

TEMA IV

EL SALARIO Y LA NÓMINA



Déborah López

1. EL SALARIO

EL SALARIO ES EL CONJUNTO DE RETRIBUCIONES QUE COBRA EL TRABAJADOR POR CUENTA AJENA POR LOS SERVICIOS PRESTADOS, INCLUYENDO LOS PERÍODOS DE DESCANSO QUE TAMBIÉN SON RETRIBUIDOS.



TIPOS DE SALARIO

Según forma de pago

Salario en dinero

- Puede ser en metálico, transferencia o talón bancario

Salario en especie:

- Se paga en productos distintos al dinero: vivienda, vehículo, aportaciones plan de pensiones...
- No puede ser mayor del 30% del total de retribuciones

Según forma de cálculo

- Salario por unidad de tiempo (por día, mes u hora)

- Salario por unidad de obra (por cantidad de trabajo realizado)

- Salario mixto (una parte en tiempo y otra en obra, por ejemplo un salario base más incentivos)

1.2. EL PAGO DEL SALARIO

Pago del salario

Pago

- De forma puntual en fecha y lugar convenidos
- Derecho a anticipos (de trabajo ya realizado)
- Retrasos en el pago: intereses del 10% anual
- Jurisprudencia: retraso en 3 meses en el pago es causa justa de extinción del contrato

Recibo de salarios

- Recibo de salarios consta: percepciones, deducciones de seguridad social y hacienda
- Modelo de recibo de salarios fijado por ley, pero es posible pactar otro modelo

1.3. ¿CÓMO SE ESTABLECE EL SALARIO?

FIJACIÓN DE SALARIO



1. EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI).

2. EL SALARIO DEL CONVENIO COLECTIVO.

3. EL SALARIO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

4. MODIFICACIÓN DEL SALARIO.

A) EL SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL

SMI

Salario mínimo que fija todos los años el Gobierno

-SMI 2018:

- Salario Mínimo diario: 24,53€
- **Salario Mínimo mensual: 735,90€**
- Salario Mínimo anual: 10.302,60€ (14 pagas)

Estos valores representan un incremento del 4% respecto al pasado año 2017.

El salario del contrato de trabajo

Pactar en el contrato una mejora respecto al salario del convenio, para ese trabajador

El salario del convenio colectivo (estructura)

Salario Base (por categoría profesional y nunca inferior al SMI)

Complementos salariales o pluses

Complementos extrasalariales (compensan gastos del trabajador por realizar trabajo)

Pagas extras (como mínimo 2 pagas al año por ley)

El convenio colectivo regula el salario base y el resto de pluses

B) EL SALARIO DEL CONVENIO COLECTIVO :

LOS CONVENIOS COLECTIVOS RECOGEN EL SALARIO MÍNIMO Y ESTABLECEN:

ESTRUCTURA DEL SALARIO SEGÚN CONVENIO

- Un salario base por cada categoría o grupo profesional, el cual viene a mantener (como mínimo), o mejorar el SMI.
- Los complementos salariales o pluses concretos que recibirán todos los trabajadores de ese convenio, así como la cuantía de cada plus.
- Los complementos extrasalariales o pluses concretos que vienen a compensar gastos que tienen los trabajadores por realizar el trabajo así como su cuantía.
- Las pagas extra, su cuantía, cuándo se cobran y si hay más de 2 pagas al año, son las mínimas que señala la ley para todos los trabajadores.

EL CONVENIO COLECTIVO REGULA, POR LO TANTO, PARA CADA GRUPO O CATEGORÍA PROFESIONAL, EL SALARIO BASE Y RESTO DE PLUSES QUE DEBEN COBRAR TODOS LOS TRABAJADORES A LOS QUE SE LES APLICA ESTE CONVENIO.

C) EL SALARIO DEL CONTRATO DE TRABAJO



EN UN TERCER NIVEL, PUEDE PACTARSE EN EL CONTRATO DE TRABAJO UNA MEJORA RESPECTO AL SALARIO DEL CONVENIO.

MODIFICACIÓN DEL SALARIO...

...del convenio colectivo

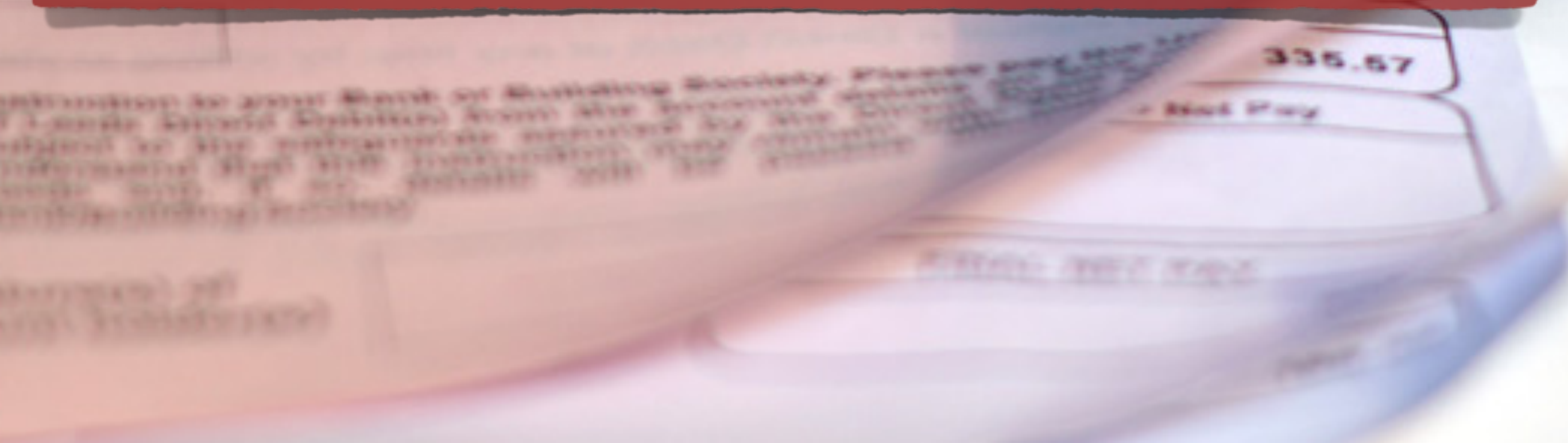
- Las empresas podrán modificar la estructura del salario que fija el convenio y la cuantía
- Necesitará acuerdo con representantes y causas objetivas
- Si existe desacuerdo → CNCCC
- Convenio de empresa prioritario ante el convenio colectivo del sector
- Posible uso de cláusulas de descuelgue salarial: en pérdidas económicas

...del contrato de trabajo

- Las empresas podrán modificar la cuantía del salario pactado en contrato y de las mejoras voluntarias que ofrecían
- Se trata de una modificación sustancial del contrato



2. LAS GARANTÍAS DEL SALARIO



2. LAS GARANTÍAS DEL SALARIO

El S.M.I no es embargable

No se le puede embargar de la nómina neta el valor de SMI, salvo que se daban pensiones a hijos y cónyuge. Se aplica una tabla

El salario como crédito privilegiado

➡ Preferencia de los trabajadores a cobrar frente a los acreedores en caso de que la empresa tenga deudas:

➡ 1) Los salarios de los últimos 30 días tienen preferencia sobre cualquier otro crédito

➡ 2) Los beneficios de los objetos elaborados por los trabajadores serán destinados al pago de sus salarios

➡ 3) El resto de salarios que se deban tendrán preferencia sobre cualquier otro crédito o deuda

El FOGASA

Organismo dependiente del Ministerio de Empleo encargado de **recoger fondos** de la empresa para pagar a los trabajadores en caso de insolvencia

Responsabilidad en caso de insolvencia, quiebra, concurso de acreedores o suspensión de pagos

- Responsabilidad subsidiaria: primero se venden todos los bienes de la empresa y luego FOGASA
- Salarios no pagados máx 120 días
- Indemnizaciones por despido no pagadas máx 30 días /año o 20 días /año

3. LA NÓMINA



3.1 ESTRUCTURA DE LA NÓMINA

Encabezado	Datos de empresa y trabajador
Periodo de liquidación	Mes o días que se van a cobrar
Devengos	Cantidades que se cobran por trabajo en bruto (sin descontar Seguridad Social y retención Hacienda)
Deducciones	A los devengos o salario bruto se realizan una serie de descuentos en nómina (deducción por seguridad social, retención Hacienda o IRPF, anticipos cobrados o salarios en productos en especie)
Líquido a percibir	Resta entre devengos y deducciones = salario neto
Bases de cotización y Hacienda	Pagos a la Seguridad social y Hacienda realizados sobre base de cotización y base sujeta a IRPF (no sobre devengos o salario bruto)

ESTRUCTURA DE LA NÓMINA



ENCABEZADO	Empresa: _____ Dominio: _____ Localidad: _____ C.R. _____ C.C.C. a la SS: _____		Trabajador: ApP: _____ NAF: _____ Categoría: _____ Grupo Costo: _____	
	Período de liquidación: del ____ de ____ al ____ de ____ Total días: ____			
DEVENGOS	I. DEVENGOS			TOTALES
	1.- Percepciones Salariales (Sujección a cotización)			
	Salario Base			
	Complementos Salariales			
	Art. 13 Ley 1612			

	Horas Extras Fuera Mayor			
	Horas Extras Resto			
	Gratificaciones extraordinarias			
Salario en especie				
2.- Percepciones no salariales (Excluidas de cotización)				
Indemnizaciones y suplidos				

Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social				
Indemnizaciones por invalidez, suspensiones o despidos				
Otras percepciones salariales				
A- TOTAL DEVENGADO				
DEDUCCIONES	II. DEDUCCIONES			
	1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S. y conceptos de recaudación conjunta			
	Contingencias Comunes			
	Desempleo			
	Formación Profesional			
	Horas Extras Fuera Mayor			
	Horas Extras Resto			
	TOTAL APORTACIONES			
	2. Ingreso a la Renta de las Fiestas Patrias			
	3. Intereses			
4. Valor de los productos recibidos en especie				
5. Otras deducciones				
B- TOTAL A DEDUCIR				
LIQUEDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)				
Monto a pagar a la Empresa				
BASE DE COTIZACIÓN	DETALLADO DE LAS BASES DE COTIZACIÓN FUERA DE LOS CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL I.R.P.R.			
	1. Base de Cotización por Contingencias Comunes			
	Remuneración mensual sujeta a cotización			
	Prorrateo pagas extras			
	TOTAL			B.C.C.C. _____
	2. Base de Cotización por Contingencias Profesionales (AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta			
Desempleo, Formación Profesional, FOGASA			B.C.C.P. _____	
3. Base de Cotización Horas Extras Fuera Mayor				
4. Base de Cotización Horas Extras Resto				
5. Base sujeta a retención del I.R.P.R.				

3.2. EL SALARIO BRUTO (DEVENGOS)

Salario Base

En función de su categoría profesional que marque el convenio.
Nunca < S.M.I. por jornada a tiempo completo

Complementos salariales

O pluses, son aquellos que se añaden al salario base.

- Complementos personales (conocimientos o experiencia)
- Complementos por el puesto de trabajo (puesto en concreto)
- Complementos por cantidad o calidad del trabajo (rendimiento del trabajador)
- Complementos de vencimiento superior al mes (pagas extras que pueden ser prorrateadas, paga de beneficios...)

Complementos extrasalariales

Compensan gastos del trabajador (también por baja laboral o indemnizaciones, acción social de la empresa)

- Plus de transporte urbano
- Plus de distancia
- Dietas de viaje
- Locomoción o kilometraje
- Ropa de trabajo y desgaste de herramientas
- Quebranto de moneda



A) SALARIO BASE

TODOS LOS TRABAJADORES DEBEN
COBRAR UN SALARIO BASE EN
FUNCIÓN DE SU CATEGORÍA
PROFESIONAL, SEGÚN MARQUE EL
CONVENIO, NUNCA INFERIOR AL
SALARIO MÍNIMO
INTERPROFESIONAL.

B) COMPLEMENTOS SALARIALES

LOS COMPLEMENTOS SALARIALES O “PLUSES” SON AÑADIDOS AL SALARIO BASE, SE ESTIPULAN POR LEY O, EN TODO CASO POR CONVENIO.

LOS POSIBLES COMPLEMENTOS SALARIALES SON:

- COMPLEMENTOS PERSONALES: están vinculados a los conocimientos o la experiencia del trabajador (antigüedad,
- COMPLEMENTOS POR EL PUESTO DE TRABAJO:
- COMPLEMENTOS POR CANTIDAD O CALIDAD DEL TRABAJO:
- COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES:

LAS PAGAS EXTRAS

LA PAGA DE BENEFICIOS

C) COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES

ESTOS COMPLEMENTOS TIENEN SU RAZÓN DE SER EN COMPENSAR LOS GASTOS OCASIONADOS AL TRABAJADOR; SE ESTABLECEN POR LEY Y ESPECIALMENTE EN EL CONVENIO.

TAMBIÉN SE CONSIDERAN EXTRASALARIALES LOS PAGOS EN SITUACIÓN DE BAJA LABORAL O LAS INDEMNIZACIONES QUE RECIBE EL TRABAJADOR ASÍ COMO LA ACCIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA.

POSIBLES COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES SON:

- PLUS DE TRANSPORTE URBANO
- PLUS DE DISTANCIA
- DIETAS DE VIAJE
- LOCOMOCIÓN O KILOMETRAJE
- ROPA DE TRABAJO Y DESGASTE DE HERRAMIENTAS
- QUEBRANTO DE MONEDA

3.3. DEDUCCIONES

DEDUCCIONES

DESCUENTO POR
SEGURIDAD SOCIAL

DESCUENTO POR
HACIENDA (IRPF)

LÍQUIDO A PERCIBIR O SALARIO NETO: CANTIDAD QUE RECIBIRÁ EL TRABAJADOR (SERÁ EL RESULTADO DE RESTAR AL SALARIO BRUTO LAS DEDUCCIONES EN LA SEGURIDAD SOCIAL Y DE HACIENDA.

EL EMPRESARIO ESTÁ OBLIGADO A REALIZAR DOS DEDUCCIONES EN LA NÓMINA DEL TRABAJADOR: LA CANTIDAD QUE APORTA EL TRABAJADOR A LA SEGURIDAD SOCIAL Y OTRA CANTIDAD RETENIDA PARA HACIENDA.

ESTAS CANTIDADES QUE RESTA DE LA NÓMINA DEBE INGRESARLAS EN EMPRESARIO EN LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL AL MES SIGUIENTE, ASÍ COMO LA RETENCIÓN DE HACIENDA CADA TRES MESES EN LA DELEGACION DE HACIENDA.

A) DESCUENTOS POR SEGURIDAD SOCIAL

EL CÁLCULO DE LA CUOTA QUE PAGA EL TRABAJADOR A LA SEGURIDAD SOCIAL REVISTE CIERTA COMPLEJIDAD, PORQUE NO CONSISTE EN SIMPLEMENTE APLICAR UN PORCENTAJE A TODO LO QUE GANA EL TRABAJADOR (SUELDO Y COMPLEMENTOS).

EN PRIMER LUGAR, TODO LO QUE GANA EL TRABAJADOR NO COTIZA A SEGURIDAD SOCIAL, POR ELLO HAY QUE DETERMINAR QUE CANTIDAD DE LA NÓMINA COTIZA REALMENTE.

ESA CANTIDAD QUE SÍ
COTIZA LA LLAMAMOS
“BASE DE COTIZACIÓN”

PERO VEREMOS A
CONTINUACIÓN QUE NO
HAY UNA BASE, SI NO TRES.

EN SEGUNDO LUGAR, NO HAY UN SOLO % A APLICAR SOBRE LA BASE DE COTIZACIÓN, SI NO QUE TENEMOS VARIOS PORCENTAJES, PORQUE, ADEMÁS DE TENER DERECHO A LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL TAMBIÉN SE COTIZA PARA LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO O PARA LOS CURSOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO CUANDO SE ESTÁ EN PARO.

**EN DEFINITIVA, TENEMOS
VARIAS BASES DE
COTIZACIÓN Y VARIOS
PORCENTAJES A APLICAR
SOBRE ESAS BASES.**

1. LAS BASES DE COTIZACIÓN

CALCULAMOS LAS BASES DE COTIZACIÓN PARTIENDO DE LOS DEVENGOS (SALARIO BRUTO), E IR DETERMINANDO QUE PARTE COTIZA Y QUE PARTE NO COTIZA.

- EL SALARIO BASE Y LOS COMPLEMENTOS SALARIALES COTIZAN A LA SEGURIDAD SOCIAL.
- LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS, CON INDEPENDENCIA DE QUE SE COBREN DOS VECES AL AÑO O SE COBREN PRORRATEADAS CADA MES, SIEMPRE COTIZAN TODOS LOS MESES, SE COTIZA DE MANERA PRORRATEADA POR $1/6$ DE LA PAGA EXTRA CADA MES SI ES SALARIO MES.
- LAS HORAS EXTRAORDINARIAS COTIZAN PARA ALGUNAS BASES DE COTIZACIÓN Y PARA OTRAS NO.
- LOS COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES NO COTIZAN ALGUNOS, Y OTROS COTIZAN UNA PARTE.

Complementos No cotizables

Complementos NO cotizables a la seguridad social

Plus de transporte y de distancia	Desde 2014 cotizan completamente	
Locomoción o kilometraje	Según factura (transporte público)	Total del importe
	Sin factura	0,19 €/km (más peaje y parking)
Dietas	Estancia (dormir hotel)	Los importes que se justifiquen
	Manutención (comer)	Máx. 53,34€/día (si pernocta) Máx. 26,67€/día (no pernocta)
Indemnizaciones por despidos	Desde julio de 2012 cotiza el exceso de la cantidad legal que fije el Estatuto por despido improcedente	
Indemnizaciones por traslados, fallecimientos y suspensiones	Desde julio de 2012 cotiza el exceso de la cantidad que fije el convenio	
Prestaciones seguridad social	Total del importe, salvo mejoras de la empresa en planes de pensiones	
Las mejoras y asignaciones asistenciales concedidas voluntariamente por las empresas	Desde 2014 cotizan casi todas: entrega de productos, servicios escolares, primas de seguros. Solo está exento las becas por estudio.	

Las empresas deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social todos los conceptos retributivos que reciban los trabajadores, sean cotizables o no

CON LA REFORMA DE 2012, SI COTIZAN EL DESGASTE DE ÚTILES Y HERRAMIENTAS, LA ADQUISICIÓN DE PRENDAS DE TRABAJO, EL QUEBRANTO DE MONEDA, LAS PERCEPCIONES POR MATRIMONIO, Y LO PRODUCTOS EN ESPECIE ENTREGADOS VOLUNTARIAMENTE POR LA EMPRESA.

DESDE EL 2014 LAS EMPRESAS DEBEN COMUNICAR A LA TESORERÍA DE LA SEGURIDAD SOCIAL TODOS LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS QUE RECIBAN LOS TRABAJADORES, SEAN COTIZABLES O NO LO SEAN.

CON LA REFORMA DE 2014, PASAN, ASIMISMO A COTIZAR EL PLUS DE TRANSPORTE Y DISTANCIA, LAS DIETAS EN LA MISMA LOCALIDAD DE LA EMPRESA O DEL TRABAJADOR, CASI TODAS LAS MEJORAS Y ASIGNACIONES ASISTENCIALES COMO PRODUCTOS REBAJADOS O SERVICIOS DE GUARDERÍAS, ASÍ COMO MEJORAS VOLUNTARIAS Y PLANES DE PENSIONES.

1.1. CÁLCULO DE LA BASE DE COTIZACIÓN DE CONTINGENCIAS COMUNES (BCCCC)

LA BASE DE COTIZACIÓN DE CONTINGENCIAS COMUNES (BCCCC) ES LA CANTIDAD DE LA NÓMINA POR LA QUE EL TRABAJADOR DEBE COTIZAR A LA SEGURIDAD SOCIAL PARA TENER DERECHO A LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL RELACIONADAS CON LAS CONTINGENCIAS COMUNES, O SEA LAS NO RELACIONADAS CON UN ACCIDENTE DE TRABAJO O UNA ENFERMEDAD PROFESIONAL COMO SON: LA ASISTENCIA SANITARIA, UNA BAJA LABORAL COMÚN Y NO LABORAL, LA INVALIDEZ, LA VIUDEDAD, LA ORFANDAD, ETC.

SOBRE ESTA BASE DE COTIZACIÓN SE APLICARÁ UN PORCENTAJE Y SALDRÁ LA CUOTA A PAGAR.

CÁLCULO DE LA BCCC EN SALARIO MENSUAL

1

Se suman todos los devengos que cotizan a la seguridad social

2

Se excluyen los complementos extrasalariales que no cotizan, así como lo ganado por las horas extraordinarias

3

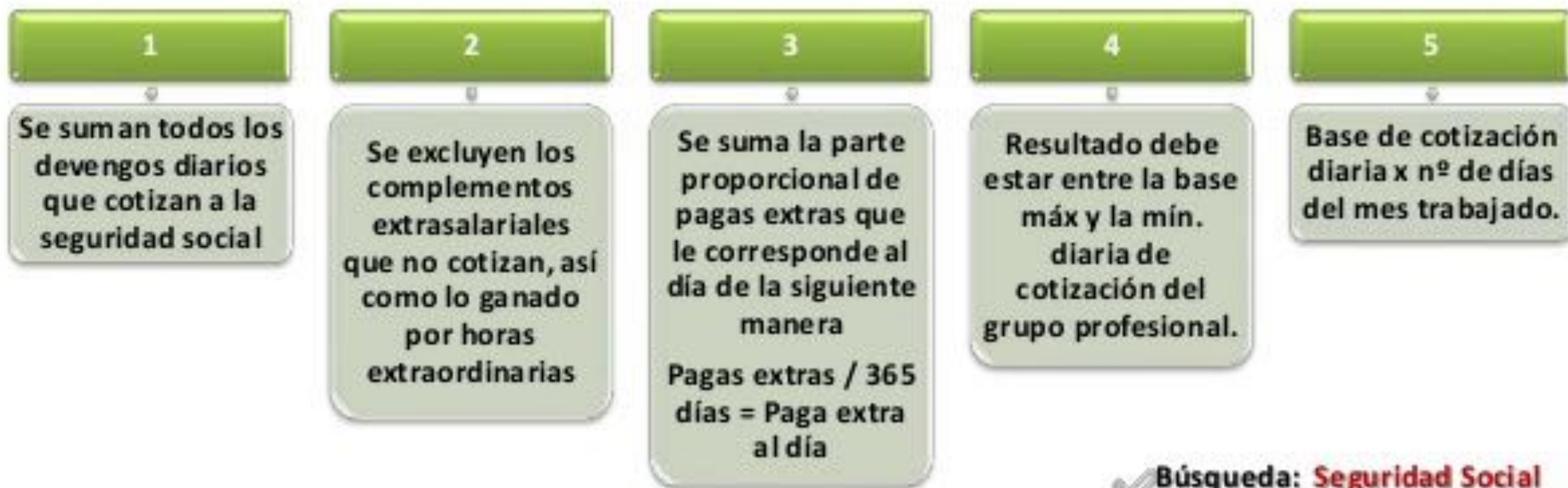
Se suma la parte proporcional de pagas extras que le corresponde al mes: se suman todas las pagas extras del año (y la de beneficios) y se dividen por 12 meses


4

Cantidad resultante debe estar entre la base máx y la base mín. de cotización del grupo profesional.

Grupo	Categoría Profesional	Bases Mín. al mes	Bases Máx. al mes
1	Ingenieros y licenciados, y personal de alta dirección no incluido en art. 1.3 del ET	1.067,40	3.642
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	885,30	3.642
3	Jefes administrativos y de taller	770,10	3.642
4	Ayudantes no titulados	764,40	3.642
5	Oficiales administrativos	764,40	3.642
6	Subalternos	764,40	3.642
7	Auxiliares administrativos	764,40	3.642

CÁLCULO DE LA BCCC EN SALARIO DÍA



 **Búsqueda: Seguridad Social**

Grupo	Categoría Profesional	Bases Min. al mes	Bases Máx. al mes
8	Oficiales de primera y de segunda	25,48	121,40
9	Oficiales de tercera y especialistas	25,48	121,40
10	Peones	25,48	121,40
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	25,48	121,40

1.2. CÁLCULO DE LA BCCP

LA BASE DE COTIZACIÓN DE CONTINGENCIAS PROFESIONALES (BCCP) ES LA BASE DE COTIZACIÓN QUE SE TOMA COMO REFERENCIA PARA COTIZAR POR LAS CONTINGENCIAS PROFESIONALES DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL, ASÍ COMO TAMBIÉN PARA CALCULAR AQUELLAS CUOTAS QUE SE RECAUDAN CONJUNTAMENTE CON LA SEGURIDAD SOCIAL, COMO SON LA COTIZACIÓN POR DESEMPLEO, POR EL FOGASA, Y POR LOS CURSOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO.

SE CALCULA SUMANDO A LA BCCC LA CANTIDAD RECIBIDA POR HORAS EXTRAS, Y SE COMPARA CON LOS TOPES MÁXIMOS Y MÍNIMOS TOTALES QUE SE ESTABLECEN CADA AÑO.

1.3. CÁLCULO DE LA BASE DE HORAS EXTRAS

EN EL SUPUESTO DE HABER REALIZADO HORAS EXTRAORDINARIAS, APARECERÁ UNA TERCERA BASE DE COTIZACIÓN POR LA CANTIDAD RECIBIDA POR ESTAS HORAS EXTRAS REALIZADAS DE MANERA QUE POR LAS HORAS EXTRAS SE COTIZA DOS VECES, UNA SUMANDO LA CANTIDAD A LA BCCP, Y OTRA GENERANDO UNA BASE DE HORAS EXTRAS QUE COTIZARÁ APARTE.

Base de Cotización de Contingencias Profesionales



BCCP se compara con topes máx. 3.642 € y mín. 764,40€

Base de Horas Extras

3ª base de cotización → cantidad recibida por horas extras realizadas

Por las Horas Extras se cotiza dos veces:

- Sumándole la cantidad a la BCCP
- Al generar una Base de Horas Extras que cotiza aparte



- ✓ Todo lo que gana el trabajador no cotiza a seguridad social
- ✓ Hay 3 bases de Cotización y varios % a aplicar (por cotización general, por desempleo, por FP)

☐ Las Bases de Cotización

- Salario base y complementos salariales
- Pagas extraordinarias
- Horas extraordinarias (para algunas bases)
- Los complementos extrasalariales (algunos)

 Complementos NO Cotizables

❖ Cálculo de la BCCC: Base de cotización de contingencias comunes

- Cálculo en salario mensual 
- Cálculo en salario día 

❖ Cálculo de la BCCP: Base de cotización de contingencias Profesionales

❖ Cálculo de la Base de Horas Extras

 Cálculo BCCP y
Base de Horas Extras

☐ Los tipos de cotización

- Las cuotas o ingresos a pagar se calculan aplicando un % a las bases de cotización
 - $\text{Base} \times \text{tipo de cotización} = \text{cuota a ingresar}$
- Trabajador debe pagar 3 cuotas, o bien una 4ª si hay horas extras
- Tanto el trabajador como la empresa deben pagar seguridad social

 Tipo de Cotización

2. LOS TIPOS DE COTIZACIÓN

PARA CALCULAR LAS CUOTAS O INGRESOS A PAGAR HAY QUE APLICAR UN PORCENTAJE A LAS BASES DE COTIZACIÓN ANTERIORES DE MANERA QUE LA BASE MULTIPLICADA POR EL TIPO DE COTIZACIÓN DA LA CUOTA A INGRESAR.

EL TRABAJADOR DEBE PAGAR TRES CUOTAS O BIEN UNA CUARTA SI HA REALIZADO HORAS EXTRAS; PARA PAGAR ESTAS CUOTAS SE APLICAN LOS PORCENTAJES O TIPOS DE COTIZACIÓN A LAS BASES DE COTIZACIÓN DE LA TABLA QUE VEREMOS EN LA DIAPOSITIVA SIGUIENTE.

TANTO EL TRABAJADOR COMO LA EMPRESA DEBEN PAGAR UNAS CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL Y DE RECAUDACIÓN CONJUNTA (DESEMPLEO, FOGASA, Y FP), PERO EN ESTA UNIDAD DIDÁCTICA SOLO REALIZAREMOS EJERCICIOS CON LAS CUOTAS DEL TRABAJADOR PARA CALCULAR SU NÓMINA.

Tipos de Cotización



Cuotas a ingresar		Tipo de cotización	
		Trabajador	Empresa
Contingencias comunes		4,70 % de BCCC	23,6 € de BCCC
Contingencias profesionales		No	% BCCP según el grado de peligrosidad de la actividad
Desempleo	Supuesto general (indefinido, prácticas, relevo, interinidad)	1,55% de BCCP	5,50% BCCP
	En resto de contratos temporales	1,60% de BCCP	6,70% BCCP
FOGASA		NO	0,20 % BCCP
Formación Profesional para el empleo		0,10 % de BCCP	0,60 % BCCP
Horas extras ordinarias		4,70% de BHE	23,60 BHE
Horas extras por fuerza mayor		2% de BHE	12% BHE

B) DESCUENTO POR HACIENDA (IRPF)

LAS EMPRESAS REALIZAN A TODOS LOS TRABAJADORES UNA RETENCIÓN O DESCUENTO EN LA NÓMINA PARA INGRESARLA EN HACIENDA, Y ASÍ CUMPLIR CON SUS OBLIGACIONES DE PAGO DE IMPUESTOS.

ESTO SIGNIFICA QUE CADA MES AL TRABAJADOR SE LE DESCUENTA UNA PARTE DE SU NÓMINA PARA QUE LA EMPRESA INGRESE EN HACIENDA, COMO UNA CANTIDAD ENTREGADA “A CUENTA” POR EL TRABAJADOR PARA EL IMPUESTO DE IRPF, (IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS).

ASÍ CUANDO FINALICE EL AÑO EL TRABAJADOR HABRÁ PAGADO “A CUENTA” UNAS CANTIDADES QUE LE SERVIRÁN PARA LA DECLARACIÓN DE HACIENDA DEL AÑO SIGUIENTE.

¿CÓMO SE CALCULA LA RETENCIÓN DE IRPF EN LA NÓMINA? AL IGUAL QUE CON LA SEGURIDAD SOCIAL, HAY QUE CALCULAR UNA BASE DE IRPF Y UN TIPO DE % A APLICAR SOBRE ESA BASE.

LA BASE DE RETENCIÓN DE IRPF SE CALCULA A PARTIR DE LOS DEVENGOS MENSUALES, PERO DESCONTANDO LAS CANTIDADES QUE NO PAGAN A HACIENDA, QUE SON:

- LAS INDEMNIZACIONES LEGALES POR DESPIDO O EXTINCIÓN DEL CONTRATO (SALVO POR FINALIZACIÓN DEL CONTRATO TEMPORAL DE OBRA Y SERVICIO, Y EVENTUAL, QUE SÍ TRIBUTAN) ASÍ COMO LAS INDEMNIZACIONES SUPERIORES A 180.000€ AL AÑO SÍ QUE TRIBUTAN POR EL EXCESO DE ESA CANTIDAD.


LOS GASTOS DE LOCOMOCIÓN Y DIETAS EN LAS MISMAS CANTIDADES QUE PARA LA SEGURIDAD SOCIAL.

**COMO PODEMOS VER, HAY CIERTAS
CANTIDADES QUE NO PAGAN A LA
SEGURIDAD SOCIAL PERO SÍ PAGAN A
HACIENDA.**

**EL 0% O TIPO DE RETENCIÓN LO
CALCULA HACIENDA Y SE LO
COMUNICA A LA EMPRESA; LOS
CÁLCULOS SE REALIZAN EN
FUNCION DE LA RENTA ANUAL DEL
TRABAJADOR Y DE SU SITUACIÓN
FAMILIAR.**

DESCUENTO POR HACIENDA (IRPF)

Hacienda (IRPF)

- ✓ Las empresas realizan a todos los trabajadores una retención o descuento en la nómina para ingresarla en Hacienda
 - ✓ Cantidad entregada "a cuenta" → obligación pago impuestos → IRPF año siguiente
 - ✓ Hay que calcular la base de IRPF y aplicar un %
 - ✓ Hay cantidades que no pagan seguridad social pero si Hacienda
- ☐ **La Base de IRPF**
- A partir de los devengos mensuales descontando las cantidades que NO pagan Hacienda:
 - ❖ Los pagos a prestaciones de la seguridad social
 - ❖ Las indemnizaciones legales por despido o extinción del contrato (salvo fin de contrato temporal de obra y servicio y eventual, que sí tributan)
 - ❖ Indemnizaciones por traslados y fallecimiento
 - ❖ Gastos de locomoción y dietas en las mismas cantidades que para la seguridad social
- ☐ **Tipo de retención o %**
-  Búsqueda: **Agencia Tributaria**
- Lo calcula Hacienda, en función de la renta anual del trabajador y su situación familiar, y lo comunica a la empresa

3.4. LÍQUIDO A PERCIBIR O SALARIO NETO

LA CANTIDAD QUE RECIBIRÁ EL TRABAJADOR SERÁ LA RESTA ENTRE EL SALARIO BRUTO Y LAS DEDUCCIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL (Y CUOTAS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA) Y DE HACIENDA.

BIBLIOGRAFÍA

- *“Formación y Orientación Laboral”*. García González, B.J., Tena Cornelles, D., De Fez Solaz, M.C.. Tulibrodefp, Valencia, 2015.

- *“Formación y Orientación Laboral Avanzado”* Gago García, M.L, García Leal, C., López Barra, S., Ruiz Otero, E. McGraw Hill, Madrid 2018.