

Manual de nóminas

Autor: rocio sp

[<http://www.mailxmail.com/curso/empresa/manualnominas>]

Presentación del curso

Con este curso te proponemos que conozcas todos los modelos que podemos encontrar de nóminas y de recibos de salarios, además de todos los componentes que forman cada una de estas hojas: los encabezados, el período de liquidación, los devengos, las deducciones; y todos los elementos más detallados de los aspectos esenciales de la Seguridad Social.

Conoce todos los detalles de lo que recibimos a finales de mes y que es primordial para tirar adelante.

Visita más cursos como este en mailxmail:

[<http://www.mailxmail.com/curso/tematica/administracionysecretariado>]



¡Tu opinión cuenta! Lee todas las opiniones de este curso y déjanos la tuya:

[<http://www.mailxmail.com/curso/empresa/manualnominas/opiniones>]

Cursos similares

Cursos	Valoración	Alumnos	Vídeo
Cómo mejorar el ambiente laboral Un mal ambiente en el lugar de trabajo es sinónimo de poca productividad, pero de muchas cosas más. entre otras, nos encontramos que trabajar en unas ... [23/11/01]		32.480	
Empresa. Historia, clasificación y gestión Qué se entiende por empresa, cómo ha ido evolucionando en diversas formas a lo largo de la historia y cuál es la definición... [13/01/09]		52	
Mantener un clima laboral estable En toda empresa es necesario que haya un ambiente de armonía, desarrollo, y satisfacción entre los diferentes individuos que la componen. es por ello ... [28/05/08]		185	
Los recursos humanos y la empresa Las empresas funcionan impulsadas por una serie de elementos denominados factores de producción: materias primas, recursos energéticos, maquinaria, ma... [16/08/07]		594	
Conferencias sobre la seguridad laboral Curso de control de riesgos operacionales, mediante la charla diaria de seguridad. garantiza la seguridad de tus trabajadores a través de la formación... [14/06/05]		1.950	

1. Modelos de recibos de salarios o nóminas

[<http://www.mailxmail.com/curso/empresa/manualnominas/capitulo1.htm>]

La liquidación y el pago del salario se deben realizar documentalmente, es decir, contra recibo. Se ha de entregar al trabajador un recibo individual y justificativo del pago del mismo. Dicho recibo se ha de ajustar al modelo aprobado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (por Orden de 27 de diciembre de 1994), salvo que por Convenio Colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.

Los recibos de salarios que, sin eliminar ninguno de los elementos contenidos en el modelo oficial ni alterar su denominación, contengan modificaciones puramente formales, se considerarán ajustados a dicho modelo oficial.

2. Encabezamiento

[<http://www.mailxmail.com/curso/empresa/manualnominas/capitulo2.htm>]

En el encabezamiento de la nómina o recibo de salarios figurarán los datos relativos al empresario y al trabajador.

Con respecto a la **empresa**, deberá constar:

Nombre o razón social de la misma.

Domicilio de la misma o del centro de trabajo cuando éste no coincida con el de la empresa

Código de Identificación Fiscal (CIF)

Código de Cuenta de Cotización

Con respecto al **trabajador**, se hará constar:

Nombre y apellidos

Su Número de Identificación Fiscal (NIF)

Su número en el Libro de Matrícula de la Empresa

Su número de afiliación a la Seguridad Social

Su categoría o grupo profesional

El grupo de cotización al que pertenezca el trabajador

CODIGO DE CUENTA DE COTIZACION DE LA EMPRESA

Los empresarios como requisito previo e indispensable a la iniciación de sus actividades, deben solicitar a la Tesorería General de la Seguridad Social, su inscripción en el correspondiente Régimen del Sistema de la Seguridad Social.

En el propio acto de formular la solicitud de inscripción, el empresario debe hacer constar la Entidad Gestora o colaboradora por la que opta tanto para la protección de las contingencias profesionales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) como para la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, respecto de los trabajadores que emplee.

La Tesorería General de la Seguridad Social asignará al empresario un número único de inscripción, que es considerado el primero y principal **Código de Cuenta de Cotización** y estará referido, en principio, al domicilio de la empresa y al mismo se vinculan todas aquellas otras cuentas de cotización que puedan asignársele en la misma o distinta provincia.

LIBRO DE MATRICULA

Los empresarios deben llevar en orden y al día, por cada centro de trabajo, un Libro de Matrícula del Personal, en modelo oficial y habilitado por el Jefe de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social.

En el Libro de Matrícula deben ser inscritos todos los trabajadores desde el momento en que inicien la prestación de servicios, debiendo cumplimentarse todos los datos relativos a los mismos. Asimismo, el trabajador debe insertar su firma en el momento en que se efectúe la inscripción.

Cuando el trabajador sea dado de baja en la empresa o cambie de categoría se efectuará la oportuna anotación haciendo constar la fecha exacta del hecho en la casilla correspondiente y, en las observaciones, el cambio de categoría o motivo de la baja.

Deberá realizarse una nueva inscripción, con la firma del interesado, en los supuestos de cambio de categoría o de alta de un trabajador anteriormente inscrito. En ambos casos se le asignará un nuevo número de matrícula y se señalará el que con anterioridad tenía.

CATEGORIA O GRUPO PROFESIONAL

El sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales, se establece mediante la negociación colectiva, o en su defecto, entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Grupo Profesional: El que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación y puede incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.

Categoría Profesional: Es una categoría reglamentaria o convencional asignada a un trabajador dependiendo de la función

realizada por éste.

GRUPO DE COTIZACION

Se debe consignar el grupo de cotización correspondiente a cada trabajador, en función de su categoría profesional. Existen, a efectos de cotización a la Seguridad Social, 11 grupos de cotización:

Grupo de Cotización	Categoría Profesional
1	Ingenieros y Licenciados. Personal alta dirección.
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados
3	Jefes Administrativos y de Taller
4	Ayudantes no titulados
5	Oficiales administrativos
6	Subalternos
7	Auxiliares administrativos
8	Oficiales de primera y segunda
9	Oficiales de tercera y Especialistas
10	Trabajador mayores de 18 años no cualificados(Peones)
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional

3. Periodo de liquidación

[<http://www.mailxmail.com/curso/empresa/manualnominas/capitulo3.htm>]

En este apartado de la nómina hay que reflejar el total de días naturales que tiene el mes que se liquida (28,29,30 ó 31). No sólo se incluyen los días efectivamente trabajados, sino también los festivos comprendidos en el período de que se trate.

Hay que distinguir entre los trabajadores que perciben retribución mensual y los trabajadores que perciben retribución diaria. Para los primeros, el recuadro correspondiente al total de días se cumplimenta poniendo 30, aunque el mes tenga 28, 29 ó 31 días. Para los trabajadores con retribución diaria, en dicho recuadro se pone el total de días que tenga el mes de que se trate (28, 29, 30 ó 31)

Lo expuesto anteriormente procede siempre que el trabajador haya estado en alta en la empresa todo el mes, ya que si no fuese así, únicamente se pondrán los días que efectivamente haya estado en alta.

4. Devengos

[<http://www.mailxmail.com/curso/empresa/manualnominas/capitulo4.htm>]

Son todas las cantidades que percibe el trabajador por diferentes conceptos, independientemente de que tengan o no la consideración de salario y de que coticen o no a la Seguridad Social

Dentro de este apartado hemos de distinguir entre **percepciones salariales** (que cotizan a la Seguridad Social) y las **percepciones no salariales** (que no cotizan como regla general a Seguridad Social pero que sí lo hacen cuando exceden de unos límites)

1-PERCEPCIONES SALARIALES

Consideramos como salario 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 o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Los períodos de descanso que son computables como de trabajo son:

- El descanso semanal y en días festivos
- Las vacaciones anuales
- La interrupción de la prestación de servicios en la jornada continuada
- Las ausencias justificadas al trabajo con derecho a retribución
- Las interrupciones del trabajo que sean imputables al empresario (por ejemplo: falta de trabajo)

En la estructura del salario distinguiremos entre: SALARIO BASE y COMPLEMENTOS del mismo.

SALARIO BASE: Su cuantía viene establecida para todas y cada una de las categorías y grupos profesionales en los Convenios Colectivos. Es aquella parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo sin atender a ninguna otra circunstancia.

COMPLEMENTOS SALARIALES: Son aquellas cantidades fijadas en

función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, a las condiciones del puesto de trabajo, a la cantidad y calidad de trabajo y, por último están los complementos salariales cuyo vencimiento periódico es superior al mes.

a) Complementos atendiendo a las condiciones personales del trabajador.

-ANTIGÜEDAD: Cuantía fijada en función del período de permanencia del trabajador en la empresa.

-CONOCIMIENTOS ESPECIALES, TITULOS, IDIOMAS, etc. : Es aquel complemento que percibe el trabajador cuando la empresa se sirve de sus conocimientos especiales o de la tenencia de un determinado título a la hora de desempeñar su trabajo, siempre que no se haya tenido en cuenta a la hora de fijar el salario base.

b) Complementos por razón del puesto de trabajo:

-PENOSIDAD, TOXICIDAD, PELIGROSIDAD: Para poder percibirlo es necesario que así lo establezca el Convenio Colectivo o contrato individual de aplicación. Cuando no exista acuerdo entre la empresa y el trabajador respecto a la calificación del trabajo, será la Jurisdicción Social la que determine que el puesto de trabajo reúne tales características.

-TURNOS: Su finalidad es compensar la mayor incomodidad del trabajo en turnos rotatorios y no se devenga el día que no se trabaja en tal sistema.

-NOCTURNIDAD: Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, tienen una retribución específica que se determina en Convenio Colectivo, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno o se haya acordado la compensación de este trabajo nocturno con descansos

C) Complementos por calidad o cantidad de trabajo.

-PRIMAS E INCENTIVOS: Constituyen un complemento salarial determinado por el rendimiento, mayor cantidad o mejor calidad de trabajo.

-ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y ASIDUIDAD: Remuneran la especial diligencia del trabajador en el cumplimiento de una de las obligaciones básicas del contrato de trabajo: la asistencia puntual

al trabajo.

-COMISIONES: Son salarios en los que sólo se atiende a la cantidad o calidad de la obra o trabajos realizados, independientemente del tiempo invertido. Las comisiones deben ser computadas para determinar el salario que le corresponde al trabajador en vacaciones.

-HORAS EXTRAORDINARIAS: Entendemos por horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo.

Las horas extraordinarias pueden clasificarse:

-Horas extraordinarias por fuerza mayor: Aquellas cuya realización está motivada por un acontecimiento extraordinario debido a causas ajenas al control de la empresa: incendio, inundación, explosión, etc.

-Horas extraordinarias estructurales: Las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno

-Horas extraordinarias voluntarias, normales u ordinarias: Aquellas que no están definidas y pactadas como estructurales ni están motivadas por un supuesto de fuerza mayor.

Mediante Convenio Colectivo o, en su defecto, contrato individual se puede optar entre abonar las Horas Extraordinarias en la cuantía que se fije, que no podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

La remuneración que se percibe por la realización de horas extraordinarias es salario y, por tanto, ha de reflejarse su cuantía en el apartado correspondiente de la nómina.

d)De vencimiento periódico superior al mes

Son las llamadas GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS y las podemos clasificar:

-PAGAS EXTRAORDINARIAS: El trabajador tiene derecho a dos pagas extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por Convenio Colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. En Convenio Colectivo puede acordarse

que las pagas extraordinarias se prorrateen en doce mensualidades. El sistema de devengo de las pagas extraordinarias suele establecerse en Convenio Colectivo (semestral o anual), pero, a falta de norma expresa, se devenga en proporción al tiempo de servicio en el año anterior a su cobro.

-PARTICIPACION EN BENEFICIOS: Se establece por Convenio o contrato individual. Normalmente consiste en una paga anual de cantidad fija o variable.

-OTRAS GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS: Por Convenio Colectivo se puede establecer un mayor número de gratificaciones extraordinarias.

e) SALARIO EN ESPECIE

Constituyen retribuciones en especie la utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado. Es decir, los complementos en especie son aquellas remuneraciones percibidas por el trabajador en bienes distintos del dinero: alojamiento, uso del vehículo de la empresa, manutención, etc.

Las referidas retribuciones deberán valorarse económicamente y su cuantía deberá ser reflejada en el recibo de salarios.

La valoración del salario en especie viene recogida en la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

2-PERCEPCIONES NO SALARIALES

Son retribuciones percibidas por el trabajador, no por el desarrollo de su actividad laboral, sino como compensación de gastos ocasionados por la ejecución del trabajo o para cubrir necesidades o situaciones de inactividad no imputables al trabajador.

No tienen la consideración de salario y podemos clasificarlas:

a) Indemnizaciones o suplidos por gastos relacionados con el trabajo.

-QUEBRANTO DE MONEDA: Se otorga a los trabajadores que desempeñan su actividad laboral manejando dinero, por ejemplo, los cajeros. Su finalidad es la de compensar los perjuicios económicos ocasionados por errores en su trabajo.

-DESGASTE DE UTILES O HERRAMIENTAS: Cuando pertenecen al trabajador o es el propio trabajador el que los adquiere

-PRENDAS DE TRABAJO: Se concede cuando es el propio trabajador el que las adquiere y consiste o bien en una cantidad fija mensual o en una cantidad prorrateada a lo largo de los doce meses del año.

-GASTOS DE LOCOMOCION: Compensación económica que se concede al trabajador por los desplazamientos que necesariamente tiene que efectuar por causa de su trabajo y por orden de la empresa.

-DIETAS DE VIAJE: Cantidad que se abona al trabajador cuando éste tenga que pernoctar o efectuar sus comidas principales fuera de su domicilio, a consecuencia de desplazamientos realizados por necesidades de su trabajo fuera del lugar de su residencia o de la localidad del centro de trabajo.

-PLUS DE DISTANCIA Y PLUS DE TRANSPORTE URBANO: El primero es la cantidad que percibe el trabajador cuando el centro de trabajo se halla a una determinada distancia del casco urbano de su localidad de residencia y cuando la empresa no facilita medio de transporte para acudir al mencionado centro.

El Plus de transporte urbano es aquella cantidad que percibe el trabajador por su desplazamiento desde el lugar de su residencia hasta el centro habitual de trabajo y a la inversa.

b)Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones y despidos.

-INDEMNIZACION POR TRASLADO. Cuando se traslada al trabajador a una población distinta de la de su residencia habitual, el trabajador puede optar por aceptar el traslado, teniendo derecho a percibir una compensación por gastos; o el trabajador puede optar por extinguir el contrato de trabajo, teniendo derecho a percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

-INDEMNIZACION POR SUSPENSION DEL CONTRATO: Con carácter general, en casos de suspensión del contrato, el trabajador no tiene derecho a ninguna compensación pero en los casos en que el empresario asuma la entrega de determinadas cantidades, dichas cantidades tienen carácter indemnizatorio y no salarial, por lo que

no cotizan a Seguridad Social.

-INDEMNIZACION POR DESPIDO: Las diferentes indemnizaciones se recogen en el siguiente cuadro:

INDEMNIZACION	CUANTIA	CUANTIA MAXIMA
Por Expediente de Regulación de Empleo	20 días por año de servicio	12 mensualidades
Despido disciplinario improcedente o nulo	45 días por año de servicio	42 mensualidades
Por causas objetivas	20 días por año de servicio	12 mensualidades
Por causas objetivas-improcedente	33 días por año de servicio	24 mensualidades
Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario	1 mensualidad	-----

C) Prestaciones de la Seguridad Social

Se trata de cantidades que delegadamente paga el empresario, si bien, posteriormente, el Instituto Nacional de la Seguridad Social le resarce de lo que haya abonado al trabajador en nómina. En concreto, son prestaciones de pago delegado la **incapacidad temporal** y el desempleo parcial.

INCAPACIDAD TEMPORAL

Es la prestación económica que se reconoce cuando el trabajador se encuentra temporalmente incapacitado para el trabajo por una contingencia que requiera la prestación de asistencia sanitaria.

1) Situaciones protegidas:

Las debidas a enfermedad, común o profesional, y a accidente, sea o no laboral, mientras el trabajador requiera asistencia sanitaria y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de 12 meses, prorrogables por otros seis cuando se presuma que durante ellos pueda ser dado de alta médica por curación.

2)Beneficiarios:

Serán beneficiarios de esta prestación los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:

Estar afiliados y en alta o, en su defecto, en situaciones asimiladas al alta

Reunir un período mínimo de cotización de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se produzca la baja, si se trata de Enfermedad Común. En caso de accidente, sea o no laboral, y de enfermedad profesional, no se requiere un periodo

mínimo de cotización.

3) Prestaciones:

La prestación económica varía según cuál sea el hecho causante:

La cuantía de la prestación económica por incapacidad temporal del trabajador derivada de enfermedad común o accidente no laboral será:

-Durante el período comprendido entre el 4º y el 20º día, ambos inclusive, de permanencia de baja: 60% de la Base Reguladora. La prestación del 4º al 15º día corre a cargo del empresario exclusivamente. A partir del día 16º a cargo del INSS.

-A partir del 21º día de baja: 75% de la Base Reguladora.

Cálculo de la Base Reguladora:

La Base Reguladora para el cálculo de la cuantía de la prestación será el resultado de dividir el importe de la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al de la baja, por el número de días a que dicha cotización se refiera. Es decir:

Base	Base Cotiz.Contingencias Comunes mes anterior a la baja
Reguladora	Nº de días cotizados en dicho mes

Cuando el trabajador perciba retribución mensual y haya permanecido en alta en la empresa todo el mes natural anterior, la base de cotización se dividirá por 30.

-La cuantía de la prestación por incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional será el 75% de la base reguladora desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.

Para calcular la Base reguladora aplicaremos la siguiente fórmula:

Base Cot. AT y EP del mes anterior - Horas extras de ese mes	Horas extra año anterior
Nº de días cotizados en mes anterior	365 (diario) ó 360 (mensual)

5. Deducciones

[<http://www.mailxmail.com/curso/empresa/manualnominas/capitulo5.htm>]

Las deducciones son aquellas cantidades que se restan del total devengado, obteniéndose así el líquido a percibir por el trabajador. Al aplicar las deducciones sobre el total devengado hacen que la remuneración total bruta se convierta en neta.

Distinguimos las siguientes deducciones:

A APORTACION DEL TRABAJADOR A LAS COTIZACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Las deducciones a efectuar en el salario de los trabajadores serán las resultantes de la aplicación de los diversos tipos a las bases de cotización. Los tipos a aplicar son:

- **Para contingencias comunes: 4,70%**, sobre la base de cotización de contingencias comunes
- **Para desempleo: 1,55%**, sobre la base de cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, si el contrato es indefinido, en prácticas, de relevo, de interinidad o celebrado con un discapacitado. **1,60%** si el contrato es de duración determinada.
- **Para Formación Profesional: 0,1%**, sobre la base de cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- **Adicional por horas extraordinarias:**
 - 2% sobre el importe total por las horas extraordinarias debidas a fuerza mayor
 - 4,7% sobre el importe total de las horas extra estructurales y no estructurales o voluntarias.

Los diferentes tipos que se aplican son establecidos por la Ley de Presupuestos Generales del Estado que es la que fija las reglas de cotización para el año correspondiente.

La aportación del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social se conoce por el nombre de "cuota obrera".

B IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FISICAS

El empresario está obligado a efectuar retención, a cuenta del IRPF, de las retribuciones dinerarias que abona a sus trabajadores.

Rendimientos del trabajo:

En general, se consideran rendimientos íntegros del trabajo todas las contraprestaciones o utilidades cualquiera que sea su denominación o naturaleza, que deriven, directa o indirectamente del trabajo; y comprenden tanto las dinerarias como las obtenidas en especie, en cuanto retribuyan o se deriven del trabajo personal o sean consecuencia de la relación laboral.

En particular:

Se consideran rendimientos del trabajo y por consiguiente, sujetos a retención, los conceptos siguientes:

- a) Los sueldos y salarios (salario base y complementos salariales)

La base para calcular la retención se determina con carácter general restando de la cuantía total de las retribuciones los conceptos que se indican posteriormente (**minoraciones**).

La cuantía total de las retribuciones a tener en cuenta es la que, de acuerdo con las estipulaciones contractuales y demás circunstancias previsibles, vaya a percibir el trabajador durante el año. Esta cuantía incluirá las retribuciones fijas y las variables previsibles, tanto dinerarias como en especie (sin incluir el ingreso a cuenta), salvo las contribuciones empresariales a Planes de Pensiones y a Mutualidades de Previsión Social que reduzcan la base imponible del Impuesto y los atrasos que corresponda imputar a ejercicios anteriores.

Existen reglas especiales para determinar la cuantía de las retribuciones para los trabajadores manuales que perciban sus retribuciones por peonadas o jornales diarios y para las tripulaciones de embarcaciones de pesca.

Minoraciones

La cuantía total de las retribuciones anuales previsibles se minorará en los conceptos siguientes:

- a) Las reducciones establecidas para las rentas irregulares y para

las prestaciones pasivas y de incapacidad percibidas en forma de capital.

b) Las cotizaciones a la Seguridad Social, a mutualidades generales obligatorias de funcionarios y a colegios de huérfanos o entidades similares y los derechos pasivos.

c) La reducción por percepción de rentas del trabajo que resulte del siguiente cuadro:

CUADRO 2

Rendimiento Neto {1}	Reducción
Hasta 1.350.000	500.000
Entre 1.350.001 y 2.000.000 1.350.001)	500.000 - 0'1923 (R.Netto - 1.350.001)
Superior a 2.000.000	375.000

{1} Resultante de las minoraciones indicadas en las letras a) y b).

Para trabajadores en activo discapacitados, estas cuantías se incrementan según su grado de minusvalía:

- Igual o superior al 33% e inferior al 65%: 75%

Si además necesitan ayuda de terceras personas para trabajar o desplazarse al trabajo o tienen movilidad reducida:

125%

- Igual o superior al 65%: 175%

d) El mínimo personal y familiar por descendientes, considerando la edad en la fecha de devengo del Impuesto (31 de diciembre), según el siguiente cuadro:

CUADRO 3

Mínimo personal

General	550.000
Mayores 65 años	650.000
Discapacitados:*	
Entre 33% y 65%	850.000*
Igual o superior al 65%	1.150.000

Mínimo familiar por cada descendiente

Primero y segundo {1}	100.000
Tercero y siguientes {1}	150.000
Estas cuantías se incrementarán: *	
Menores de 3 años	25.000*
Entre 3 y 16 años	12.500*
Discapacitados (cualquier edad):	
Entre 33% y 65%	150.000
Igual o superior al 65%	300.000

{1} Solteros, menores de 25 años, que convivan con el contribuyente y no tengan rentas anuales superiores a 1.000.000 ptas., incluidas las exentas.

* Quienes tengan más de dos descendientes con derecho a mínimo familiar, además, 100.000 ptas.

* Los pensionistas y perceptores de haberes pasivos del Régimen de la Seguridad Social y Clases Pasivas, además, 100.000 ptas.

* Los perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, además, 200.000 ptas.

e) Las pensiones compensatorias al cónyuge establecidas por resolución judicial.

La cuota de retención se determina aplicando a la base (positiva) anteriormente calculada la siguiente escala:

CUADRO 4

Base para calcular el tipo de retención	Cuota de retención	Resto base	Porcentaje
Hasta pesetas	Pesetas	Hasta Pesetas	%
0	0	600.000	18,00
600.000	108.000	1.500.000	24,00
2.100.000	468.000	2.000.000	28,30
4.100.000	1.034.000	2.500.000	37,20
6.600.000	1.964.000	4.400.000	45,00
11.000.000	3.944.000	en adelante	48,00

Además, hay que tener en cuenta que:

- la cuantía de la retención tiene como límite, para los contribuyentes con retribuciones no superiores a 3.500.000 ptas. anuales, el 35% de la diferencia entre la cuantía total de las

retribuciones y el mínimo excluido de retención que les corresponda según el CUADRO 1.

- cuando se satisfagan anualidades por alimentos a los hijos en virtud de resolución judicial, cuyo importe sea inferior a la base de retención, se determinará por separado la parte de cuota de retención que corresponda a dichas anualidades y la correspondiente al resto de la base de cálculo. La suma de ambas será la cuota de retención que sirve para determinar el tipo.

Tipo General

El tipo de retención se obtendrá multiplicando por 100 el cociente obtenido de dividir la cuota de retención anteriormente calculada por la cuantía total de las retribuciones anuales previsibles y se expresará con dos decimales. Cuando la base de retención fuese cero o negativa, el tipo de retención será cero.

El tipo de retención resultante será el que se aplique a las retribuciones que se satisfagan. No obstante, se podrá solicitar al pagador un tipo superior al que corresponda.

Tipos Especiales

CUADRO 5

* Cursos, conferencias, coloquios, seminarios o similares y elaboración de obras literarias, artísticas o científicas, siempre que se ceda el derecho a la explotación de la obra Fijo 20%

* Administradores y miembros de los Consejos de Administración Fijo 40%

* Atrasos imputables a ejercicios anteriores Fijo 18%

* Relaciones laborales especiales de carácter dependiente Mínimo 20% {1}

* Contratos o relaciones de duración inferior al año Mínimo 2%

* Rendimientos obtenidos en Ceuta y Melilla La mitad del que corresponda

{1} No aplicable a los rendimientos obtenidos por los penados en las instituciones penitenciarias y por los minusválidos.

Procederá regularizar el tipo de retención en las siguientes circunstancias:

- 1º. Si al concluir el período inicialmente previsto en un contrato o relación el trabajador continuase prestando sus servicios al mismo empleador o volviese a hacerlo dentro del año natural.
- 2º. Si con posterioridad a la suspensión del cobro de prestaciones por desempleo se reanudase el derecho o se pasase a percibir el subsidio por desempleo, dentro del año natural.
- 3º. Cuando en virtud de normas de carácter general o de la normativa sectorial aplicable, o como consecuencia del ascenso, promoción o descenso de categoría del trabajador, y, en general, cuando se produzcan durante el año variaciones en la cuantía de las retribuciones o de los gastos deducibles que se hayan tenido en cuenta para la determinación del tipo de retención que venía aplicándose hasta ese momento.
- 4º. Si en el curso del año natural el pensionista comenzase a percibir nuevas pensiones o haberes pasivos que se añadiesen a las que ya viniese percibiendo, o aumentase el importe de estas últimas.
- 5º. Si en el curso del año natural se produjera un aumento en el número de descendientes, sobreviniera la condición de minusválido o aumentara el grado de minusvalía en el perceptor de rentas de trabajo o en sus descendientes, siempre que, de acuerdo con el artículo 40 de la Ley del Impuesto, dichas circunstancias determinasen un incremento en el mínimo personal o familiar.
- 6º. Cuando por resolución judicial el perceptor de rendimientos del trabajo quedase obligado a satisfacer una pensión compensatoria a su cónyuge, o anualidades por alimentos en favor de los hijos, siempre que el importe de estas últimas sea inferior a la base para calcular el tipo de retención.
- 7º. Si en el curso del año natural el cónyuge del contribuyente dejase de considerarse como a cargo del mismo, por obtener rentas anuales superiores a 100.000 pesetas, incluidas las exentas.
- 8º. Cuando en el curso del año natural el contribuyente cambiara su residencia habitual de Ceuta o Melilla, Navarra o los territorios Históricos del País Vasco, al resto del territorio español o del resto del territorio español a las Ciudades de Ceuta o Melilla. Estos

supuestos no se contemplan en el programa de ayuda, excepto el cambio de Ceuta o Melilla al resto del territorio español.

La regularización consiste en calcular de nuevo la cuota de retención siguiendo el proceso anteriormente indicado, teniendo en cuenta las nuevas circunstancias.

El nuevo tipo de retención a aplicar a partir de ese momento será el resultante de multiplicar por 100 el cociente obtenido al dividir la nueva cuota de retención, minorada en las retenciones e ingresos a cuenta ya practicados en el año, por las retribuciones que resten hasta el final del mismo. Este nuevo tipo no puede superar el 48%. Si el tipo resultante fuera cero, no procederá la restitución de las retenciones ya practicadas, sin perjuicio de que el perceptor solicite la devolución cuando proceda.

En el caso de regularización de rendimientos obtenidos en Ceuta y Melilla, el programa calcula el nuevo tipo de retención duplicando tanto las RETENCIONES E INGRESOS A CUENTA PRACTICADOS que se hayan hecho constar como la RETENCIÓN ANUAL INICIAL, con el fin de que los resultados sean correctos.

A opción del pagador, la regularización podrá realizarse a partir del 1 de abril, julio y octubre, respecto de las variaciones producidas en los trimestres inmediatamente anteriores.

Los trabajadores podrán comunicar al pagador los datos necesarios para el cálculo del tipo de retención. Esta comunicación deberá efectuarse antes del uno de enero del año al que se refiere la retención o antes del inicio de la relación laboral, considerando la situación personal y familiar que previsiblemente vaya a existir en esa fecha.

La condición de minusválido deberá acreditarse mediante certificado o resolución expedida por el IMSERSO o el órgano competente de las Comunidades Autónomas. No obstante, se consideran minusválidos en grado igual o superior al 33% los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

La falta de comunicación al pagador de los datos indicados determinará que se aplique el tipo de retención correspondiente sin tener en cuenta los mismos, que puede ser superior al que realmente correspondería. En este caso, si procede, se recuperará

la diferencia cuando se tramite la devolución por la Agencia Tributaria o al presentar la declaración del Impuesto.

Las variaciones en los datos que se produzcan durante el año y supongan un mayor tipo de retención (p. ej. : cónyuge que deja de estar a cargo) deberán comunicarse en el plazo de 10 días desde que se produzcan. Las que supongan un menor tipo surtirán efectos a partir de la fecha de la comunicación, siempre que resten al menos cinco días para la confección de las correspondientes nóminas.

No será preciso reiterar cada año la comunicación al pagador, en tanto no varíen los datos anteriormente comunicados.

El pagador deberá conservar las comunicaciones de los datos que incidan en la determinación del porcentaje de retención, debidamente firmadas, así como los documentos aportados por los contribuyentes para justificarlos, a disposición de la Administración Tributaria.

Las comunicaciones se efectuarán en el modelo aprobado al efecto o en cualquier otro que al menos tenga el mismo contenido.

La comunicación de datos falsos al pagador o la no-comunicación de variaciones en los mismos es una infracción tributaria del trabajador, que puede ser sancionada si diera lugar a la aplicación de un tipo de retención inferior al que realmente le corresponda.

I. CUADRO RESUMEN PARA EL CALCULO DE LA BASE DE RETENCION

[1] RETRIBUCIONES TOTALES.

Fijas y variables previsibles, dinerarias y en especie, excepto contribuciones empresariales a Planes de Pensiones y a Mutualidades de Previsión Social y atrasos imputables a ejercicios anteriores.

MENOS:

* [2] Reducciones para rentas irregulares.

* [3] Seguridad Social, mutualidades de funcionarios, colegios de huérfanos y derechos pasivos.

* [4] Reducción por rentas del trabajo (CUADRO 2).

* [5] Mínimo personal y familiar (CUADRO 3).

* [6] 100.000 ptas. para más de dos descendientes.

* [7] 100.000 ptas. para pensionistas.

* [8] 200.000 ptas. para desempleados.

* [9] Pensiones compensatorias al cónyuge.

[10] TOTAL MINORACIONES ([2]+[3]+[4]+[5]+[6]+[7]+[8]+[9]).

[11] BASE DE RETENCIÓN ([1]-[10]).

II. Cuota de retención

[12] ESCALA (CUADRO 4) X BASE DE RETENCIÓN ([11]).

En caso de regularización, esta cuota no puede ser superior al 48% de las retribuciones que resten hasta final de año.

[13] LÍMITE MÁXIMO para retribuciones no superiores a 3.500.000 ptas. anuales:

35% x (RETRIBUCIONES TOTALES - CUANTÍA CUADRO 1)

III. Tipo de retención [14]

Cuota de retención ([12] ó [13]) x 100

Retribuciones totales ([1])

El tipo se expresará con dos decimales.

IV. Retención a practicar

Tipo de retención [14] x Retribuciones satisfechas.

C ANTICIPOS

Según el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado. En este caso, el empresario podrá deducir en la nómina del trabajador lo percibido anticipadamente por este concepto.

D VALOR DE LOS PRODUCTOS RECIBIDOS EN ESPECIE.

La cuantía en la que se valoraron los productos en especie

(que se incluye en la nómina como complemento salarial) se deducirá del total devengado con la finalidad de que el trabajador perciba en dinero efectivo lo que le corresponda

E OTRAS DEDUCCIONES

En este apartado se podrían reflejar las deducciones de carácter sindical:

- Cuota sindical: es el recurso económico básico de los sindicatos y está constituida por las aportaciones de los trabajadores afiliados. Pueden ser cuotas fijas o proporcionales a los salarios que perciben los trabajadores.

6. Determinación de las bases de cotización a la seguridad social

[<http://www.mailxmail.com/curso/empresa/manualnominas/capitulo6.htm>]

Empresa y trabajadores están obligados a efectuar cotizaciones por diversos conceptos a la Seguridad Social. Esto es debido a la necesidad de tener cubiertos ciertos riesgos.

Los diferentes conceptos de cotización son los siguientes:

- **CONTINGENCIAS COMUNES:** La cotización por este concepto está destinada a cubrir todas las situaciones derivadas de enfermedades comunes, maternidad y accidente no laboral
- **CONTINGENCIAS PROFESIONALES:** (Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales; AT y EP). La cotización para esta clase de contingencias pretende la cobertura de los accidentes laborales y enfermedades profesionales, siempre que se produzcan con ocasión o por consecuencia del trabajo que se realice por cuenta ajena.
- **DESEMPLEO:** La cotización por desempleo se destina a cubrir este riesgo, que está gestionado por el INEM.
- **FONDO DE GARANTIA SALARIAL:** La cotización se destina a garantizar los salarios, indemnizaciones y salarios de tramitación que las empresas no abonen a sus trabajadores, con independencia de la propia responsabilidad empresarial.
- **FORMACION PROFESIONAL:** Las cuotas por este concepto están destinadas a fines de formación, reciclaje, etc. profesional.
- **COTIZACION ADICIONAL POR HORAS EXTRAORDINARIAS:** Las horas extraordinarias están sujetas a una cotización adicional, con el fin de incrementar los recursos de la Seguridad Social.

BASE DE COTIZACION

La Base de Cotización en el Régimen General de la Seguridad Social, para todas las contingencias y situaciones, estará constituida por la remuneración total que, con carácter mensual, tenga derecho a percibir el trabajador o por la que efectivamente

perciba de ser ésta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena.

Las percepciones de vencimiento superior al mensual se prorratearán, en su caso, a lo largo de los doce meses.

No se computarán en la Base de Cotización los siguientes conceptos:

- **Dietas y asignaciones para gastos de viaje, gastos de locomoción, plus de distancia y plus de transporte urbano.**

Las dietas y asignaciones para gastos de viaje no se computarán en la base de cotización cuando las mismas están exceptuadas de gravamen conforme al Reglamento del IRPF, el exceso sobre los límites señalados en el mismo se computará en la base de cotización.

Los gastos de locomoción estarán exentos de cotización en los supuestos y con el alcance establecido en el Reglamento del IRPF. El exceso sobre los importes en él fijados se incluirá en la base de cotización.

El plus de distancia y el plus de transporte urbano no necesitarán justificación y estarán excluidos de cotización siempre que su cuantía no exceda en su conjunto del 20% del salario mínimo interprofesional, sin incluir la parte de pagas extras, computándose, en otro caso, en la base de cotización el exceso resultante.

- **Las indemnizaciones por fallecimiento, y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones, despidos y ceses.**

- Las cantidades que se abonen en concepto de **quebranto de moneda**, por **desgaste de útiles y herramientas** de trabajo y las previstas para la adquisición de **prendas de trabajo**.

Estas cantidades quedan excluidas de la base de cotización cuando no excedan del 20% del salario mínimo interprofesional establecido mensualmente sin incluir el prorrateo de pagas extras. El exceso sobre ese límite deberá incluirse en la Base de Cotización.

- Los productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas, siempre que su valoración conjunta no exceda del 20% del salario mínimo interprofesional. El exceso sobre la cuantía

indicada deberá incluirse en la Base de Cotización

- Las percepciones por matrimonio
- Las prestaciones de la Seguridad Social, en todo caso, así como sus mejoras.
- Las horas extraordinarias, salvo para la cotización por contingencias profesionales y sin perjuicio de la cotización adicional correspondiente.
- Aquellas cantidades recibidas por los trabajadores que excedan de la base máxima fijada para cada grupo de cotización en las contingencias comunes y las que excedan del tope máximo de cotización por contingencias profesionales y otras contingencias.

TABLA DE CONCEPTOS EXCLUIDOS DE LA BASE DE COTIZACION:

CONCEPTO	IMPORTE EXENTO	IMPORTE COMPUTABLE
Gastos de Estancia	Importe justificado	
En España	8.300 ptas./día	
Extranjero	15.200 ptas./día	
En España	4.150 ptas./día	
Extranjero	8.000 ptas./día	
Según factura o documento equivalente	Importe justificado	
Importe sin justificar	24 ptas./kilómetro	
Retribución global (sin justificar el importe)	24 ptas./kilómetro	
PLUS TRANSPORTE URBANO Y PLUS DISTANCIA	Hasta el 20% del S.M.I. (en conjunto)	El exceso del 20% del S.M.I. (en conjunto)
QUEBRANTO DE MONEDA, DESGASTE DE ÚTILES Y HERRAMIENTAS, ADQUISICIÓN Y MANTENIMIENTO PRENDAS DE TRABAJO (gastos efectivamente realizados)	Hasta el 20% del S.M.I. (en conjunto)	El exceso del 20% del S.M.I. (en conjunto)
INDEMNIZACIONES POR TRASLADOS, FALLECIMIENTO, DESPIDOS, CESES Y SUSPENSIÓNES.	Importe	
PERCEPCIONES POR MATRIMONIO	Importe	
PRESTACIONES SEGURIDAD SOCIAL Y SUS MEJORAS	Importe	
VIVIENDA		
VEHÍCULOS		
PRESTAMOS (con tipo interés inferior legal dinero)		
MANTENCIÓN, VIAJES TURISMO Y SIMILARES		
PRIMAS DE SEGUROS (excepto A.T. y Resp. Civil)		
GASTOS ESTUDIOS Y MANTENCIÓN (excepto los exigidos por el trabajo)		
CESTA NAVIDAD		
PLAZA GARAJE		
JUQUETES		
GASTOS DE ESTUDIOS EXIGIDOS POR EL TRABAJO	Importe	
ENTREGAS DE PRODUCTOS A PRECIOS REBAJADOS (comedores de empresa, economatos, cantinas, etc.)	1.300 ptas./ día	El exceso de 1.300 ptas./ día
UTILIZACIÓN BIENES DESTINADOS A SERVICIOS SOCIALES Y CULTURALES AL PERSONAL	Importe	
ENTREGA GRATUITA O A PRECIO INFERIOR AL DEL MERCADO DE ACCIONES O PARTICIPACIONES DE LA EMPRESA O EMPRESAS DEL GRUPO	Hasta 500.000 ptas. anuales o 1.000.000 de ptas. en los últimos 5 años.	El exceso de tales cantidades y/o no se cumplan los requisitos establecidos
ENTREGA DE LOS PROPIOS PRODUCTOS DE LA EMPRESA O DESCUENTOS EN SU COMPRA	Hasta el 20% del S.M.I.	El exceso del 20% del S.M.I.

Vamos a distinguir las siguientes bases de cotización:

A BASE DE COTIZACION POR CONTINGENCIAS COMUNES

B BASE DE COTIZACION POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES
(Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales)

C BASE DE COTIZACION PARA DESEMPLEO, FONDO DE
GARANTIA SALARIAL (FOGASA) Y FORMACION PROFESIONAL

D BASE DE COTIZACION ADICIONAL POR HORAS
EXTRAORDINARIAS

A) BASE DE COTIZACION PARA CONTINGENCIAS COMUNES

Trabajadores que perciben retribución mensual:

- Se computarán las retribuciones devengadas en el mes a que se refiere la cotización, excluidos los conceptos no computables antes enumerados, y sin inclusión de las horas extraordinarias.

- A las retribuciones computadas anteriormente se añadirá la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias y aquellos otros conceptos retributivos que tengan una periodicidad en su devengo superior a la mensual, o no tengan carácter periódico. Para lo cual el importe anual estimado de tales gratificaciones y conceptos se dividirá por 12.

- Si el resultado de la suma anterior se halla comprendido entre la Base mínima y la Base máxima correspondientes al grupo de cotización de la categoría profesional del trabajador (véase tabla más abajo), la base de cotización por contingencias comunes estará constituida por dicha cantidad, previa normalización al múltiplo de 3.000 más próximo por exceso o por defecto (si equidista de dos múltiplos consecutivos se ajustará por defecto)

Si, por el contrario, la cantidad obtenida de la suma de las retribuciones computables en el mes y los conceptos de periodicidad superior a la mensual, es inferior a la base mínima del grupo en el que está incluido el trabajador, la base de cotización será dicha base mínima. Igualmente, si es superior a la base máxima, la base de cotización será dicha base máxima.

Trabajadores que perciben retribución diaria:

- Se computan, en forma diaria, las retribuciones devengadas en el mes a que se refiere la cotización, excluidos los conceptos no computables y sin incluir las horas extraordinarias.

- A las retribuciones computadas se añade la parte proporcional de

las gratificaciones extraordinarias y otros conceptos retributivos de periodicidad superior a la mensual o que no tengan carácter periódico, para lo cual su importe anual estimado se dividirá por 365.

- Igual que en el supuesto anterior, la base así obtenida deberá estar comprendida entre la base mínima y la base máxima correspondientes al grupo de cotización de la categoría profesional del trabajador.

- El importe de la base diaria de cotización se normalizará ajustándolo al múltiplo de 100 más próximo por exceso o por defecto; si dicho importe equidistara de dos múltiplos consecutivos, se aplicará el inferior. El resultado normalizado se multiplicará por el número real de días que comprenda el mes de que se trate (28, 29, 30 ó 31). No procederá la normalización cuando el importe de la base de cotización coincida con el de la base mínima o con el de la base máxima.

Bases máximas y mínimas correspondientes al grupo de cotización del trabajador para el año 2.001:

Grupo de Cotización	Categorías Profesionales	Bases mínimas pesetas/mes	Bases máximas pesetas/mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el art.1.3c) del Estatuto de los Trabajadores.	125.430	415.950
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados	104.040	415.950
3	Jefes administrativos y de Taller	90.454	415.950
4	Ayudantes no titulados	84.220	415.950
5	Oficiales administrativos	84.220	396.060
6	Subalternos	84.220	396.060
7	Auxiliares Administrativos	84.220	396.060
		Bases mínimas pesetas/día	Bases máximas pesetas/día
8	Oficiales de primera y segunda	2.807	13.202
9	Oficiales de tercera y Especialistas	2.807	13.202
10	Trabajador mayores de 18 años no cualificados (Peones)	2.807	13.202
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	2.807	13.202

B BASE DE COTIZACION POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES

Se obtiene de la misma forma que la de contingencias comunes, con las siguientes salvedades:

- En las retribuciones computables se incluye la correspondiente a las horas extraordinarias.

- La cantidad resultante no podrá ser superior al tope máximo ni inferior al tope mínimo vigente en cada momento, independientemente de la categoría profesional que tenga el trabajador, cualquiera que sea el número de horas trabajadas

diariamente, excepto en aquellos contratos en que por disposición legal se establezca lo contrario (contrato a tiempo parcial, contrato para la formación, contrato de relevo y pluriempleo)

- El **tope máximo** para el año 2.001 es de 415.950 ptas./mes y el **tope mínimo** de 84.220 ptas./mes.

C BASE DE COTIZACION PARA DESEMPLEO, FOGASA Y FORMACION PROFESIONAL

Consiste en la misma base que la de contingencias profesionales.

D BASE DE COTIZACIÓN ADICIONAL POR HORAS EXTRAORDINARIAS

La remuneración que obtengan los trabajadores por horas extraordinarias, con independencia de su cotización a efectos de Contingencias Profesionales, estará sujeta a una cotización adicional por parte de empresarios y trabajadores, con arreglo a los tipos que se establezcan en la correspondiente Ley de Presupuestos. Es decir, las horas extraordinarias cotizan dos veces, una porque su importe se incluye en la base de cotización de contingencias profesionales y otra por la base de cotización adicional por horas extraordinarias.

La base de cotización adicional por horas extraordinarias será la remuneración que en el mes correspondiente obtengan los trabajadores por la realización de las mismas.

Las horas extraordinarias pueden ser de dos tipos:

1. **Involuntarias o con justificación.** Son obligatorias y su no realización puede ser causa de despido. Estas horas extras a su vez son de dos clases

- **Estructurales:** Son las necesarias por pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias, siempre que no puedan ser sustituidas por la aplicación de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente

- **Por fuerza mayor:** Son las necesarias en virtud de algún suceso grave o imprevisto (inundaciones, robo, incendios, etc.)

2. **Voluntarias o sin justificación.** La no realización de estas horas extras no es causa de despido. Normalmente se

realizan a iniciativa del empresario, aunque también por decisión del trabajador comunicándose al empresario, el cual deberá dar su consentimiento.

EJEMPLOS de cálculo de las diferentes bases de cotización

1 Un trabajador con la categoría de auxiliar administrativo, presenta las siguientes retribuciones en el mes de Marzo de 2001: (retribución mensual)

sSalario base	100.080 ptas./mes
sAntigüedad	4.860 ptas./mes
sAsistencia	3.500 ptas./mes
sPlus transporte	4.500 ptas./mes
sHoras extra estructurales	15.000 ptas./mes

El trabajador tiene derecho a dos pagas extraordinarias de 100.080 ptas. cada una.

Base de cotización por contingencias comunes:

- Conceptos computables: Salario base, antigüedad, asistencia. No se computaría el Plus transporte pues la cantidad percibida no supera el 20% del Salario Mínimo Interprofesional

- Conceptos no computables: Plus transporte y horas extraordinarias

- Importe de la base:

Salario base	100.080 ptas.
Antigüedad	4.860 ptas.
Asistencia	3.500 ptas.
Prorrata pagas extras	
$\frac{100.080 \times 2}{12} =$	$\frac{16.680 \text{ ptas.}}{125.120 \text{ ptas.}}$

- Comprobamos que 125.120 ptas. están comprendidas entre la base mínima correspondiente al grupo de cotización del trabajador (grupo de cotización para auxiliares administrativos: 7, la base mínima para este grupo es 84.220) y la base máxima (396.060)

- Normalizamos al múltiplo de 3.000 más próximo, por exceso o por defecto.

$$120 / 3.000 = 41,70 \text{ (tomamos siempre dos decimales)}$$

$$42 \times 3.000 = 126.000$$

(Hemos cogido 42 porque los decimales son superiores a 0,50. Si el decimal hubiera sido 0,50 o inferior, lo hubiéramos despreciado y hubiéramos tomado 41)

Base cotización contingencias comunes Marzo: 126.000

Base de cotización para contingencias profesionales

- Conceptos computables: los mismos que en la base para contingencias comunes más las horas extraordinarias
- Importe de la base:

Salario base	100.080 ptas.
Antigüedad	4.860 ptas.
Asistencia	3.500 ptas.
Horas extraordinarias	15.000 ptas.

Prorrata pagas extras

$$\frac{100.080 \times 2}{12} = 16.680 \text{ ptas.}$$

$$140.120 \text{ ptas.}$$

- Comprobamos que las 140.120 están comprendidas entre el tope mínimo (84.220) y el tope máximo (415.950).
- Normalizamos al múltiplo de 3.000 más próximo

$$120 / 3.000 = 46,70$$

$$47 \times 3.000 = 141.000$$

Base de cotización por contingencias profesionales Marzo: 141.000

Base de cotización para desempleo, FOGASA y formación profesional:

La base de cotización es la misma que la de contingencias profesionales, por tanto: 141.000

Base de cotización adicional por horas extraordinarias

La base de cotización está constituida por su importe: 15.000 ptas. (sin normalizar)

2 Un trabajador con la categoría de oficial de primera, tiene establecidas las siguientes retribuciones durante el mes de Marzo de 2.001: (trabajador con retribución diaria)

Salario base 4.125 ptas./día

Incentivo 524 ptas./día

Plus transporte 200 ptas./día

El trabajador tiene derecho a dos pagas extraordinarias de 30 días de salario base cada una de ellas.

Base de cotización por contingencias comunes:

- Conceptos computables: Salario base e Incentivo
- Conceptos no computables: Plus transporte
- Importe de la base:

Salario base	100.080 ptas.
Antigüedad	4.860 ptas.
Asistencia	3.500 ptas.
Horas extraordinarias	15.000 ptas.

Prorrata pagas extras

$\frac{100.080 \times 2}{12} =$	16.680 ptas.
	140.120 ptas.

· Comprobamos que las 5.327 están incluidas entre la base mínima (2.807 ptas./día) y la base máxima (13.202 ptas./ día)) correspondientes al grupo de cotización del trabajador (grupo 8: Oficiales de primera y segunda)

· Normalizamos al múltiplo de 100 más próximo, por exceso o por defecto:

$$327 / 100 = 53,27$$

$$53 \times 100 = 5.300$$

(Hemos cogido 53 porque los decimales son inferiores a 0,50)

Base diaria de cotización: 5.300

Base de cotización por contingencias comunes para Marzo: $5.300 \times 31 = 164.300$

Base de cotización por contingencias profesionales y Base de cotización para desempleo, FOGASA y formación profesional:

Coincidirían con la Base de cotización por contingencias comunes al no existir horas extraordinarias

Visita más cursos como este en mailxmail:

[\[http://www.mailxmail.com/curso/tematica/administracionysecretariado\]](http://www.mailxmail.com/curso/tematica/administracionysecretariado)



¡Tu opinión cuenta! Lee todas las opiniones de este curso y déjanos la tuya:

[\[http://www.mailxmail.com/curso/empresa/manualnominas/opiniones\]](http://www.mailxmail.com/curso/empresa/manualnominas/opiniones)

Cursos similares

Cursos	Valoración	Alumnos	Vídeo
Los grupos en las organizaciones El grupo constituye un grupo social intermedio entre el individuo y la empresa. desde el punto de vista individual satisface las necesidades de... [19/07/06]		311	
Ventas. Guía para vendedores (1/4) Guía de ventas. el arte de vender y de la negociación. este curso es una guía para empresas y para todo aquel que de la venta ... [11/12/08]		253	
Cómo mejorar el ambiente laboral Un mal ambiente en el lugar de trabajo es sinónimo de poca productividad, pero de muchas cosas más. entre otras, nos encontramos que trabajar en unas ... [23/11/01]		32.480	
Gestión tributaria municipal Este curso te permitirá obtener los conceptos y el manejo práctico de la potestad tributaria municipal, los impuestos, las tasas, etc. todo ello, de u... [30/11/05]		422	
Contratación, Nóminas y Seguros Sociales Con este curso se aprenderá a confeccionar cualquier tipo de contrato, así como a elaborar las nóminas y cumplir con las obligaciones fiscales derivad... [03/12/04]		11.746	