

Unidad 6

El salario y la nómina



Esquema inicial



En esta unidad aprenderás a...

- Definir el concepto de salario y sus diferentes modalidades de percepción.
- Diferenciar y comprender la función del SMI y la del IPREM.
- Distinguir y valorar las diferentes garantías que tiene la retribución laboral.
- Identificar y secuenciar las diferentes fases en la confección del recibo de salarios.
- Elaborar nóminas de diferente tipología y casuística.

1 >> El salario: concepto y clases

 El **salario** es la contraprestación que entrega el empresario a la persona trabajadora por los servicios prestados.

Existen diferentes tipos, formas de calcularlo e incluso una serie de garantías que la ley establece para protegerlo.

1.1 > Clases de salario

Según el **artículo 26** del texto refundido de la Ley del **Estatuto de los Trabajadores**:

“El salario es 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 periodos de descanso computables como trabajo”.

Es decir, el salario no solo retribuye el trabajo efectivo (desde que empieza hasta que termina la jornada laboral), sino que remunera también los descansos a los que tiene derecho la persona trabajadora (los días festivos, el descanso semanal, las vacaciones, etc.).

Estas serían las **percepciones salariales**; al resto de las retribuciones las denominaremos **percepciones no salariales** (o extrasalariales).

Se puede hablar de diferentes **tipos de salarios** en función de la unidad que se utilice para su retribución:

- **Salario por unidad de tiempo**: a la persona trabajadora se le asigna un salario por unidad de tiempo trabajado (día, mes, etc.) que cobrará independientemente de la cantidad o calidad de la obra realizada. Si el periodo es diario, se llama jornal; si es mensual, se llama sueldo.

Por ejemplo, 1800 € mensuales.

- **Salario por unidad de obra**: el salario se asigna por unidad de obra realizada (productos, piezas, etc.) con independencia del tiempo que lleve su realización.

Por ejemplo, 50 € por elemento fabricado.

- **Salario mixto**: es el que mezcla los dos conceptos anteriores. Se intentan evitar los inconvenientes de optar solamente por uno de los dos tipos de salarios anteriores.

Por ejemplo, 1500 € mensuales más 20 € por elemento fabricado.

1.2 > El salario mínimo interprofesional

Todos los años el Gobierno establece una retribución mínima que deben percibir todos los trabajadores, cualquiera que sea la actividad que desempeñen.

A esta cuantía se le llama **salario mínimo interprofesional (SMI)** y para el **año 2025** es de **39,47 € al día** o de **1184,00 € al mes** (sin incluir la parte proporcional de pagas extraordinarias en cualquiera de los dos casos).

Retribución en especie

Es la utilización, consumo u obtención por los trabajadores (y a cargo de la empresa) para fines particulares de determinados bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado. Por ejemplo:

- Seguro de enfermedad y asistencia sanitaria.
- Seguro de accidente.
- Utilización de vehículo.
- Utilización de vivienda.
- Vales para guardería.

Percepciones no salariales

Retribuciones que percibe el trabajador como consecuencia de la relación de trabajo, pero que no retribuyen ni el trabajo efectivo realizado ni los periodos de descanso que se computan como si de trabajo efectivo se tratase, por ejemplo, el plus de transporte que compensa los gastos de desplazamiento desde el domicilio del trabajador hasta el centro de trabajo y viceversa.

Evolución del SMI

Año	Euros/día	Euros/mes
2025	39,47	1184,00
2024	37,80	1134,00
2023	36,00	1080,00
2022	33,33	1000,00
2021	32,17	965,00
2020	30,00	900,00

El SMI está fijado para una jornada ordinaria completa, de forma que se modificará proporcionalmente en los trabajos a tiempo parcial.

El SMI también ha servido históricamente como indicador para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos.

Pero en 2004 se creó el **indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM)**, que sustituye al SMI en su faceta de indicador para este tipo de prestaciones. De esta forma, el SMI se desvincula de estas finalidades y queda con su función principal de garantía salarial mínima.

La cuantía del IPREM se fija anualmente por el Gobierno y para el **año 2025** es de **20,00 € al día** o de **600,00 € al mes**.

Evolución del IPREM

Año	Euros/día	Euros/mes
2025	20,00	600,00
2024	20,00	600,00
2023	20,00	600,00
2022	19,30	579,02
2021	18,83	564,90
2020	17,93	537,84

Casos prácticos

1

El SMI en media jornada

Sandy realiza un ciclo formativo de grado superior de Administración y Finanzas en horario de tarde, mientras que por las mañanas trabaja en una empresa a media jornada para ayudar en casa y poder financiarse sus gastos.

La empresa le paga un salario de 900 € al mes y Sandy se pregunta si no debería cobrar al menos los 1184 € que establece la ley como salario mínimo interprofesional.

¿Podrías ayudar a Sandy a resolver sus dudas?

Solución

El SMI mensual para el año 2025 es de 1184 €, pero se refiere a una jornada ordinaria completa, de forma que para media jornada este será justo la mitad: 592 €.

Sandy cobra 900 €, por lo que su empresa le paga una cantidad superior al SMI.

2 >> Garantías del salario

En la mayoría de los casos, el salario es el principal medio de subsistencia para las personas trabajadoras y sus familiares. Por ello, la ley le otorga, para protegerlo, una serie de **garantías**:

- **Frente a las deudas contraídas por el trabajador:** el salario, en la cuantía que no supere el SMI, es inembargable. En la cuantía que supere el SMI sería embargable pero con las limitaciones siguientes:

Cuantía del salario	Porcentaje embargable
Entre 1 y 2 veces el SMI.	30%
Entre 2 y 3 veces el SMI.	50%
Entre 3 y 4 veces el SMI.	60%
Entre 4 y 5 veces el SMI.	75%
Más de 5 veces el SMI.	90%

- **Frente al resto de las deudas contraídas por el empresario:** las deudas salariales que mantenga el empresario con sus trabajadores (de los últimos 30 días y hasta el doble del SMI) tienen preferencia respecto a cualquier otra deuda contraída por este.

Excepción a la inembargabilidad del SMI

El único caso en el cual la cuantía del salario, que no supere el SMI, se podrá embargar es en el caso del pago de alimentos debidos al cónyuge o a los hijos, en virtud de resolución judicial de nulidad, separación o divorcio.

- **Frente a la insolvencia económica del empresario:** para garantizar, al menos en parte, el cobro del salario y de las indemnizaciones de la persona trabajadora, se creó el fondo de garantía salarial (FOGASA). En el caso de abono de salarios, la cuantía máxima que abonará el FOGASA será hasta el doble del SMI diario, incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias, multiplicada por el número de días pendientes de pago, con un máximo de 120 días. El trabajador tiene 1 año, desde la fecha del acto de conciliación o resolución de la autoridad laboral, para solicitar al FOGASA estos salarios.

Ejemplos

1

Cobro de salarios del FOGASA

Lucas ha trabajado en su empresa durante los últimos 8 meses sin haber percibido cantidad alguna en concepto de salarios, por lo que su empresa le adeuda un total de 15000 €. Lucas denuncia su caso y el Juzgado de lo Social le reconoce dicha cantidad, pero no puede cobrarla porque el empresario es declarado insolvente. Si Lucas reclama dicha deuda al FOGASA, ¿qué cantidad le tendría que abonar?

El límite de abono del FOGASA, en concepto de salarios pendientes, es:

- Salario mínimo interprofesional (SMI) diario para 2025: 39,47 €.
- Doble del SMI diario, con prorrateo de pagas extras: 92,10 €.
- Límite de salarios: $92,10 \times 120 \text{ días} = 11\,052,00 \text{ €}$.

A Lucas su empresa le adeuda 15000 € en concepto de salarios pendientes, pero como el tope son 11 052,00 €, esta es la cantidad máxima que le abonaría el FOGASA.

Reducción de los importes garantizados por el FOGASA ante insolvencias del empresario

Tras la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y el fomento de la competitividad, se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, reduciéndose el tope de la base de cálculo del salario diario por día pendiente de pago, que pasa del tripe al doble del SMI diario.

En cuanto al tope máximo de días de salario pendientes de pago, se pasa de 150 a 120 días.

3 >> El recibo de salarios. La nómina

El **recibo de salarios** (o **nómina**) es el documento justificativo de la entrega del salario, en el que tienen que constar desglosados todos los conceptos, tanto percepciones como deducciones, incluidos en él.

La estructura o **contenido de la nómina** es la que se muestra en la figura 1.

3.1 > Encabezamiento

Deben constar los datos identificativos, de la empresa y de la persona trabajadora, el periodo de liquidación y el total de días al que hace referencia, 30 en las nóminas de retribución mensual, o el número de días naturales que tenga el mes en las de retribución diaria (28, 29, 30 o 31 días).

3.2 > Devengos

Los **devengos** son las percepciones que recibe la persona trabajadora; hay dos tipos: **percepciones salariales** y **no salariales** (o extrasalariales). Las primeras retribuyen el trabajo efectivo y los periodos de descanso computables como tales y las segundas el resto de los conceptos. Además, a la hora de realizar una nómina, hay que tener en cuenta que mientras las percepciones salariales cotizan a la Seguridad Social, algunas percepciones extrasalariales no lo hacen, o bien cotizan solo cuando exceden de determinadas cuantías o límites.

Modelo de recibo del salario

La Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre, modificó el anexo de la Orden de 27 de diciembre de 1994, aprobando un nuevo modelo de recibo individual de salarios.

Planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Estos planes vienen regulado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

EMPRESA		TRABAJADOR	
DOMICILIO		NIF	
CIF		Número S.S.	
CCC		CATEGORIA	
GRUPO COTIZACION			

Periodo liquidación	Nº días	TOTALES
I. DEVENGOS		
1. Percepciones salariales		
Salario base		
Complementos salariales:		
Horas extraordinarias		
Horas complementarias (contratos a tiempo parcial)		
Gratificaciones extraordinarias		
Salario en especie		
2. Percepciones no salariales		
Indemnizaciones o Suplidos		
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social		
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos.		
Otras percepciones no salariales		
A. TOTAL DEVENGADO		0,00 €
II. DEDUCCIONES		
1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S y recaudación conjunta		
	Tipo	
Contingencias comunes	4,70%	0,00 €
Equidad Intergeneracional	0,13%	0,00 €
Desempleo	1,55%	0,00 €
Formación Profesional	0,10%	0,00 €
Horas extraordinarias Normales	4,70%	0,00 €
Horas extraordinarias de Fuerza Mayor	2,00%	0,00 €
TOTAL APORTACIONES		0,00 €
2. Irpf 0,00 € 0,00% 0,00 €		
3. Anticipos		
4. Valor de los productos recibidos en especie		
5. Otras deducciones		
B. TOTAL A DEDUCIR		0,00 €
LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)		0,00 €
Firma y sello de la empresa	Fecha	Recibi

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA			
1. Base de cotización por contingencias comunes			
Remuneración mensual	0,00 €		
Prorrata pagas extras	0,00 €		
TOTAL	0,00 €		
	MEI		
	Base		
		Tipo	Aportación Empresa
		23,60%	0,00 €
		0,67%	0,00 €
2. Base de Contingencias Profesionales y otros AT y EP 0,00 €			
conceptos de recaudación conjunta Desempleo 6,70% 0,00 €			
FP 0,60% 0,00 €			
FOGASA 0,20% 0,00 €			
3. Cotización por horas extras 23,60% 0,00 €			
4. Cotización por horas extras fuerza mayor 12,00% 0,00 €			
5. Base sujeta a retención del IRPF			
Total			0,00 €

Estructura de la nómina.

- 1 Encabezamiento.
- 2 Percepciones salariales.
- 3 Percepciones no salariales.
- 4 Cotizaciones a la SS.
- 5 Retenciones del IRPF.
- 6 Bases de cotización, retención y aportación de la empresa.

Percepciones salariales

Se componen de **salario base** y **complementos** o **pluses salariales**:

- **Salario base**: se fija por unidad de tiempo o de obra sin tener en cuenta otro tipo de circunstancia. Está establecido en el convenio colectivo para cada una de las distintas categorías profesionales.
- **Plus de convenio**: es más un incremento del salario base que un complemento como tal, pues se cobra, en numerosos convenios, en función de la categoría profesional.
- **Complementos o pluses salariales**: establecidos en función de determinadas circunstancias no tenidas en cuenta en el salario base y fijados en convenio colectivo o contrato.

Registro retributivo desagregado por sexo

El registro deberá contener los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo. Este registro viene regulado por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Complementos o pluses salariales

Atendiendo a las condiciones personales de cada persona trabajadora

Plus de antigüedad: en función del periodo de tiempo que el trabajador lleva contratado por la empresa (trienio, cuatrienio, etc.).

Plus de títulos, idiomas, etc.: retribuye unos conocimientos especiales, necesarios para el puesto de trabajo, no tenidos en cuenta al fijar el salario base.

Atendiendo a las características del puesto de trabajo

Plus de nocturnidad: retribuye las horas trabajadas en horario nocturno (desde las 22:00 hasta las 6:00) no tenidas en cuenta al fijar el salario base.

Plus de turnos: compensa los inconvenientes del trabajo en turnos rotatorios.

Plus de disponibilidad: retribuye la posible incorporación al trabajo, fuera de la jornada laboral, en el caso de ser necesarios los servicios del trabajador.

Plus de toxicidad o peligrosidad: compensa por una situación de riesgo superior a lo habitual.

Atendiendo a la cantidad o la calidad del trabajo

Plus de productividad: retribuye el esfuerzo de realizar un rendimiento superior al normal.

Plus de asistencia o puntualidad: compensa el especial cuidado en el cumplimiento de estos conceptos.

Horas extraordinarias: retribuye la hora efectivamente trabajada que supere la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Horas complementarias: son las que, en contrato a tiempo parcial de duración indefinida, superan la jornada pactada.

De periodicidad superior al mes

Pagas extraordinarias: toda persona trabajadora tiene derecho a 2 pagas extraordinarias al año, una con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por acuerdo o convenio.

Paga de participación en beneficios: su cuantía corresponde a un porcentaje sobre las ganancias obtenidas en el ejercicio económico. Esta paga solo sería obligatoria si así se pactase en acuerdo o convenio.

Retribuciones en especie

Es la utilización, consumo u obtención para fines particulares de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado.

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

Horas extraordinarias de fuerza mayor y normales

Las horas extraordinarias por causa de fuerza mayor son las prestadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes no imputables al empresario. Las horas extraordinarias que denominaremos normales serán aquellas que no tengan la consideración de horas de fuerza mayor.

Pagas extraordinarias prorrateadas

El importe total de las pagas extraordinarias anuales se podría repartir entre las 12 mensualidades, de forma que el trabajador reciba mes a mes una parte proporcional de estas.

Vales de comida y teletrabajo

Algunas retribuciones en especie, como los vales de comida hasta 11 €/día, están exentas de retención al IRPF. Tras la legislación de teletrabajo, no es necesario que el servicio se preste en el propio restaurante para beneficiarse de la exención, sino que también puede prestarse mediante la recogida de comida en el propio establecimiento (*take away*) o mediante la entrega en el domicilio o en la oficina (*delivery*).

Percepciones no salariales

- **Indemnizaciones o suplidos:** son compensaciones económicas por determinados gastos que realiza el trabajador, en ocasiones por cuenta del empresario, relacionados con su actividad laboral.

Principales percepciones extrasalariales					
Concepto				Importe exento	Importe computable
Pluses de transporte urbano y de distancia.				Nada está exento	Computa por entero
Quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas, adquisición y mantenimiento de ropa de trabajo (gastos efectivamente realizados).				Nada está exento	Computa por entero
Gastos de manutención y estancia (dietas)	Gastos de estancia.			Importe justificado	El exceso de tales cantidades
	Gastos de manutención	Pernocta	En España	53,34 €/día	
			En el extranjero	91,35 €/día	
		No pernocta	En España	26,67 €/día	
			En el extranjero	48,08 €/día	
		Personal de vuelo	En España	36,06 €/día	
			En el extranjero	66,11 €/día	
Gastos de locomoción	Transporte público			Importe de gasto justificado con billete o factura	--
	Remuneración global (resto de los casos)			0,26 €/km recorrido más gastos de peaje y aparcamientos justificados	El exceso del importe

- **Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social:** cantidades que la Seguridad Social abona, de forma periódica o de una sola vez, por circunstancias del trabajador, como incapacidad temporal, maternidad, paternidad, incapacidad permanente parcial, etc. El pago se puede realizar a través del empresario, en concepto de pago delegado, o directamente por mediación del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).
- **Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos:** como ya hemos visto, este tipo de situaciones podrían generar indemnizaciones, que tampoco tendrían la consideración de salario.
- **Otras percepciones no salariales:** por matrimonio, propinas, etc.

La suma de todas estas percepciones, tanto salariales como no salariales, conforma el **total devengado** de la nómina.

Pago delegado

El empresario es el encargado de realizar el pago que posteriormente se descuentan de sus obligaciones de cotización a la Seguridad Social.

Propinas

Son percepciones no salariales, ya que no remuneran el trabajo efectivo por parte del empresario, sino que es un ingreso debido a la generosidad del cliente.

2

Casos prácticos

Total devengado de Nuria

Nuria Subías trabaja para la empresa SANDINIÉS, SL, que le abona las retribuciones mensuales: Salario base: 1400 €; plus de antigüedad: 100 €; plus de idiomas: 60 €; plus de transporte: 40 €, y horas extras normales: 50 €;

Nuria también tiene derecho a 2 pagas extraordinarias al año de cuantía igual al salario base más la antigüedad, que percibe en los meses de junio y diciembre. Calcula el total devengado del mes de enero.

Solución

Sería la suma de todas las percepciones, tanto salariales como no salariales, que percibirá Nuria en el mes de enero: $1400 + 100 + 60 + 40 + 50 = 1650$ €. No se incluirían dentro del total devengado del mes de enero las pagas extras, puesto que estas se percibirán en los meses de julio y diciembre.

3.3 > Deducciones

Las **deducciones** o descuentos más importantes que la empresa debe realizar al trabajador en la nómina, restándoselas al total devengado, son: la **cuota de cotización a la Seguridad Social** y la **cuota de retención del impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF)**.

La empresa es la encargada de recoger estas cuotas, que ingresará posteriormente en las diferentes Administraciones.

La cuota de cotización a la Seguridad Social

Para su cálculo hay que multiplicar los **tipos** o porcentajes **de cotización** a la Seguridad Social de la persona trabajadora por sus respectivas **bases**.

Tipos de cotización:

Concepto	Tipos de cotización		
	Trabajador	Empresa	Total
Contingencias comunes.	4,70%	23,60%	28,30%
Mecanismo Equidad Intergeneracional (MEI)	0,13%	0,67%	0,80%
Horas extraordinarias:			
- Fuerza mayor.	2,00%	12,00%	14,00%
- Resto horas extraordinarias.	4,70%	23,60%	28,30%
Desempleo:			
- Tipo general.	1,55%	5,50%	7,05%
- Contratos de duración determinada a tiempo completo o a tiempo parcial.	1,60%	6,70%	8,30%
Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).	--	0,20%	0,20%
Formación profesional.	0,10%	0,60%	0,70%

Bases de cotización:

– **Base de cotización de contingencias comunes (BCCC):** se calcula mediante la suma de los siguiente conceptos:

- Las **percepciones salariales** (excluidas las horas extraordinarias, las pagas extraordinarias y otros conceptos de periodicidad superior al mes).
- Las **percepciones extrasalariales** no exentas de cotización o que superan los límites establecidos por la Seguridad Social, es un importe computable.

La suma de estos dos conceptos se denomina **remuneración mensual**.

$$\begin{aligned} \text{BCCC} &= \text{percepciones salariales (excluidas horas y pagas extras)} \\ &+ \text{percepciones no salariales (solo parte computable)} \\ &+ \text{prorrata de pagas extras.} \end{aligned}$$

Para concluir el cálculo de la base habría que añadirle la **prorrata de pagas extras**: parte proporcional de las pagas extraordinarias y otros conceptos de periodicidad superior al mes. A tal efecto, el importe anual estimado de estos conceptos se dividirá entre 12 si las retribuciones tienen carácter mensual (si las retribuciones tuvieran carácter diario, se dividiría entre 365 y se multiplicaría por el número de días a que corresponda el periodo de la cotización de cada mes: 28, 29, 30 o 31).

Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI)

Es una cotización adicional que se creó en 2023 para fortalecer el sistema de pensiones de la Seguridad Social. El porcentaje va subiendo cada año y está previsto que se aplique hasta 2050.

El último paso sería **comprobar** si la suma obtenida hasta el momento se encuentra entre las **bases mínimas** y las **máximas** establecidas por la Seguridad Social para cada grupo o categoría profesional (en los siete primeros grupos la tabla hace referencia a bases mensuales, mientras que en los restantes las bases son diarias). En caso contrario, si la cantidad obtenida es inferior al tope mínimo, la base de cotización sería la mínima, mientras que si supera el máximo, la base de cotización sería la máxima.

BCCC

Percepciones salariales (excluidas HE y PE) + percepciones no salariales (solo parte computable) + prorrateo de pagas extras.

Bases de cotización por contingencias comunes

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas €/mes	Bases máximas €/mes
1	Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c del Estatuto de los Trabajadores	1929,00	4909,50
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	1599,60	4909,50
3	Jefes administrativos y de taller	1391,70	4909,50
4	Ayudantes no titulados	1381,20	4909,50
5	Oficiales administrativos	1381,20	4909,50
6	Subalternos	1381,20	4909,50
7	Auxiliares administrativos	1381,20	4909,50
Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas €/día	Bases máximas €/día
8	Oficiales de primera y segunda	46,04	163,65
9	Oficiales de tercera y especialistas	46,04	163,65
10	Peones	46,04	163,65
11	Personas trabajadoras menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	46,04	163,65

- **Base de cotización de contingencias profesionales (BCCP) y conceptos de recaudación conjunta (desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial):** se calcula de la misma forma que la anterior, pero añadiéndole el importe de las **horas extraordinarias**.

No existen bases máximas ni mínimas para cada categoría profesional, como en el caso de la BCCC, pero sí **topes máximos y mínimos** de cotización comunes para todas ellas, que son de **4909,50 €** y **1381,20 €** mensuales, respectivamente.

- **Base de cotización adicional por horas extraordinarias (BCHE):** constituida por la cuantía total de horas extraordinarias que se han efectuado en el mes de liquidación, distinguiendo entre las normales y las realizadas por fuerza mayor debido a que se les aplican tipos de cotización a la Seguridad Social diferentes.

BCCP

BCCP = BCCC + HE

Web de la Seguridad Social

La página web de la Seguridad Social www.seg-social.es es una buena herramienta de actualización ante posibles cambios, tanto en las bases como en los tipos de cotización.



Conceptos exentos y computables

Pluses de transporte urbano y de distancia.

Quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas, adquisición y mantenimiento de ropa trabajo (gastos efectivamente realizados).

Dietas de viaje.	Gastos de estancia.				
	Gastos de manutención.	Pernocta.	En España.		
			Extranjero.		
		No pernocta.	En España.		
			Extranjero.		
			Personal de vuelo.	En España.	
				Extranjero.	
Gastos de locomoción.	Transporte público.				
	Por su cuenta.				

Conceptos exentos y computables

Las prestaciones de la Seguridad Social.

Las indemnizaciones por fallecimiento, traslados, suspensiones y despidos.

Percepciones por matrimonio.

	Base de cotización a la SS		Base de retención del IRPF	
	Exento	Computable	Exento	Computable
	Nada está exento.	Computa por entero.	Nada está exento.	Computa por entero.
	Nada está exento.	Computa por entero.	Nada está exento.	Computa por entero.
	Importe justificado.	El exceso de tales cantidades.	Importe justificado.	El exceso de tales cantidades.
	53,34 €/día.		53,34 €/día.	
	91,35 €/día.		91,35 €/día.	
	26,67 €/día.		26,67 €/día.	
	48,08 €/día.		48,08 €/día.	
	36,06 €/día.		36,06 €/día.	
	66,11 €/día.		66,11 €/día.	
	Importe del gasto justificado.	- -	- -	- -
	0,26 €/km recorrido más gastos de peaje y aparcamientos justificados.	El exceso de dicho importe.	0,19 €/km recorrido más gastos de peaje y aparcamientos justificados.	El exceso de dicho importe.
	Base de cotización a la SS		Base de retención del IRPF	
	Exento	Computable	Exento	Computable
	Importe.	- -	Cuantía legal.	El exceso sobre la cuantía legal.
	Cuantía legal.	El exceso sobre la cuantía legal.	Cuantía legal.	El exceso sobre la cuantía legal.
	- -	Importe.	- -	Importe.

Cotización adicional de solidaridad

Desde el 1 de enero de 2025 resulta de aplicación la cotización adicional de solidaridad, que varía en función del exceso de los rendimientos del trabajo por cuenta ajena sobre la base máxima de cotización establecida. Se determina en tres tramos de rendimientos, a los que corresponde un tipo de cotización progresivo que, para 2025, son:

- 1.º tramo: 0,92% (0,77% empresa y 0,15% persona trabajadora) sobre la parte de la retribución entre 4909,51 y 5400,45 €.
- 2.º tramo: 1% (0,83% empresa y 0,17% persona trabajadora) sobre la parte de la retribución entre 5400,46 y 7364,25 €.
- 3.º tramo: 1,17% (0,98% empresa y 0,19% persona trabajadora) sobre la parte de la retribución que supere los 7364,25 €.

Casos prácticos

Cotización a la Seguridad Social de Nuria

Calcula la cuota de cotización a la Seguridad Social de Nuria Subías. Nuria tiene contrato ordinario indefinido a jornada completa y pertenece al grupo profesional de cotización 3. Jefes Administrativos y de Taller.

Solución

Lo primero que tenemos que hacer es calcular las bases de cotización para posteriormente multiplicarlas por los tipos que le correspondan a esta trabajadora y finalmente sumar todos los resultados.

Bases de cotización:

- Base de cotización de contingencias comunes:

BCCC = percepciones salariales (excluidas las horas extras) + parte computable de las percepciones extrasalariales + prorrateo pagas extras:

$$BCCC = 1400 + 100 + 60 + 40 + \frac{(1400 + 100) \times 2}{12} = 1600 + 250 = 1850 \text{ €}$$

Remuneración mensual: 1600 €.

Prorrata de pagas extras: 250 €.

Total: 1850 €.

Comprobamos que la suma anterior esté comprendida entre la base mínima y la máxima para las BCCC según su grupo o categoría profesional.

En este caso, la base mínima es 1391,70 € y la máxima es 4909,50 €, por lo que no habrá que hacer ninguna modificación y la BCCC será de 1850 €.

- Base de cotización de contingencias profesionales: BCCP = BCCC + horas extras:

$$BCCP = 1850 + 50 = 1900 \text{ €}$$

Comprobamos también que esta cantidad esté comprendida entre el tope mínimo y el máximo para las BCCP.

Estos topes son iguales para todos los trabajadores: el mínimo es de 1381,20 € y el máximo es de 4909,50 €, por lo que no habrá que hacer ninguna modificación y la BCCP será de 1900 €.

- Base de cotización adicional por horas extraordinarias:

BCHE: 50 €

Que equivale al importe de horas extras realizadas por Nuria en este mes.



3

Cuotas de cotización:

Al tener las bases de cotización, lo único que nos queda es multiplicarlas por los tipos o porcentajes de cotización para obtener las cuotas.

- Cuota de contingencias comunes:

- Aportación por contingencias comunes: el tipo de cotización es el mismo para todos los casos, un 4,70%.
 $BCCC \times 4,70\% = 1850 \text{ €} \times 4,70\% = 86,95 \text{ €}.$
- Aportación por mecanismo de equidad intergeneracional (MEI): el tipo de cotización es el mismo para todos los casos, y en 2025 es del 0,13%.
 $BCCC \times 0,13\% = 1850 \text{ €} \times 0,13\% = 2,40 \text{ €}.$

- Cuota de contingencias profesionales:

- Aportación por desempleo: el porcentaje de cotización varía en función del tipo de contrato según la tabla establecida por la Seguridad Social. En este caso, al ser un contrato indefinido, será de un 1,55%.
 $BCCP \times 1,55\% = 1900 \text{ €} \times 1,55\% = 29,45 \text{ €}$
- Aportación por formación profesional: el tipo de cotización es el mismo para todos los casos: 0,10%.
 $BCCP \times 0,10\% = 1900 \text{ €} \times 0,10\% = 1,90 \text{ €}$

- Cuota de horas extraordinarias: el porcentaje de cotización varía en función del tipo de horas extraordinarias (de fuerza mayor o normales) según la tabla establecida por la Seguridad Social. En este caso, al ser horas extraordinarias normales, será de un 4,70%.

$$BCHE \times 4,70\% = 50 \text{ €} \times 4,70\% = 2,35 \text{ €}$$

Si sumamos todas la cuotas anteriores, obtendremos la cuota total a la Seguridad Social que soportará Nuria durante ese mes y que su empresa le tendrá que deducir de su nómina.

Total de aportaciones a la Seguridad Social: $86,95 + 2,40 + 29,45 + 1,90 + 2,35 = 123,05 \text{ €}$

Con anterioridad a la Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre, en los recibos de salarios de los trabajadores únicamente constaba la aportación del trabajador a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta, pero a partir de su entrada en vigor se aprueba un nuevo modelo de recibo del salario en el que ha de hacerse constar también la aportación a estos conceptos que realiza el empresario.

Dicha aportación se realiza multiplicando las mismas bases de cotización que calculamos para los trabajadores pero aplicándole los tipos de cotización del empresario.

Además, el empresario tendrá que pagar unos tipos adicionales para cubrir las contingencias de **accidentes de trabajo (AT) y enfermedades profesionales (EP)** de sus trabajadores (que se aplicarán también sobre la base de cotización por contingencias profesionales), en función del mayor o menor grado de siniestralidad que tenga la actividad que realice el empresario o que ejerza el trabajador.

Para ello, anualmente se aprueba una tarifa de tipos de cotización para cada actividad.

Las **cuotas** que tendrá que pagar en este sentido son dos:

- **Cuotas por IT** (incapacidad temporal).
- **Cuotas por IMS** (incapacidad permanente, muerte y supervivencia).

La tabla completa de los **códigos CNAE** (Clasificación Nacional de Actividades Económicas) junto con sus tipos de cotización por IT e IMS se puede consultar en la separata que acompaña este libro.

Casos prácticos

Cotización a la Seguridad Social de la empresa de Nuria

Calcula la cuota de cotización a la Seguridad Social de la empresa de Nuria Subías, por el hecho de tenerla a ella contratada.

SANDINIÉS, SL se dedica a la realización de actividades publicitarias, por lo que pertenece al código CNAE: 73. Publicidad y estudios de mercado; cotiza un 0,90% por IT (incapacidad temporal) y un 0,80% por IMS (incapacidad permanente, muerte y supervivencia), de forma que el total asciende al 1,70%.

Solución

Lo único que tenemos que hacer es multiplicar las bases de cotización que ya calculamos en el ejercicio anterior por los tipos de cotización que le corresponden a la empresa.

Contingencias comunes: $BCCC \times 23,60\% = 1850 \times 23,60\% = 436,60 \text{ €}$

Equivalencia Intergeneracional: $BCCC \times 0,67\% = 1850 \times 0,67\% = 12,40 \text{ €}$

Desempleo: $BCCP \times 5,50\% = 1900 \times 5,50\% = 104,50 \text{ €}$

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA): $BCCP \times 0,20\% = 1900 \times 0,20\% = 3,80 \text{ €}$

Formación profesional: $BCCP \times 0,60\% = 1900 \times 0,60\% = 11,40 \text{ €}$

Accidentes de trabajo (AT) y enfermedades profesionales (EP): $BCCP \times 1,70\% = 1900 \times 1,70\% = 32,30 \text{ €}$

Horas extraordinarias (normales): $BCHE \times 23,60\% = 50 \times 23,60\% = 11,80 \text{ €}$

Por lo tanto, la aportación total a estos conceptos que tendrá que realizar el empresario será de:

$436,60 \text{ €} + 12,40 \text{ €} + 104,50 \text{ €} + 3,80 \text{ €} + 11,40 \text{ €} + 32,30 \text{ €} + 11,80 \text{ €} = 612,80 \text{ €}$

En la nómina debe de aparecer dicha aportación del empresario, pero solo tiene carácter informativo.

En la Unidad 8 veremos los documentos de liquidación que tendrá que utilizar la empresa para su abono a la Seguridad Social.

La base de retención del impuesto sobre la renta de las personas físicas (B. IRPF)

Es la segunda gran deducción que debe realizar la empresa a las personas trabajadoras en la nómina.

Como en los casos anteriores, para determinar la cuota habrá que aplicar un **tipo** sobre una **base**.

– **Base:** para calcular la **base que estará sujeta a retención del IRPF** (BIRPF, que suele coincidir con el total devengado) se sumarán **todas las contraprestaciones**, dinerarias o en especie, que deriven, directa o indirectamente, del trabajo personal, en particular:

- **Salario base.**
- **Complementos salariales.**
- **Complementos extrasalariales**, sin incluir los importes exentos del IRPF comprendidos en la tabla “Conceptos exentos y computables”. Como podemos observar, en dicha tabla las percepciones no salariales de los dos primeros apartados computan por entero (plus de transporte, plus de distancia, quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas, y adquisición y mantenimiento de ropa de trabajo), por lo que habrá que sumarlos a la base del IRPF, mientras que las percepciones extrasalariales del siguiente apartado (dietas de viaje y gastos de locomoción) computan solo a partir de determinados límites exentos establecidos reglamentariamente.

Base de retención del IRPF (B. IRPF)

B. IRPF = Salario base + complementos salariales + complementos extrasalariales (excluida la parte exenta de las dietas de viaje y gastos de locomoción).

Web de la Agencia Tributaria

La página web de la Agencia Tributaria es www.agenciatributaria.es; en ella, aparte de tener acceso a información rápida y actualizada, podrás descargarte numerosos modelos y aplicaciones informáticas que te facilitarán la gestión de los diferentes impuestos.

- **Tipos de retención:** los tipos que hay que aplicar son progresivos, es decir, irán incrementándose según aumente el salario anual de la persona trabajadora, pero además dependen de la situación personal del perceptor (edad, número de hijos, cónyuge a cargo, etc.), de forma que no existe una tabla general, sino que habrá que calcular el porcentaje concreto para cada caso. El cálculo del tipo de retención del IRPF lo veremos en la Unidad 8, en la cual, además, aprenderemos el funcionamiento de la aplicación informática que nos facilita Hacienda para hallar este porcentaje, de forma que, hasta ese momento, los porcentajes de retención nos vendrán dados en los enunciados de las actividades y casos prácticos.

Modelo 145

El empresario, al empezar el año natural (o el contrato de trabajo), recabará los datos de la situación familiar y personal de sus trabajadores, a través del modelo 145 facilitado por la Agencia Tributaria, de cara a poder aplicar correctamente los porcentajes de retención.

5

Casos prácticos

Retención del IRPF de Nuria

Calcula la cuota de retención del IRPF que la empresa tendrá que deducir de la nómina de Nuria Subías durante el mes de enero, sabiendo que su tipo de retención es el 14%.

Solución

Según las percepciones de Nuria durante el mes de enero, la base para el cálculo de la retención coincide con el total devengado:

- Salario base: 1400 €.
- Plus de antigüedad: 100 €.
- Plus de idiomas: 60 €.
- Plus de transporte: 40 €.
- Horas extraordinarias normales: 50 €.
- Base de retención del IRPF = $1400 + 100 + 60 + 40 + 50 = 1650$ €. Conocida la base, simplemente la multiplicaremos por el tipo para obtener la cuota de retención del IRPF que la empresa de Nuria le deducirá de su nómina.
- Cuota de retención del IRPF: $1650 \text{ €} \times 14\% = 231,00 \text{ €}$.

Líquido total a percibir

Una vez deducidas tanto las cotizaciones de la Seguridad Social como las retenciones del IRPF, la cantidad que nos queda es el **líquido total a percibir** o **salario neto** que llega realmente al bolsillo de la persona trabajadora.

6

Casos prácticos

Líquido total a percibir de Nuria

Calcula la cantidad líquida total que percibirá Nuria Subías durante el mes de enero y confecciona su nómina o recibo de salarios.

Solución

Total devengado	1650,00 €
Cotizaciones SS	-123,05 €
Retenciones del IRPF	-231,00 €
Líquido total a percibir	1295,95 €



EMPRESA	SANDINIÉS, SL	TRABAJADOR	Nuria Subías
DOMICILIO	c/ Anayet, 3	NIF	00000003A
CIF	B84824312	Número S.S.	22/5567882515
CCC	22/121598169	CATEGORIA	Jefes Administrativos y de Taller
		GRUPO COTIZACION	3

Periodo liquidación	del 1 al 31 de enero de 20XX	Nº días	30
I. DEVENGOS			TOTALES
1. Percepciones salariales			
Salario base		1.400,00 €	
Complementos salariales:			
Plus de antigüedad		100,00 €	
Plus de idiomas		60,00 €	
Horas extraordinarias (Normales)		50,00 €	
Horas complementarias (contratos a tiempo parcial)			
Gratificaciones extraordinarias			
Salario en especie			
2. Percepciones no salariales			
Indemnizaciones o Suplidos			
Plus de transporte		40,00 €	
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social			
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos.			
Otras percepciones no salariales			
A. TOTAL DEVENGADO			1.650,00 €
II. DEDUCCIONES			
1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S y recaudación conjunta			
Contingencias comunes	1.850,00 €	Tipo 4,70%	86,95 €
Equidad Intergeneracional	1.850,00 €	0,13%	2,40 €
Desempleo	1.900,00 €	1,55%	29,45 €
Formación Profesional	1.900,00 €	0,10%	1,90 €
Horas extraordinarias Normales	50,00 €	4,70%	2,35 €
Horas extraordinarias de Fuerza Mayor	0,00 €	2,00%	0,00 €
TOTAL APORTACIONES			123,05 €
2. Irpf	1.650,00 €	14,00%	231,00 €
3. Anticipos			
4. Valor de los productos recibidos en especie			
5. Otras deducciones			
B. TOTAL A DEDUCIR			354,05 €
LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)			1.295,95 €
Firma y sello de la empresa		Fecha	31 enero 20XX Recibi

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA			
1. Base de cotización por contingencias comunes			
Remuneración mensual	1.600,00 €		
Porrata pagas extras	250,00 €		
TOTAL	1.850,00 €		
	MEI	Tipo	Aportación Empresa
		23,60%	436,60 €
		0,67%	12,40 €
2. Base de Contingencias Profesionales y otros AT y EP		Base	
conceptos de recaudación conjunta	1.900,00 €	1,70%	32,30 €
		5,50%	104,50 €
		0,60%	11,40 €
		0,20%	3,80 €
3. Cotización por horas extras	50,00 €	23,60%	11,80 €
4. Cotización por horas extras fuerza mayor		12,00%	0,00 €
5. Base sujeta a retención del IRPF	1.650,00 €	Total	612,80 €

Liquidación y pago del salario

La liquidación y pago del salario debe hacerse puntual y documentalmente. El periodo de las retribuciones periódicas no podrá exceder de un mes.

La impuntualidad en el pago da derecho a la persona trabajadora a exigir un recargo de mora, del 10% anual sobre los salarios adeudados. En el momento del pago del salario, en moneda de curso legal o talón bancario, el trabajador debe firmar el recibo de salarios y el empresario entregarle un duplicado de este.

Con frecuencia, dicho pago se realiza a través de transferencia bancaria; en este caso, no es necesario recabar la firma de la persona trabajadora, ya que el comprobante de abono, expedido por la entidad financiera, le servirá al empresario como justificante del pago.

NOMINASOL

Para la elaboración profesional de recibos de salarios en las empresas, se suelen utilizar aplicaciones informáticas, de entre las cuales destaca NOMINASOL, herramienta que nos facilita la gestión de nóminas, seguros sociales, retenciones, etc., y que aprenderemos a utilizar en la Unidad 9.

4 >> Dietas de viaje y gastos de locomoción

Como ya hemos visto, las dietas de viaje y los gastos de locomoción son cantidades que la empresa entrega a la persona trabajadora para compensarle por los gastos normales de manutención, estancia y locomoción en los desplazamientos que, por necesidades de su empresa, tenga que hacer fuera del lugar de residencia o de la localidad del centro de trabajo.

Este tipo de gastos, siempre que estén dentro de los límites establecidos por la Administración, están exentos tanto de cotización a la Seguridad Social como de tributación por el IRPF. Los tenemos recogidos en la tabla “Conceptos exentos y computables” y son los mismos a efectos de cotización y de retención.

Ejemplos

2

Cálculo del importe exento y del computable

Luis trabaja por cuenta ajena en Madrid, donde también reside, y realiza, a lo largo del mes de enero, el siguiente desplazamiento por motivos laborales: un viaje de 8 días completos a Granada el mes de enero, por el que presenta un billete de tren por importe de 120 € y justificantes de hoteles por importe de 510 €.

La empresa le entrega en concepto de dietas y gastos de locomoción 1200 €.

Lo primero que tendríamos que calcular es el importe exento de cotización y tributación utilizando la tabla que nos facilita la Administración.

Importe exento:

- Gastos de manutención: 8 días $\times$ 53,34 € = 426,72 € (días pernoctados en España).
- Gastos de estancia: 510 € (importe justificado aportando la factura del hotel).
- Gastos de locomoción: 120 € (importe justificado aportando el billete de tren).

De forma que el importe exento será la suma de las tres cantidades:

$$426,72 + 510 + 120 = 1056,72 \text{ €}$$

Por lo tanto, la parte computable a efectos de cotización y tributación será el importe que exceda de esta cantidad exenta hasta llegar a los 1200 € que le entregó la empresa.

$$1200 - 1056,72 = 143,28 \text{ €}$$



Casos prácticos

7

Dietas de viaje y gastos de locomoción en la nómina

Ana Belén Saiz, con DNI: 52751245G y NASS: 16/4521785478, trabaja para la empresa BUENDÍA, SL situada en la calle Teruel, 1, de Cuenca, con NIF: B75254612 y CCC a la Seguridad Social: 16/789645698 que le abona las siguientes retribuciones durante el mes de enero:

- Salario base: 2400 €/mes.
- Dietas de viaje y gastos de locomoción: 980 €; que corresponde a un viaje de 5 días por motivos laborales a Segovia en vehículo particular (520 km en total, ida y vuelta) aportando a su vuelta justificantes de peaje por importe de 24 €, aparcamiento por 65 € y factura del hotel por un total de 360 €.

También tiene derecho a 2 pagas extraordinarias al año, de cuantía igual al salario base, a percibir, con devengo semestral, en los meses de junio y diciembre.

Ana Belén tiene contrato indefinido y pertenece al grupo profesional de cotización 1. Ingenieros y licenciados, y tiene un tipo de retención de IRPF del 20%.

BUENDÍA, SL pertenece al código CNAE: 58. Edición; cotiza un 0,65% por IT (incapacidad temporal) y un 1,00% por IMS (incapacidad permanente, muerte y supervivencia), de forma que el total asciende al 1,65%

Calcula en tu cuaderno el salario líquido que percibirá durante el mes de enero y elabora su nómina.

Solución

Total devengado: $2400 \text{ €} + 980 \text{ €} = 3380 \text{ €}$

Bases de cotización:

Lo primero que tendríamos que calcular es el importe exento de cotización y tributación utilizando la tabla que nos facilita la Administración.

Importe exento:

- Gastos de manutención: $5 \text{ días} \times 53,34 \text{ €} = 266,70 \text{ €}$ (días pernoctados en España).
- Gastos de estancia: 360 € (importe justificado aportando factura del hotel).
- Gastos de locomoción: $(520 \text{ km} \times 0,26 \text{ €}) + 24 + 65 = 224,20 \text{ €}$ (0,26 € por kilómetro recorrido más gastos de peaje y aparcamientos justificados).



7

De forma que el importe exento será la suma de las tres cantidades:

$$266,70 + 360 + 224,20 = 850,90 \text{ €}$$

Por lo tanto, la parte computable a efectos de cotización y tributación será el importe que exceda de esta cantidad exenta hasta llegar a los 980 € que le entregó la empresa.

$$980,00 - 850,90 = 129,10 \text{ €}$$

BCCC: $2400 + 129,10 + (2400 \times 2)/12 = 2929,10 \text{ €}$ (está comprendida entre la base mínima y la máxima)

BCCP: 2929,10 €; coincide con la base anterior al no haber horas extraordinarias (está comprendida entre el tope mínimo y el máximo)

Cuotas:

	Base	Tipo trab.	Cuota trab.	Tipo emp.	Cuota emp.
BCCC					
Contingencias comunes	2929,10	4,70%	137,67	23,60%	691,27
Equidad intergeneracional	2929,10	0,13%	3,81	0,67%	19,62
BCCP					
Desempleo	2929,10	1,55%	45,40	5,50%	161,10
FP	2929,10	0,10%	2,93	0,60%	17,57
FOGASA	2929,10	-		0,20%	5,86
AT y EP	2929,10	-		1,65%	48,33
Totales			189,81		943,76

Base de retención de IRPF:

Base IRPF: $2400 + 129,10 = 2529,10 \text{ €}$; compuesta por salario base y la parte computable de las dietas y gastos de locomoción.

$$\text{Cuota IRPF} = 2529,10 \text{ €} \times 20\% = 505,82 \text{ €}$$

Líquido total a percibir:

$$\text{Total devengado} - \text{Cotización SS} - \text{Retención IRPF} = 3380 - 189,81 - 505,82 = 2684,37 \text{ €}$$



1 >> El salario: concepto y clases

1•• Un grupo de amigos trabaja para diferentes empresas y cada uno de ellos percibe su salario de forma distinta:

- Carmen trabaja en una inmobiliaria y cobra un fijo mensual más un porcentaje de comisión sobre las ventas que realiza a lo largo del mes.
- Jesús trabaja como administrativo y percibe todos los meses la misma cantidad.
- Manuel trabaja para una empresa de seguros que le paga en función del número de pólizas vendidas a lo largo del mes.

Basándote en tu experiencia o en las diferentes actividades que conozcas, indica un ejemplo real de cada uno de los tres tipos de salario.

¿Sabrías decir qué clase de salario percibe cada uno de ellos? ¿Qué ventajas y qué inconvenientes tiene cada tipo de salario?

En tu opinión, ¿cuál es la mejor forma de las tres a la hora de percibir la retribución?

2 >> Garantías del salario

2•• Xiomara ha trabajado en su empresa durante los últimos 90 días sin haber percibido cantidad alguna en concepto de salario, por lo que su empresa le adeuda un total de 7200 €.

Xiomara denuncia su caso y el Juzgado de lo Social le reconoce dicha cantidad, pero no puede cobrarla porque el empresario se ha declarado insolvente.

Si Xiomara reclama dicha deuda al FOGASA, ¿qué cantidad le tendría que abonar?

3•• Andrés ha trabajado en su empresa durante los últimos 60 días sin haber percibido cantidad alguna en concepto de salario, por lo que su empresa le adeuda un total de 2500 €.

Andrés denuncia su caso y el Juzgado de lo Social le reconoce dicha cantidad, pero no puede cobrarla porque el empresario se ha declarado insolvente.

Si Andrés reclama dicha deuda al FOGASA, ¿qué cantidad le tendría que abonar?

3 >> El recibo de salarios. La nómina

4•• Ventura Prada trabaja para la empresa PICTURE, SL, situada en la plaza de San Agustín, 5, de Toledo, con NIF: B36812088 y CCC a la Seguridad Social: 45/296789144.

Los datos Ventura Prada son los siguientes:

Empleado	
Nombre	Ventura Prada
DNI	5225441K
NASS	45/2332154358
Tipo de contrato	Contrato indefinido a tiempo completo
Grupo de cotización	Grupo profesional de cotización 1. Ingenieros y licenciados
Tipo de retención	18%
Retribuciones mensuales	- Salario base: 1750 €/mes. - Plus de antigüedad: 50 €/mes. - Plus de títulos: 90 €/mes. - Plus de transporte: 60 €/mes.

Ha realizado además horas extraordinarias (fuerza mayor) por importe de 20 € a lo largo del mes.

También percibe 2 pagas extraordinarias al año de cuantía igual al salario base más la antigüedad, cada una de ellas, que percibe en los meses de junio y diciembre.

La empresa pertenece al código CNAE: 72. Investigación y desarrollo; cotiza un 0,80% por IT (incapacidad temporal) y un 0,70% por IMS (incapacidad permanente, muerte y supervivencia), de forma que el total asciende al 1,50%.

Calcula en tu cuaderno el salario líquido que percibirá durante el mes de marzo y elabora su nómina.

5•• Julia Cabrero trabaja para la empresa BIRDS, SL, situada en la calle Laurel, 5, de Logroño, con NIF: B67584908 y CCC a la Seguridad Social: 26/564793467.

Los datos Julia Cabrero son los siguientes:

Empleada	
Nombre	Julia Cabrero
DNI	54237221T
NASS	26/8976433358
Tipo de contrato	Contrato indefinido a tiempo completo
Grupo de cotización	Grupo profesional de cotización 5. Oficiales administrativos
Tipo de retención	10%
Retribuciones mensuales	- Salario base: 1160 €/mes. - Plus de convenio: 40 €/mes. - Plus de transporte: 50 €/mes. - Plus de adquisición de ropa de trabajo: 25 €/mes.

Ha realizado además horas extraordinarias (normales) por importe de 30 € a lo largo del mes.

También percibe 2 pagas extraordinarias al año de cuantía igual al salario base más plus de convenio, cada una de ellas, que percibe en los meses de junio y diciembre.

La empresa pertenece al código CNAE: 77. Actividades de alquiler; cotiza un 1,00% por IT (incapacidad temporal) y un 1,00% por IMS (incapacidad permanente, muerte y supervivencia), de forma que el total asciende al 2,00%.

Calcula en tu cuaderno el salario líquido que percibirá durante el mes de octubre y elabora su nómina.

6•• Itziar Uribe trabaja para la empresa BIZIKLETA BAT, SL, situada en la calle Eduardo Dato, 25, de Vitoria, con NIF: B-85596823 y CCC a la Seguridad Social 01/962385374.

Los datos Itziar Uribe son los siguientes:

Empleada	
Nombre	Itziar Uribe
DNI	52451245K
NASS	01/4512451296
Tipo de contrato	Contrato indefinido a tiempo completo
Grupo de cotización	Grupo profesional de cotización 1. Ingenieros y licenciados
Tipo de retención	20%
Retribuciones mensuales	- Salario base: 2400 €/mes. - Plus de antigüedad: 90 €/mes. - Plus de productividad: 120 €/mes. - Plus de herramientas: 60 €/mes.



Ha realizado además horas extraordinarias (fuerza mayor) por importe de 150 € a lo largo del mes.

También percibe 2 pagas extraordinarias al año de cuantía igual al salario base más plus de antigüedad, cada una de ellas, que percibe en los meses de junio y diciembre.

La empresa pertenece al código CNAE: 47. Comercio al por menor; cotiza un 0,95% por IT (incapacidad temporal) y un 0,70% por IMS (incapacidad permanente, muerte y supervivencia), de forma que el total asciende al 1,65%.

Calcula en tu cuaderno el salario líquido que percibirá durante el mes de noviembre y elabora su nómina.

4 >> Dietas de viaje y gastos de locomoción

7•• Francisco Arias trabaja por cuenta ajena en Sevilla, donde también reside. Durante el mes de febrero ha realizado un desplazamiento por motivos laborales, cuyos datos son los siguientes:

- Viaje de 4 días completos a Vigo, por el que aporta billete de avión por 110 €.
- Presenta justificantes de hoteles por importe de 300 €.
- La empresa le entrega en concepto de dietas y gastos de locomoción 750 €.

Calcula en tu cuaderno el importe exento y el importe computable en las bases de cotización y retención de Francisco en el mes de febrero.

8•• María José Jiménez trabaja por cuenta ajena en Ávila, donde también reside.

Durante el mes de noviembre ha realizado un desplazamiento por motivos laborales, cuyos datos son los siguientes:

- Viaje de 6 días completos a Lisboa en vehículo particular (1200 km en total, ida y vuelta); aporta justificantes de peaje por importe de 38 € y de aparcamiento por 52 €.
- Presenta, además, la factura del hotel por un total de 420 €.
- La empresa le entrega en concepto de dietas y gastos de locomoción 1450 €.

Calcula en tu cuaderno el importe exento y el importe computable en las bases de cotización y retención de María José en el mes de noviembre.

Actividades finales

1• Describe en tu cuaderno los diferentes tipos de salario.

2• ¿Qué es el SMI? ¿Y el IPREM?

3• Explica en tu cuaderno en qué consisten las garantías del salario. ¿Qué función tiene el Fondo de Garantía Salarial?

4• Explica en tu cuaderno por qué el salario base es una percepción salarial, mientras que el plus de transporte es una percepción no salarial. Pon tres ejemplos de percepciones salariales y otros tres de no salariales, explicando en qué consisten cada una de ellas.

5• Realiza en tu cuaderno un breve esquema de los diferentes apartados que tienen que aparecer en el recibo de salarios.

6• ¿En qué consisten las dietas de viaje y los gastos de locomoción?

7• María García-Saúco, con DNI 04552452-F y NASS 28/4245522577, trabaja para la empresa TEIDE, SL, situada en la calle Mayor, 49, de Madrid, con NIF: B-25474955 y CCC a la Seguridad Social 28/787859649, que le abona las siguientes retribuciones:

Salario base: 1650 €/mes.	Plus de transporte: 70 €/mes.	Plus de productividad: 60 €/mes.
Plus de títulos: 30 €/mes.	Plus de distancia: 50 €/mes.	Quebranto de moneda: 90 €/mes.

Ha realizado además horas extraordinarias (normales) por importe de 40 € a lo largo del mes.

También tiene derecho a 2 pagas extraordinarias al año de cuantía igual al salario base más el plus de antigüedad cada una de ellas, que percibe en los meses de junio y diciembre.

María tiene contrato de duración determinada a tiempo completo, pertenece al grupo de cotización 1. Ingenieros y licenciados, y tiene un tipo de retención del 18%.

La empresa pertenece al código CNAE: 85. Educación; cotiza un 0,80% por IT (incapacidad temporal) y un 0,70% por IMS (incapacidad permanente, muerte y supervivencia), de forma que el total asciende al 1,50%.

Calcula en tu cuaderno el salario líquido que percibirá durante el mes de abril y elabora su nómina.

8• José Félix Moreno, con DNI 52343677-V y NASS 06/8865489776, trabaja para la empresa PEOPLE'S CARNIVAL, SA, situada en la calle San Pedro de Alcántara, 2, de Badajoz, con NIF: A-76854382 y CCC a la Seguridad Social 06/786543098, que le abona las siguientes retribuciones:

Salario base: 1600 €/mes.	Plus de adquisición de ropa de trabajo: 62 €/mes.	Plus de transporte: 65 €/mes.
	Plus de antigüedad: 92 €/mes.	Plus de desgaste de útiles y herramientas: 44 €/mes.

Realizó un viaje de trabajo a Torrelavega (Cantabria) de 2 días completos en vehículo particular (1380 km en total, ida y vuelta); aporta justificantes de aparcamiento por 18 € y factura del hotel por importe de 110 €. La empresa le entregó en concepto de dietas y gastos de locomoción 600 €.

Ha realizado además horas extraordinarias (fuerza mayor) por importe de 55 € a lo largo del mes.

También tiene derecho a 2 pagas extraordinarias al año de cuantía igual al salario base más el plus de antigüedad cada una de ellas, que percibe en los meses de junio y diciembre.

José Félix tiene contrato indefinido a tiempo completo, pertenece al grupo de cotización 2. Ingenieros técnicos, y tiene un tipo de retención del 17%.

La empresa pertenece al código CNAE: 58. Edición; cotiza un 0,65% por IT (incapacidad temporal) y un 1,00% por IMS (incapacidad permanente, muerte y supervivencia), de forma que el total asciende al 1,65%.

Calcula en tu cuaderno el salario líquido que percibirá durante el mes de septiembre y elabora su nómina.

1. Dietas de viaje y gastos de locomoción

Diego trabaja por cuenta ajena en Sevilla, donde también reside, y realiza, a lo largo del año, los siguientes desplazamientos por motivos laborales:

a) Viaje de 7 días completos a París en febrero, por el que presenta un billete de avión por importe de 180 € y justificantes de hoteles por 840 €. La empresa le entrega en concepto de dietas y gastos de locomoción 1800 €.

b) Viaje de 3 días completos a Valencia en vehículo particular (1320 km en total, ida y vuelta) en el mes de abril, aportando justificantes de peaje por importe de 42 € y de aparcamiento por 78 €. Presenta, además, la factura del hotel por un total de 270 €. La empresa le entrega en concepto de dietas y gastos de locomoción 950 €.

Calcula en tu cuaderno el importe exento y el importe computable en las bases de cotización y retención de Diego en los meses de febrero y abril.

2. Nómina con dietas de viaje y gastos de locomoción

Josué Cano, con DNI 4532521-V y NASS 13/1445781196, trabaja para la empresa MANZANARES, SL, situada en la calle Romería, 15, de Ciudad Real, con NIF: B-82724753 y CCC a la Seguridad Social 13/578145782, que le abona las siguientes retribuciones:

Salario base: 1465 €/mes.	Plus de transporte: 75 €/mes.	Plus de ropa de trabajo: 45 €/mes.
	Plus de convenio: 35 €/mes.	Plus de distancia: 60 €/mes.

Realizó un viaje de trabajo a Helsinki (Finlandia) de 3 días completos por el que aportó billete del avión por importe de 215 € y factura del hotel por importe de 240 €. La empresa le entregó en concepto de dietas y gastos de locomoción 850 €.

Ha realizado además horas extraordinarias (normales) por importe de 50 € a lo largo del mes.

También tiene derecho a 2 pagas extraordinarias al año de cuantía igual al salario base más el plus de convenio cada una de ellas, que percibe en los meses de junio y diciembre.

Josué tiene contrato de duración determinada a tiempo completo, pertenece al grupo de cotización 2. Ingenieros técnicos, y tiene un tipo de retención del 16%.

La empresa pertenece al código CNAE: 31. Fabricación de muebles; cotiza un 2,00% por IT (incapacidad temporal) y un 1,85% por IMS (incapacidad permanente, muerte y supervivencia), de forma que el total asciende al 3,85%.

Calcula en tu cuaderno el salario líquido que percibirá durante el mes de marzo y elabora su nómina.



1. En función de la unidad que se utilice para su retribución, ¿cómo pueden ser los salarios?

- a) Por unidad de tiempo.
- b) Por unidad de obra.
- c) Mixto, es decir, combinando unidad de tiempo y unidad de obra.
- d) Todas las respuestas son correctas.

2. ¿Qué es el SMI?

- a) Es el sistema monetario internacional.
- b) Es el sistema mínimo intraprofesional.
- c) Es el salario mínimo interprofesional.
- d) Es el sistema muscular interno.

3. En relación con las garantías del salario:

- a) El salario, en la cuantía que no supere hasta dos veces la cuantía del salario mínimo interprofesional, es inembargable.
- b) El salario, en la cuantía que no supere hasta tres veces la cuantía del salario mínimo interprofesional, es inembargable.
- c) Las deudas salariales que mantenga el empresario con sus trabajadores (de los últimos 30 días y hasta el doble del SMI) tienen preferencia respecto a cualquier otra deuda contraída por este.
- d) Las deudas salariales que mantenga el trabajador con su empresario (de los últimos 30 días y hasta el doble del SMI) tienen preferencia respecto a cualquier otra deuda contraída por este.

4. Indica cuál es la estructura o contenido de la nómina:

- a) Introducción, desarrollo y conclusión.
- b) Encabezamiento, percepciones salariales, percepciones no salariales, cotizaciones a la Seguridad Social, retenciones de IRPF, bases de cotización y retención.
- c) Encabezado, periodo de finiquitación, devengos, deducciones, líquido a percibir, bases de cotización y Hacienda.
- d) Encabezado, periodo de liquidación, devengos, deducciones, sólido a percibir, bases de cotización y Hacienda.

5. ¿En qué parte de la nómina se observa la aportación del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y la retención de Hacienda?

- a) Devengos.
- b) Líquido a percibir.
- c) Deducciones.
- d) Bases de cotización y retención.

6. Indica cuál de las siguientes opciones no corresponde con una percepción no salarial o extrasalarial:

- a) Plus de transporte.
- b) Quebrando de moneda.
- c) Plus de antigüedad.
- d) Adquisición y mantenimiento de ropa de trabajo.

7. ¿Qué se tiene en cuenta para calcular las bases de cotización de contingencias comunes?

- a) El salario base y los complementos salariales, las pagas extrasalariales, las horas extraordinarias, los complementos extraordinarios.
- b) Percepciones salariales (excluidas horas y pagas extras), percepciones no salariales (parte computable) y prorrateo de pagas extras.
- c) El salario base y los complementos salariales, las pagas ordinarias, las horas ordinarias, los complementos extraordinarios.
- d) El salario base y los complementos extraordinarios, las pagas extraordinarias, las horas extraordinarias y los complementos extrasalariales devengados a lo largo del mes.

8. ¿Qué es la BCCP?

- a) 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.
- b) Es la base de cotización que se toma como referencia para cotizar por las contingencias profesionales de accidente de trabajo y enfermedad profesional, y para calcular aquellas cuotas que se recaudan conjuntamente con la Seguridad Social.
- c) Es la base de cotización de contingencias comunes.
- d) Ninguna de las respuestas es correcta.

9. En relación con la cuota de retención de IRPF en la nómina, señala cuál de las siguientes es la respuesta correcta:

- a) Se calcula a partir de los devengos semanales, pero descontando las cantidades que no pagan a Hacienda, que son las indemnizaciones y los gastos de locomoción y dietas.
- b) Hay ciertas cantidades que se pagan a la Seguridad Social y también a Hacienda.
- c) Es la segunda gran deducción que debe realizar la empresa a los trabajadores en la nómina.
- d) La cantidad que recibirá el trabajador será la resta entre el salario bruto y las deducciones en la Seguridad Social y de Hacienda.