones personales del trabajador, del puesto de trabajo, del tipo de trabajo realizado o los resultados de la empresa.

Complementos personales: se derivan de las condiciones personales del trabajador y que no han sido valorados en el salario base.

- **Antigüedad:** El tiempo que un trabajador lleve en la empresa le hace acreedor a un complemento, plus de antigüedad, cuya cuantía se determina en función de un periodo de permanencia (bienio, trienio, quinquenio, etc.) que es fijado en convenio colectivo.
- **Conocimientos especiales:** idiomas, títulos, etc. Son complementos que percibe el trabajador cuando la empresa se sirve, en la puesta en práctica de su trabajo, de conocimientos especiales, que no han sido valorados en el salario base.
- **Mejoras voluntarias, plus de convenio y otros:** En algunos convenios estos pluses se establecen por día natural, es decir, incluidos los festivos, vacaciones, etc., y en otros sólo por día efectivamente trabajado.

Complementos de puesto de trabajo: se deriva de las condiciones del puesto de trabajo, es decir, es independiente del trabajador que lo realice. Su percepción depende sólo del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado. Salvo acuerdo en contrario, estos complementos no tendrán carácter consolidable, es decir, si desaparecieran las condiciones que los motivaron (toxicidad, etc.), dejarán de abonarse.

- **Penosidad, toxicidad y peligrosidad.**
- **Turnos**

- **Responsabilidad** (Por ejemplo un complemento de jefatura)
- **Nocturnidad**

Complementos por calidad o cantidad de trabajo:

Son aquellos complementos salariales que deba percibir el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos. Dejarán de percibirse cuando se constate su no realización, siendo, por tanto, no consolidables.

- **Incentivos y Actividad.** Normalmente llamados incentivos a la producción o primas de producción, constituyen un complemento salarial determinado por el rendimiento.
- **Asistencia y Puntualidad**
- **Horas extraordinarias**
- **Comisiones** (Si es la única percepción, la empresa debe garantizar el SMI).

Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Son percepciones de carácter periódico, no esporádicas, cuya periodicidad supera el mes: pagas extraordinarias, participación en beneficios y otras que se otorguen en función de la situación o resultados de la empresa. Se devengan por el trabajador día a día, independientemente de su vencimiento (semestral, anual, etc.).

- **Pagas extraordinarias** El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año. El sistema de devengo de las pagas extraordinarias suele establecerse en proporción a la permanencia en la empresa durante el semestre o el año anterior, de tal manera que hay pagas extras de periodificación semestral, anual, etc.
- **Participación en beneficios**
- **Otras gratificaciones** (establecidas por acuerdo individual o convenio)

Complementos en especie.

Complementos de residencia: Remuneran la prestación de trabajo en un lugar determinado, siempre que el trabajador tenga fijada en él su residencia: provincias insulares, Ceuta y Melilla.

Percepciones de carácter asistencial: No forman parte del salario del trabajador, no obstante, debe cotizarse por ellas a la Seg. Social. (p.e. ayudas por hijos, aguinaldos de Navidad, etc.)

5.3. Percepciones no salariales.

Son cantidades que no tienen la consideración de salario y están excluidas de cotización a la Seguridad Social (*totalmente o en parte*). Se pueden clasificar en:

5.3.1. Suplidos.

Son compensaciones económicas por los gastos realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral. Estas percepciones carecen de la consideración legal de salario y, en consecuencia, no forman parte de las bases de cotización, aunque deben reflejarse en el recibo de salarios.

- **Plus de transporte:** cantidad que perciben aquellos trabajadores que precisan la utilización de transportes urbanos o servicios de cercanías para atender la jornada normal y siempre que vivan a una determinada distancia del centro de trabajo.
- **Plus de distancia:** cantidad que percibe el trabajador cuando el centro de trabajo se halle a una determinada distancia del casco urbano de su localidad de residencia y deba acudir a dicho centro sin medio de transporte facilitado por la empresa. Es compatible con el de transporte.
- **Dietas de viaje:** Retribución de carácter irregular que compensa al trabajador por los mayores gastos que, en los desplazamientos por necesidades de su trabajo fuera del lugar de su residencia o de la localidad del centro de trabajo, se ve obligado a realizar al tener que pernoctar o efectuar sus comidas principales fuera de su domicilio.
- **Gastos de locomoción:** Su finalidad es compensar los gastos que por este concepto efectúa el trabajador en los desplazamientos necesarios por causa de su trabajo y por orden de la empresa. La empresa puede satisfacer el importe de los mismos o bien, en el caso de que el trabajador se desplace en su propio vehículo, abonarle un precio por kilómetro recorrido, en la cuantía que se establezca en el convenio colectivo o por pacto entre las partes.
- **Prendas de trabajo:** Son percepciones destinadas a la adquisición de prendas de trabajo.
- **Desgaste de herramientas:** Es una compensación por el desgaste, pérdida o deterioro de las herramientas propiedad del trabajador.
- **Quebranto de moneda:** Compensación que resarce de los descuadres que se producen en el saldo de la caja de la empresa.
- **Otros suplidos**

5.3.2. Indemnizaciones

No tienen la consideración de salario. Pueden venir motivadas por los siguientes hechos:

- Por fallecimiento
- Por traslado
- Por suspensión del contrato
- Por extinción del contrato

5.3.3. Productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas.

Son aquellos que no retribuyen de una manera directa o indirecta la labor del trabajador, sino que su concesión tiene como causa exclusiva la mera liberalidad de la empresa. Por ello, ni la entrega es exigible jurídicamente ni su supresión puede motivar la reclamación alguna del trabajador, salvo que su percepción sea repetida. Ejemplos de estas concesiones lo constituye la entrega de regalos a los empleados, o a sus hijos, en Reyes, la aislada cesta de uva al vendimiador, la entrega esporádica de peces al pescador, el serrín al carpintero y, en general, aquellas entregas que no se realicen por imperativo legal o contractual. Esta clase de productos en especie, voluntariamente concedidos por la empresa, deberán valorarse en dinero, reflejando su importe en el recibo de salarios, aunque no se cotizará por ellos.

6. Determinación de las Bases de Cotización.

Se comentó en el tema anterior la obligatoriedad para la empresa y trabajador de su inscripción en la Seguridad Social. La necesidad de tener cubiertos determinados riesgos obliga a empresas y trabajadores a aportar unas determinadas cantidades a la Seguridad Social (Cotizaciones) que a cambio dan derecho a obtener unas determinadas prestaciones.

El trabajador va a cotizar un porcentaje de su salario. Ahora bien, estas cantidades no van a ser ingresadas directamente por el trabajador, sino que la legislación obliga a que sean las empresas las que deduzcan del salario estas cantidades para, posteriormente, ser ingresadas en la Tesorería de la Seguridad Social en nombre del trabajador.

Por lo tanto este apartado del recibo de salarios tiene una doble finalidad:

- Informar al trabajador de los diferentes conceptos y cantidades que se le deducen
- Que la empresa conozca lo que posteriormente tendrá que ingresar en la Seguridad Social por las cantidades deducidas.

6.1. Cálculo de las Bases de Cotización.

La base de cotización (la cantidad sobre la que se aplicará el porcentaje) está constituida por la remuneración total que, con carácter mensual, percibe el trabajador por razón del trabajo que realice por cuenta ajena. Dado que las posibles contingencias a cubrir por la Seguridad Social son diferentes, también lo serán las bases de cotización que sirven para calcular las prestaciones. Son tres bases:

A. Base de Cotización por Contingencias Comunes:

Aplicando a esta cantidad el porcentaje correspondiente, nos servirá para determinar cuánto tiene que pagar mensualmente el trabajador (y empresa) para tener cubiertas las contingencias derivadas de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad.

Para trabajadores de retribución mensual su cálculo se obtiene sumando los siguientes conceptos:

Remuneración Mensual + Prorrata de Pagas Extras
--

Siendo

Remuneración Mensual = Salario Base + Comp. Salariales (SIN Horas Extras) + Exceso Comp. No Salariales
--

Prorrata de Pagas Extras = Importe Total de Pagas Extras Año / 12 meses

Y para trabajadores de retribución diaria:

Prorrata de Pagas Extras = Importe Total de Pagas Extras Año / 365 días

(La PPE obtenida corresponde a 1 día, habrá que multiplicarla por los días del mes a cotizar)

B. Base de Cotización por Contingencias Profesionales:

Remuneración Mensual + Horas Extras + Prorrata de Pagas Extras

Salario Base + Compl. Salariales (CON Horas Extras) + Exceso Comp. No Salariales + Prorrata de Pagas Extras

B.1.- Base de Cotización por Desempleo:

B.2.- Base de Cotización por Formación Profesional.

B.3.- Base de Cotización al Fondo de Garantía Salarial.

B.4.- Base de Cotización por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

La Base de cotización por Desempleo, la de Formación Profesional y la de FOGASA suele denominarse también: **Base de Cotización por Conceptos de Recaudación Conjunta**.

Las Bases de Cotización al Fondo de Garantía Salarial y de Cotización por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales se usan para determinar el pago de la empresa, el trabajador no cotiza por estos conceptos.

C. Base de Cotización por horas extras:

A las bases de cotización comentadas, hay que sumarle un cuarto concepto por el cual debe cotizar el trabajador: las horas extras.

6.1.1. Redondeo

Las bases así calculadas deben estar comprendidas entre las mínimas y máximas establecidas según cada categoría profesional. Las bases no comprendidas entre la cuantía mínima y máxima cotizarán por la base mínima o máxima, según sea inferior o superior a estas.

Los importes en euros serán objeto de redondeo, por exceso o defecto al céntimo de euro más próximo, redondeando a la cifra superior si la cantidad fuera equidistante.

6.1.2. Tipos de cotización.

El tipo de cotización es el porcentaje que se aplica sobre la base de cotización para obtener la cuota a ingresar en la Seguridad Social.

Los tipos de cotización son fijados anualmente por el Gobierno. Al igual que hay diferentes bases de cotización que se corresponden con las distintas contingencias que se pueden presentar también los tipos que se aplican sobre dichas bases son diferentes.

6.2. Deducciones

Este apartado del recibo de salarios tiene como finalidad reflejar los diferentes conceptos por los que el empresario deducirá del salario del trabajador determinadas cantidades.

6.2.1. Cuotas de la Seguridad Social.

Las deducciones a efectuar en el salario de los trabajadores serán las resultantes de la aplicación de los tipos comentados en el apartado anterior a las diferentes bases de cotización, así tendríamos:

BASE COT. CONT. COMUNES (BCCC)	x TIPO =	CUOTA CONTINGENCIAS COMUNES
BASE COT. DESEMPLEO (BCCP)	x TIPO =	CUOTA DESEMPLEO
BASE COT. F. PROFESIONAL (BCCP)	x TIPO =	CUOTA FORMACION PROFESIONAL
BASE AD. HORAS EXTRAS (BHE)	x TIPO =	CUOTA HORAS EXTRAS

La suma de estas cuotas que debe pagar el trabajador a la Seguridad Social es lo que se denomina la cuota obrera.

6.2.2. Retenciones por I.R.P.F.

Cuando paga el salario a sus trabajadores, el empresario está obligado a retener e ingresar posteriormente en Hacienda determinadas cantidades en concepto de pago a cuenta por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. La cuantía de la retención será el resultado de aplicar al salario satisfecho el porcentaje correspondiente. Este porcentaje depende de la retribución anual previsible del trabajador y de su situación familiar (fundamentalmente del número de hijos y de la situación laboral del cónyuge). La base para el cálculo del importe de retención será:

Total Devengado - Cantidades exentas de: Dietas, Gastos de locomoción, Premios e Indemnizaciones
--

6.2.3. Líquido a Percibir

En este último apartado del recibo de salarios se refleja la cantidad efectiva que el trabajador debe recibir por la prestación de sus servicios, una vez descontadas las retenciones o deducciones que correspondan.

TOTAL DEVENGADO – TOTAL A DEDUCIR = LIQUIDO A PERCIBIR
--

ACTIVIDADES (Cálculo de Bases)

1. Calcular las Bases y Cuotas de Cotización de un trabajador cuya retribución salarial mensual es de 751,25 € y además ha realizado Horas Extraordinarias por importe de 60,00 €. Tiene derecho a dos pagas extraordinarias equivalentes a su retribución mensual. Grupo de Cotización: 5. Epígrafe: 113

2. Calcular las Bases y Cuotas de Cotización de un trabajador cuya retribución salarial diaria es de 22,55 € y además ha realizado Horas Extraordinarias por importe de 40.48 €. Tiene derecho a dos pagas extraordinarias equivalentes a 30 días de salario. Grupo de Cotización: 9. Epígrafe: 086.
3. Calcular las Bases y Cuotas de Cotización de un trabajador cuya retribución salarial mensual es de 1.066,80 €. y además ha realizado Horas Extraordinarias por importe de 60,00 €. Tiene derecho a dos pagas extraordinarias equivalentes a su retribución mensual. Grupo de Cotización: 5. Epígrafe: 113. Contrato Temporal tiempo completo.
4. Calcular las Bases y Cuotas de Cotización de un trabajador cuya retribución salarial diaria es: Salario base: 24,00 €, Antigüedad: 4,10 €. Productividad: 12,00 €. Horas Extras FM: 21,50 €.; Horas Extras Estructurales: 27,50 €. Plus de Transporte 1,90€. Plus Desgaste herramientas: 1,70€. Tiene derecho a dos pagas extraordinarias equivalentes al Salario Base más la antigüedad. Grupo de Cotización: 9. Epígrafe: 091. Contrato Temporal tiempo completo.

ACTIVIDADES (Nóminas)

1. Elaborar el Recibo de Salarios del mes de Abril del presente año, teniendo en cuenta que el salario de categoría, según Convenio Colectivo del sector es de 25,54 € al día. Este trabajador tiene derecho a tres gratificaciones extraordinarias de un importe igual a 30 días de salario base. Su grupo de cotización es el 9 y tiene contrato indefinido. La retención del IRPF que hay que aplicar es del 5%. Epig. 091.
2. Realiza el recibo de salarios del mes de febrero de 20XX. Datos:
 Datos de la empresa: PALMASUR, S.A. Avda, Feria, 131, 41005 Sevilla. Código de cuenta de Cotización: 45/1234567/54 CIF: A-21.212.212
 Datos del trabajador. (Alumn@) Categoría profesional: Cajero/a. Nº de matrícula: 112 Grupo de cotización: 7 Nº Afiliación: 28/12345678/09 Antigüedad: 1/11/90
 Salario Base: 495,50 €/mes. Plus Antigüedad: 17,50 €.Trienio/mes. Plus Actividad: 48,00 €/mes. Plus Transporte: 84,10 €/mes. Quebranto de Moneda: 31,00 €/mes. Horas Extras Voluntarias: 18,50 €. Las gratificaciones extraordinarias son dos: Julio y Diciembre por importe equivalente al Salario Base y la Antigüedad. La retención por IRPF es del 5 %.
3. Realiza el recibo de salarios del mes de febrero de 20XX. Datos:
 Datos de la empresa: PALMASUR, S.A. Avda, Feria, 131, 41005 Sevilla. Código de cuenta de Cotización: 45/1234567/54 CIF: A-21.212.212
 Datos del trabajador: Paquita Paquetes Postales Categoría profesional: Empacador Nº de matrícula: 143 Grupo de cotización: 10 Nº Afiliación: 28/12345678/09 Antigüedad: 1/12/98
 Salario Base: 17,25 €/día. Plus Antigüedad: 0,75 €/día. Plus Actividad: 1,20 €/día. Plus Transporte: 2,80 €/día. Horas Extras Voluntarias: 29,75 €. Las gratificaciones extraordinarias son dos: Julio y Diciembre por importe equivalente a 30 días de Salario Base mas la Antigüedad. La retención por IRPF es del 4 %.
4. Realiza el recibo de salarios del mes de febrero de 20XX. Datos:
 Trabajador: Grupo de cotización: 9 Antigüedad: 01/12/93
 Salario Base: 37,50 €/día. Plus Antigüedad: 4% S.B/trienio. Plus Actividad: 5,95 €/día. Horas Extras Voluntarias: 29,75 €. Plus Transporte: 2,10 €/día. Plus Herramientas: 2,25 €/día. Pagas extraordinarias: 2 (Salario Base y Antigüedad) Retención por IRPF: 4,5 %.
5. Realiza el recibo de salarios del mes de mayo de 20XX. Datos:
 Trabajador: Grupo de cotización: 8 Antigüedad: 1/04/97
 Salario Base: 16,75 €/día. Plus Antigüedad: 1,58 €/día/trienio. Productividad: 2,50 €/día. Horas Extras F. Mayor: 24,50 €. Plus Transporte: 0,90 €/día. Dietas: 5 a 53,50 € c/u. Pagas extraordinarias: 3 (Salario Base, Antigüedad y Productividad). Retención por IRPF: 3,57 %.
6. Realiza el recibo de salarios del mes de abril de 20XX. Datos:
 Trabajador: Grupo de cotización: 1 Antigüedad: 1/04/91

Salario Base: 1.500,00 €/mes. Plus Antigüedad: 90,00 €/Trienio/mes. Responsabilidad: 900,00 €/mes.
 Productividad: 200,00 €/mes.
 Pagas extraordinarias: 2 (Salario Base, Antigüedad y Productividad).
 Retención por IRPF: 17,75 %.

7. Realiza el recibo de salarios del mes de marzo de 20XX. Datos:
 Trabajador: Grupo de cotización: 3 Antigüedad: 1/01/99
 Salario Base: 750,00 €/mes. Plus Antigüedad: 130,00 €/trienio/mes. Productividad: 175,00 €/mes.
 Plus Asistencia: 2,50 €/día laboral (5 días/semana). Horas Extras Estructurales: 64,50 €.
 Plus Transporte: 70,90 €/mes. Plus Vestuario: 30,50 €/mes. Dietas: 3 a 65,00 € c/u..
 Pagas extraordinarias: 2 ½ (Salario Base, Antigüedad y Productividad).
 Retención por IRPF: 9,25 %.
8. Realiza el recibo de salarios del mes de febrero de 20XX. Datos:
 Trabajador: Grupo de cotización: 10 Antigüedad: 30/05/95
 Salario Base: 35,15 €/día. Plus Antigüedad: 4% S.B/trienio. Plus Actividad: 5,85 €/día.
 Horas Extras F. Mayor: 9,75 €. Plus Transporte: 61,10 €/mes. Plus Herramientas: 42,50 €/mes.
 Pagas extraordinarias: 2 (Salario Base y Antigüedad)
 Retención por IRPF: 3,45 %.
9. Realiza el recibo de salarios del mes de abril de 20XX. Datos:
 Trabajador: Grupo de cotización: 11 Antigüedad: 1/04/XX
 (Contrato Temporal Tiempo Completo Mod. 401)
 Salario Base: 15,04 €/día. Plus Antigüedad: 1,50 €/día/trienio.
 Plus Transporte: 0,90 €/día.
 Pagas extraordinarias: 2 (Salario Base y Antigüedad).
 Retención por IRPF: 2,00 %.
10. Realiza el recibo de salarios del mes de abril de 20XX. Datos:
 Trabajador: Grupo de cotización: 2 Antigüedad: 1/04/97
 Salario Base: 650,00 €/mes. Plus Antigüedad: 105,00 €/trienio/mes. Productividad: 75,00 €/mes.
 Horas Extras Estructurales: 124,50 €. Dietas: 12 a 65,00 € c/u. Gtos. Locom.: 120 kms a 0,20€ c/u.
 Pagas extraordinarias: 4 (Salario Base, Antigüedad y Productividad)
 Retención por IRPF: 11,75 %.
11. Realiza el recibo de salarios del mes de febrero de 20XX. Datos:
 Trabajador: Grupo de cotización: 7 Antigüedad: 1/01/X
 (Contrato Temporal Tiempo Completo Mod. 402)
 Salario Base: 475,00 €/mes. Plus Antigüedad: 13,00 €/trienio/mes. Productividad: 50,00 €/mes.
 Plus Asistencia: 1,20 €/día laboral (6 días/semana). Horas Extras Estructurales: 16,45 €.
 Plus Transporte: 1,90 €/ día laboral (6 días/semana).
 Pagas extraordinarias: 2 (Salario Base, Antigüedad y Productividad).
 Retención por IRPF: 2,25 %.
12. Realiza el recibo de salarios del mes de junio de 20XX. Datos:
 Trabajador: Grupo de cotización: 9 Antigüedad: 10/03/98
 Salario Base: 39,25 €/día. Plus Antigüedad: 4% S.B/trienio. Plus Actividad: 6,95 €/día.
 Horas Extras F. Mayor: 19,75 €. Plus Transporte: 1,20 €/día. Este mes cobra la paga de verano.
 Pagas extraordinarias: 2 (Salario Base y Antigüedad)
 Retención por IRPF: 3,50 %.
13. Realiza el recibo de salarios del mes de febrero de 20XX. Datos:
 Trabajador: Grupo de cotización: 11 Antigüedad: 1/01/XX
 (Contrato Temporal Tiempo Completo Mod. 401)
 Salario Base: 19,50 €/día. Plus Antigüedad: 1,50 €/día/trienio.
 Plus Transporte: 1,95 €/ día laboral (5 días/semana)
 Pagas extraordinarias: 2 (Salario Base y Antigüedad).
 Retención por IRPF: 2,00 %.
14. Realiza el recibo de salarios del mes de abril de 20XX. Datos:
 Trabajador: Grupo de cotización: 2 Antigüedad: 15/02/92

Salario Base: 675,00 €/mes. Plus Antigüedad: 95,00 €/trienio/mes. Productividad: 59,00 €/mes.
Horas Extras Estructurales: 25,50 €. Dietas: 5 a 63,50 € c/u. Gtos. Locom.: 225 kms a 0,22€ c/u. Pagas extraordinarias: 3 (Salario Base, Antigüedad y Productividad)
Retención por IRPF: 10,50 %.

15. Realiza el recibo de salarios del mes de marzo de 20XX. Datos:

Trabajador: Grupo de cotización: 7

Antigüedad: 1/01/XX

(Contrato Temporal Tiempo Completo Mod. 402)

Salario Base: 495,00 €/mes. Plus Antigüedad: 3 % S.B./trienio/mes. Productividad: 59,00 €/mes.

Plus Asistencia: 1,20 €/día laboral (6 días/semana). Horas Extras Estructurales: 16,45 €.

Plus Transporte: 1,90 €/ día laboral (6 días/semana). Este mes cobra la paga de Convenio.

Pagas extraordinarias: 3 (Salario Base, Antigüedad y Productividad).

Retención por IRPF: 3,25 %.

16. Calcula las Bases, Cuotas de Cotización y prestación por IT de un trabajador cuya retribución salarial mensual es: Salario 541,50 €; Antigüedad 36,00 €; Plus convenio 150,30 €. Tiene derecho a dos pagas extraordinarias por importe de Salario y antigüedad. El trabajador se da de baja por enfermedad común el 8 de enero. Su Grupo de Cotización es el 5.

CÁLCULO DE NOMINAS. ESQUEMA

1. CÁLCULO DE RETRIBUCIONES BRUTAS:

Salario Base + Complementos Salariales + Complementos No Salariales: Total Devengado

2. CÁLCULO DE BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y RETENCIÓN I.R.P.F.:

A. Base de Cotización por Contingencias Comunes (B.C.C.C.):

Remuneración Mensual + Prorrata de Pagas Extras
--

Siendo la Remuneración Mensual (RM):

$RM = \text{Salario Base} + \text{Comp. Salariales (SIN Horas Extras)} + \text{Excesos Comp. No Salariales}$
--

Siendo la Prorrata de Pagas Extras (PPE):

- para trabajadores de retribución mensual:

$PPE = \text{Importe Total de Pagas Extras Año} / 12 \text{ meses}$

- para trabajadores de retribución diaria:

$PPE = \text{Importe Total de Pagas Extras Año} / 365 \text{ días}$

(La PPE obtenida corresponde a 1 día, habrá que multiplicarla por los días del mes)

B. Base de Cotización por Contingencias Profesionales (B.C.C.P.):

Remuneración Mensual + Prorrata de Pagas Extras + Horas Extras

B.1. Base de Cotización por Desempleo. (B.C.D.)

B.2. Base de Cotización por Formación Profesional. (B.C.F.P.)

B.3. Base de Cotización al Fondo de Garantía Salarial.
(B.C.F.G.S.)

B.4. Base de Cotización por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. (B.C. AT-EP)

*Base de Cotización por Conceptos
de Recaudación Conjunta*

C. Base adicional por Horas Extras. (B.H.E.):

Importe de Horas Extras

D. Base para la retención del I.R.P.F. (B.IRPF):

Total Devengado - Cantidades exentas de: Dietas, Gastos de locomoción, Premios e Indemnizaciones

3. CÁLCULO DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL Y RETENCIÓN I.R.P.F (DEDUCCIONES):

Base Cot. Cont. Comunes (B.C.C.C.)	X Tipo = Cuota Contingencias Comunes
Base Cot. Desempleo (B.C.C.P.)	X Tipo = Cuota Desempleo
Base Cot. F. Profesional (B.C.C.P.)	X Tipo = Cuota Formación Profesional
Base Ad. Por Horas Extras (B.H.E.)	X Tipo = Cuota Horas Extras

Base Retención IRPF (B.IRPF)	X Tipo = Cuota de Retención IRPF
------------------------------	----------------------------------

4. CÁLCULO DEL LIQUIDO DE LA NÓMINA:

Total Devengado – Total Deducciones = Liquido A Percibir
