



X T A R T

UF13

El salario y la nómina

Itinerario personal para la empleabilidad

ÍNDICE

Mapa conceptual	03
1. El salario.....	04
1.1. El salario mínimo interprofesional	05
1.2. El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)	05
2. El recibo de salarios o nómina	06
3. Lo que se cobra: los devengos	07
3.1. Las percepciones salariales.....	07
3.2. Las percepciones no salariales	09
4. Las deducciones: los descuentos en las nóminas.....	11
4.1. La cotización a la Seguridad Social y la retención a cuenta del IRPF	11
4.2. El cálculo de las bases de cotización	12
4.3. Los tipos de cotización	19
4.4. El cálculo de la base sujeta a retención del IRPF	20

Mapa conceptual



01 El salario

El objetivo de cualquier **relación laboral** es recibir una **retribución** acorde al **trabajo** realizado durante un tiempo determinado o por la realización de una tarea específica. Esta retribución se denomina **salario** o **suelo**.

DEFINICIÓN

El **salario** es la totalidad de las percepciones económicas que reciben las personas trabajadoras, sin discriminación por razón de sexo, en dinero o en especie (productos o servicios), por el desempeño de un trabajo por cuenta ajena.

El salario retribuye **el trabajo efectivo y los periodos de descanso** computables como trabajo (días de descanso, vacaciones, permisos retribuidos, etc.).

1.1.1. Los tipos de salario

El abono del salario puede hacerse en dinero o en especie:

Retribución dineraria	Consiste en el pago de una cantidad en metálico, mediante un cheque o por transferencia bancaria.
Retribución en especie	Consiste en la entrega de determinados productos o servicios (uso de vivienda o de vehículo, seguros médicos o de vida, planes de pensiones, etc.). Su valor no puede superar el 30 % del total de retribuciones de la persona trabajadora.

1.1.2. La estructura del salario

La estructura salarial comprende el **salario base** o **salario de contratación** y, en su caso, los **complementos salariales**. Además, por ley se tiene derecho a dos pagas extraordinarias al año, con carácter general. Una se abona en Navidad y la otra en el mes que se pacte, pudiendo acordarse también que se prorratee cada mes.

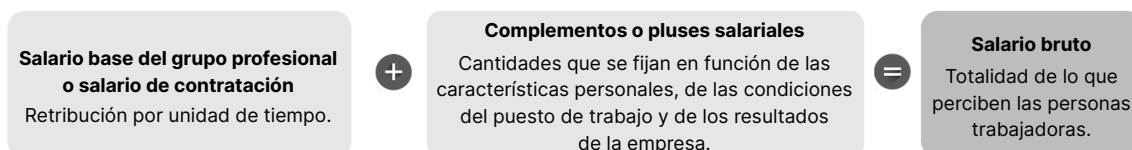


Figura 1. Estructura del salario.

1.1. El salario mínimo interprofesional

El **salario mínimo interprofesional** (SMI) es **la cantidad mínima** que debe percibir una persona trabajadora, sin distinción de sexo o de edad, como salario base por una jornada completa.

El salario mínimo es interprofesional porque se aplica a todos los sectores y ramas de actividad y lo **fija anualmente el Gobierno**, previa consulta a las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales. **Se percibe en dinero** y en proporción a la jornada realizada, no pudiendo quedar disminuido por percepciones en especie, y es **inembargable** para hacer frente a las deudas de la persona trabajadora, excepto si estas se deben al incumplimiento del deber de pagar las pensiones alimenticias del cónyuge o a los hijos e hijas.

1.2. El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

El FOGASA es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo que garantiza a quien trabaje la percepción de un salario, así como las indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral, pendientes de pago a causa de insolvencia o procedimiento concursal del empresario.

Cuando se solicitan **salarios adeudados**, la cantidad máxima que abone por el FOGASA no podrá exceder de **120 días**. En el caso de las **indemnizaciones**, el límite máximo está en 30 días por año trabajado hasta un **máximo de 365**. En ambos casos, el salario diario que tener en cuenta no puede superar el doble del salario mínimo interprofesional diario, con prorrateo de pagas extras.

IGUALDAD SALARIAL

Todas las empresas, sin importar su tamaño, deben contar con un registro que incluya el valor promedio de los sueldos reales (indicando qué parte es salario base y qué parte son complementos) percibidos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel y puesto, incluidos los altos cargos. Los datos han de estar también separados por sexo.

02 El recibo de salarios o nómina

El recibo se ha de ajustar al **modelo** establecido por el **Ministerio de Trabajo** (Figura 13.2); no obstante, las empresas pueden implantar su propio modelo de nómina si se ajusta al oficial.

DEFINICIÓN

Con la **liquidación del salario**, la empresa está obligada a entregar a la persona trabajadora un documento denominado recibo de salarios, también conocido como nómina, en el que se especifique cada una de las percepciones, así como las deducciones que se practican.

Empresa: _____ Domicilio: _____ CIF: _____ CCC a la SS: _____	Nombre y apellidos: _____ NIF: _____ N.º de afiliación a la Seguridad Social: _____ Grupo profesional: _____ Grupo de cotización: _____
--	---

Periodo de liquidación del de al de de 202.....

Todos los días ☐

I. DEVENGOS

	TOTALES
1. Percepciones salariales	
Salario base	
Complementos salariales	
Horas extraordinarias	
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	

II. DEDUCCIONES

1. Aportación del trabajador/a a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta	
Contingencias comunes	
MEI	
Desempleo	
Formación profesional	
Horas extraordinarias	
TOTAL APORTACIONES	
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas	
3. Anticipos	
4. Valor de los productos recibidos en especie	
5. Otras deducciones	
B. TOTAL A DEDUCIR	
LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A - B)	

Firma y sello de del 20...
de la empresa Recibí

CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESA
1. Contingencias comunes:			
Importe remuneración mensual			
Importe prorratea pagas extraordinarias			
TOTAL			
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta	AT y EP		
	Desempleo		
	Formación profesional		
	Fondo de Garantía Salarial		
3. Cotización adicional horas extraordinarias			
4. Mecanismo de Equidad Intergeneracional			
5. Base sujeta a retención del IRPF			

Cuerpo inferior. Este espacio se utiliza para calcular las **bases de cotización** a la Seguridad Social y la base sobre la que se aplica la retención a cuenta del IRPF. También se indica la **aportación de la empresa** a la Seguridad Social, pero solo a título informativo.

Encabezamiento. Se identifican la empresa y el trabajador o trabajadora.

Devengos: percepciones salariales. Retribuyen el trabajo efectivo: salario base, antigüedad, incentivos, pluses, pagas extras, horas extras, salario en especie, etc.

Devengos: percepciones no salariales. Se perciben cuando se producen determinadas circunstancias, pero no retribuyen el trabajo efectivo ni los periodos de descanso. Por ejemplo: gastos de desplazamiento y alojamiento, gastos de locomoción, pluses de transporte, prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad temporal, retribuciones en especie concedidas voluntariamente por las empresas, etc.

Deducciones. Son cantidades que se restan al salario bruto para obtener el salario neto.

Figura 2. Modelo oficial de recibo de salarios.

03 Lo que se cobra: los devengos

Devengar significa adquirir el derecho a alguna percepción o retribución por el trabajo realizado. En la nómina, los devengos son las cantidades que se tiene derecho a percibir por el trabajo realizado durante un tiempo determinado.

DEFINICIÓN

Los **devengos** son las cantidades, en metálico o en especie, que percibe la persona trabajadora por diversos conceptos. Dentro de ellas cabe distinguir entre **percepciones salariales** y **no salariales**.

IMPORTANTE

- » **Percepciones salariales:** retribuyen el trabajo o las condiciones en que se lleva a cabo.
- » **Percepciones no salariales:** se perciben en determinadas circunstancias, pero no retribuyen el trabajo efectivo ni los periodos de descanso.

3.1. Las percepciones salariales

Las percepciones salariales **retribuyen el trabajo** y las condiciones en que este se presta, cotizan a la Seguridad Social y tributan en el IRPF. A continuación, se detallan las más importantes.

SALARIO BASE

Es la parte fijada en los convenios colectivos por unidad de tiempo para cada grupo profesional.

En algunos convenios está establecido un **plus de convenio** por la vinculación laboral con la empresa, no por el trabajo que se realiza ni por las condiciones personales de quien esté empleado. En algunos casos se integra en el salario base.

COMPLEMENTOS SALARIALES Retribuyen determinadas circunstancias que no han sido valoradas al determinar el salario base. Se regulan en los convenios colectivos o en los contratos de trabajo.	Complementos personales. Retribuyen las condiciones personales de la persona trabajadora. Por ejemplo, conocimientos especiales o el complemento de antigüedad, que retribuye el tiempo que se lleve trabajando en la empresa. Por ejemplo, bienios (dos años), trienios (tres años), quinquenios (cinco años), etc. Complementos de puesto de trabajo. Se perciben por las características especiales del puesto de trabajo, por lo que no son consolidables, ya que solo se perciben mientras se esté desempeñando esa actividad. Su cuantía se determina en el convenio colectivo. Pertenecen a este tipo, entre otros: » Plus de penosidad, toxicidad, peligrosidad, turnicidad. Compensan al trabajador por una situación de riesgo especial en su puesto de trabajo. Se perciben únicamente por los días trabajados en estas situaciones. » Plus de disponibilidad, movilidad funcional, encargado de zona, residencia, expatriación, etc. » Plus de nocturnidad. Se percibe por trabajar entre las 22:00 y las 6:00. Complementos por cantidad o calidad del trabajo. Se fijan en atención al rendimiento de trabajo obtenido. Se incluyen aquí, entre otros: el plus de asistencia y puntualidad, incentivos, primas, comisiones, horas extraordinarias, etc.
DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES	» Pagas extraordinarias. Son, como mínimo, dos al año, una en Navidad y la otra en el mes que se pacte. Su importe se pacta en el convenio, debiendo ser al menos treinta días de salario base o igual al SMI. » Participación en beneficios. Es una gratificación anual establecida en función de los beneficios de la empresa, aunque es habitual que se pacte una cantidad fija en el convenio colectivo, con independencia de los beneficios obtenidos. » Bonus. Es una bonificación de pago anual que retribuye el cumplimiento de los objetivos marcados por la empresa.
SALARIO EN ESPECIE O RETRIBUCIÓN FLEXIBLE	Son rendimientos del trabajo en especie la utilización, el consumo o la obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado. Como se ha dicho anteriormente, el salario en especie no podrá superar el 30 % del total del salario. Ejemplos de productos o servicios que se consideran salario en especie: » Vivienda de empresa. » Uso de coche de empresa. » Vales o tiques restaurante. » Seguro médico. » Tarjetas de transporte público. » Entrega de acciones.

Tabla 1. Principales percepciones salariales.

3.2. Las percepciones no salariales

DEFINICIÓN

Las **percepciones no salariales** son cantidades que se perciben en función de determinadas circunstancias surgidas durante la relación laboral, **pero no retribuyen ni el trabajo efectivo** ni los periodos de descanso. Se trata de indemnizaciones, prestaciones de la Seguridad Social o compensaciones por gastos que ha realizado la persona trabajadora con ocasión de su trabajo.

Estas percepciones no se consideran salario, aunque cotizan a la Seguridad Social y tributan en el IRPF, excepto algunas que están exentas o solo se computan si sobrepasan unos determinados límites. En la Tabla 2 aparecen las principales percepciones no salariales.

INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS Cantidades que se abonan por los gastos que la persona trabajadora realiza como consecuencia de la actividad laboral.	» Gastos de manutención y estancia en viajes. La empresa reembolsa a la persona trabajadora los gastos de manutención y estancia en restaurantes y hoteles que haya realizado, al desplazarse fuera de su centro habitual de trabajo por orden de la empresa. » Plus de transporte urbano y distancia. Cantidades que resarcan a la persona trabajadora de los gastos de desplazamiento diario desde su lugar de residencia hasta el centro habitual de trabajo. » Gastos de locomoción. La empresa compensa a la persona trabajadora de los gastos causados por los desplazamientos realizados en su propio coche fuera del lugar habitual de trabajo. » Quebranto de moneda. Cantidades que se perciben para cubrir errores en cobros y pagos o pérdidas involuntarias. Por ejemplo: conductores de autobús, repartidores a domicilio, cajeros, etc. » Plus de desgaste de útiles o herramientas (adquisición y desgaste de herramientas), plus de ropa de trabajo (adquisición y mantenimiento de prendas de trabajo) y plus de teletrabajo (gastos de conectividad, uso de equipos informáticos del trabajador, etc.).
PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL	Prestación por incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente y por desempleo parcial o temporal por ERTE, ambas abonadas por la empresa por delegación.
MEJORAS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL	Cantidades abonadas por la empresa para mejorar las prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo o lactancia natural, desempleo parcial o incapacidad permanente.

INDEMNIZACIONES	Se perciben como consecuencia de fallecimientos, traslados, extinciones del contrato o suspensiones . También se incluyen las indemnizaciones por lesiones de accidentes debidos a incumplimientos de la empresa de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.
OTRAS PERCEPCIONES NO SALARIALES	Destacan, entre otras, la tarjeta de transporte, el cheque guardería, el coste de educación de los hijos desde Infantil a Bachillerato y FP, etc.

Tabla 2. Principales percepciones no salariales.

1 CASO PRÁCTICO



COBRO DE SALARIO EN ESPECIE

Una persona tiene un salario de 1900 euros al mes. Percibe 1550 € en dinero y 350 € en especie. Supongamos que el salario mínimo interprofesional es 1200 €. Estudia si el salario de esta persona respeta la legalidad.

SOLUCIÓN

El salario en especie no podrá nunca ser superior al 30 % del total del salario total (metálico y especie). Además, el salario en dinero no podrá ser nunca inferior al salario mínimo interprofesional. Cualquier pacto que modifique estos límites, implicando más del 30 % o menos del SMI, será nulo y se tendrá por no pactado.

Proporción del salario en especie: $350 / (1550 + 350) = 18,42 \%$. Cumple los requisitos legales: cobra más del SMI en dinero y el salario en especie supone menos del 30 % del salario total.

04 Las deducciones: los descuentos en las nóminas

Para calcular la cantidad neta que percibirá una persona trabajadora, a los devengos íntegros se les ha de practicar una serie de deducciones. Las principales se reflejan en la Figura 3.

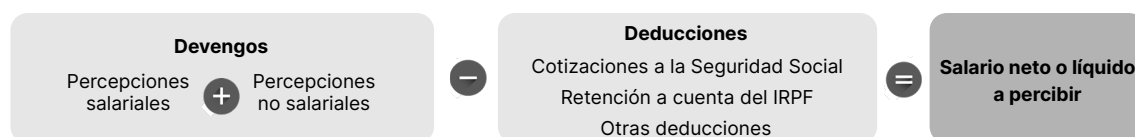


Figura 3. Proceso para calcular el importe neto a percibir.

4.1. La cotización a la Seguridad Social y la retención a cuenta del IRPF

Las dos deducciones legales que se practican en el recibo de salarios son:

Aportaciones del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta.

Son el resultado de aplicar los tipos de cotización sobre las bases de cotización.

Retenciones a cuenta del IRPF

Se obtienen aplicando el tipo de retención sobre la base sujeta a retención.

4.1.1. La cotización a la Seguridad Social

Las personas trabajadoras y las empresas cotizan a la Seguridad Social para cubrir los riesgos o contingencias incluidos en la Tabla 3. Para conocer el importe de la cotización, primero se calculan las bases de cotización (que estudiaremos en el apartado siguiente). A estas se les aplican los tipos de cotización (Tabla 8), para obtener la cuota que habrá de ingresarse en la Seguridad Social.

CONTINGENCIAS COMUNES

Cotización destinada a la cobertura de los riesgos que deriven de enfermedad común o accidente no laboral, nacimiento y cuidado de menor, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, y jubilación.

DESEMPLEO, FORMACIÓN PROFESIONAL Y FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (D, FP, FOGASA)	Desempleo. Cotización destinada a la cobertura de la prestación por desempleo.
	Formación profesional. Cotización destinada a la formación, reciclaje y mejora de las cualificaciones profesionales de las personas trabajadoras.
	Fondo de Garantía Salarial (FOGASA). Su finalidad es garantizar el pago de los salarios y las indemnizaciones adeudadas por la empresa, cuando esta sea insolvente o declarada judicialmente en concurso de acreedores. Esta cotización corre a cargo exclusivo de la empresa .
MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL (MEI)	El MEI consiste en una cotización aplicable a todas las personas trabajadoras que cotizan para la pensión de jubilación, salvo algunas excepciones. La finalidad de MEI es «preservar el equilibrio entre generaciones y fortalecer la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social en el largo plazo».
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (AT Y EP)	Esta cotización, que corre a cargo exclusivo de la empresa, está destinada a la cobertura de los riesgos que deriven de enfermedad profesional o accidente de trabajo. Se divide en: <i>Cuotas por IT.</i> Destinadas a la cobertura de la incapacidad temporal. <i>Cuotas IMS.</i> Destinadas a cubrir los riesgos de incapacidad permanente, muerte y supervivencia (viudedad y orfandad).
COTIZACIÓN ADICIONAL DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS	Las horas extras están sometidas a una cotización adicional, para evitar el uso abusivo de ellas, en lugar de realizar nuevas contrataciones. Horas extraordinarias. Cotizan a los mismos tipos que las contingencias comunes. Horas extraordinarias para prevenir o reparar siniestros (de fuerza mayor). Cotizan a tipos reducidos.

Tabla 3. Contingencias protegidas por las cotizaciones a la Seguridad Social.

4.2. El cálculo de las bases de cotización

Las cotizaciones a la Seguridad Social comprenden dos aportaciones o cuotas: la correspondiente a la empresa y la de las personas trabajadoras. Para las cuotas, se deben calcular las bases de cotización, para después aplicar a estas bases unos porcentajes, llamados tipos de cotización, que fija anualmente el Gobierno.

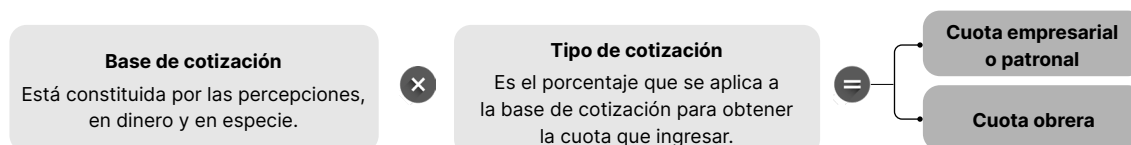


Figura 4. Proceso del cálculo de la cotización.

A estos efectos, todos los trabajadores están clasificados en once grupos de cotización:

» Los **grupos del 1 al 7** comprenden las **bases de cotización mensuales** de las personas que cotizan siempre por treinta días, independientemente de los días del mes.

» Los **grupos del 8 al 11** incluyen las **bases diarias** de quienes cotizan por los días naturales que tenga el mes que se liquida (28, 29, 30, o 31).

GRUPO	GRUPOS PROFESIONALES	BASES MÍNIMAS	BASES MÁXIMAS
1	Ingenieros y licenciados	1.989,30 €/mes	5.101,20 €/mes
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	1.649,70 €/mes	5.101,20 €/mes
3	Jefes administrativos y de taller	1.435,20 €/mes	5.101,20 €/mes
4	Ayudantes no titulados	1.424,40 €/mes	5.101,20 €/mes
5	Oficiales administrativos	1.424,40 €/mes	5.101,20 €/mes
6	Subalternos	1.424,40 €/mes	5.101,20 €/mes
7	Auxiliares administrativos	1.424,40 €/mes	5.101,20 €/mes
8	Oficiales de primera y segunda	47,48 €/día	170,04 €/día
9	Oficiales de tercera y especialistas	47,48 €/día	170,04 €/día
10	Peones	47,48 €/día	170,04 €/día
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su grupo profesional	47,48 €/día	170,04 €/día

Tabla 4. Grupos y bases de cotización por contingencias comunes para el año 2026.

Cualquiera que sea el grupo de cotización del trabajador, la cuantía de la base de cotización por contingencias profesionales **no podrá ser superior al tope máximo, ni inferior al tope mínimo vigente** (Tabla 13.5). Si la base resultante fuese inferior al tope mínimo, se cotizará por este; si fuese superior al máximo, se cotizará por el tope máximo.

4.2.1. Los topes máximos y mínimos de las bases de cotización (AT y EP)

Las bases de cotización máxima y mínima son las que aparecen en la Tabla 5.

MÍNIMO	1.424,40 €/mes	MÁXIMO	5.101,20 €/mes
--------	----------------	--------	----------------

Tabla 5. Topes mínimos y máximos de AT y EP, D, FP y FOGASA.

Seguidamente se puede ver el **procedimiento para calcular estas bases:**

BASE DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS COMUNES	Base de cotización mensual (grupos de cotización 1 a 7)	» Se computan los devengos salariales del mes al que se refiere la cotización, excluidos los conceptos extrasalariales no computables y las horas extraordinarias. » Se añade la parte proporcional de las pagas extras y demás percepciones salariales de vencimiento periódico superior al mes de la siguiente forma: $\frac{\text{Importe anual estimado de las pagas extraordinarias}}{12}$ » Se comprueba que la base de cotización ha de estar comprendida dentro del mínimo y del máximo establecidos para cada grupo profesional, grupos del 1 al 7 (Tabla 13.4). Si la base resultante fuese inferior a la mínima, se cotizará por esta; si fuese superior a la máxima, esta será considerada como base de cotización.
	Base de cotización diaria (salario diario, grupos 8 a 11)	» Se computan, en forma diaria, los devengos salariales del mes al que se refiere la cotización, excluidos los conceptos extrasalariales no computables y las horas extraordinarias. » Se añade la parte proporcional de las pagas extras de la siguiente forma: $\frac{\text{Importe anual estimado de las pagas extras}}{365 (366)}$ » Se comprueba que la base de cotización debe estar comprendida dentro del mínimo y del máximo establecidos para cada grupo profesional, grupos del 1 al 7 (Tabla 13.4). Si la base resultante es inferior a la mínima, se cotizará por esta; si es superior a la máxima, esta será considerada como base de cotización. » Se multiplica la base diaria de cotización por los días del mes de que se trate (28, 29, 30 o 31).
BASE DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA	» Se parte de la base de contingencias comunes que se ha calculado, a la cual se le suma el importe de las horas extraordinarias. » Se comprueba que la base está comprendida dentro del tope mínimo y tope máximo de cotización establecidos para los grupos del 1 al 11 (Tabla 5).	

COTIZACIÓN ADICIONAL DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extras están sometidas a una cotización adicional, para evitar que la empresa haga un uso abusivo de ellas, en lugar de realizar nuevas contrataciones. Su base de cotización está constituida por el importe abonado por este concepto.

Tabla 6. Procedimiento para el cálculo de las bases de cotización.

4.2.2. Las percepciones que no se incluyen en la base de cotización

En el cálculo de la base de cotización no se incluyen las percepciones no salariales excluidas de cotizar hasta los límites exentos fijados por la Agencia Tributaria, que aparecen en la Tabla 7. El exceso sobre tales límites se computará en la base de cotización y tributan en el IRPF.

CONCEPTO		IMPORTE EXENTO	IMPORTE COMPUTABLE
Gastos de manutención y estancia	Gastos de estancia.	Importe justificado.	_____
	Gastos de manutención.	Importe establecido por la Agencia Tributaria.	Exceso de esas cantidades.
Gastos de locomoción	Según factura.	Importe justificado.	Exceso de ese importe.
	Sin factura.	0,26 € por cada kilómetro recorrido.	Exceso de ese importe.
Indemnizaciones por fallecimiento, traslados y suspensiones		Importe establecido en el Estatuto de los Trabajadores.	Exceso sobre el importe legal.
Prestaciones de la Seguridad Social y sus mejoras		Importe legal.	_____

Tabla 7. Conceptos excluidos de la base de cotización y límites exentos de cotización.



VIDEOLAB

Para consultar el siguiente vídeo sobre **Nómina con pagas extra**, escanea el código QR o [pulsa aquí](#).

2 CASO PRÁCTICO



CÁLCULO DEL COMPLEMENTO DE LOCOMOCIÓN

Manuela es fisioterapeuta. Trabaja en una empresa de servicios sanitarios y utiliza su vehículo particular para cumplir con parte de su trabajo en diferentes localidades de Cantabria. Durante el mes de octubre ha recorrido 700 kilómetros, que le han sido retribuidos a razón de 0,34 €/km, en concepto de gastos de locomoción.

Calcula el importe que quedará excluido de cotizar a la Seguridad Social y el importe que hay que sumar en la base de cotización por el que cotizará.

SOLUCIÓN

Los gastos de locomoción no se computan en la base de cotización si no superan 0,26 €/km. Cotizará la cantidad que supere los 0,26 €/km. Por tanto:

- » Importe del complemento de locomoción: $700 \times 0,34 = 238 \text{ €}$
- » No se incluye en el cálculo de la base: $700 \times 0,26 = 182 \text{ €}$
- » Importe que se incluye en la base: $238 - 182 = 56 \text{ €}$

WEB

En la página de la Seguridad Social puedes encontrar información sobre las bases y los tipos de cotización en vigor

- » www.seg-social.es > Trabajadores > Cotización/recaudación



3 CASO PRÁCTICO



CÁLCULO DE LA BASE CUANDO LA RETRIBUCIÓN ES MENSUAL

Calcula las bases de cotización correspondientes a una trabajadora que desempeña el puesto de auxiliar administrativa (grupo de cotización 7) y recibe las siguientes retribuciones:

- » Salario base 1200 €
- » Incentivo 250 €
- » Antigüedad 100 €

La trabajadora percibe dos pagas extraordinarias, en cómputo anual, cada una de un importe igual al sueldo base.

SOLUCIÓN

1. Base de contingencias comunes. Tiene dos componentes: las retribuciones salariales y la prorrata de las pagas extraordinarias (si hubiese horas extraordinarias no se considerarían para el cálculo de esta base).

- | | |
|----------------------------|--|
| » Remuneración: | » Prorrata pagas extra: $\frac{1200 \times 2}{12} = 200 \text{ €}$ |
| • Salario base..... 1200 € | |
| • Incentivo 250 € | » Base de contingencias comunes: |
| • Antigüedad 100 € | 1550 + 200 = 1750 € |
| Total | 1550 € |

Esta cantidad está comprendida dentro de la base mínima y máxima establecida para el grupo de cotización 7 (Tabla 13.4).

2. Bases AT y EP, D, FP, FOGASA. Es igual que la base de contingencias comunes, puesto que no se han realizado horas extraordinarias.

Bases AT y EP, D, FP, FOGASA: 1750 €

Esta cantidad está comprendida dentro de los topes mínimo y máximo establecidos para AT y EP.

4 CASO PRÁCTICO



CÁLCULO DE LA BASE DE COTIZACIÓN CUANDO SE REALIZAN HORAS EXTRAORDINARIAS

Calcula las bases de cotización mensuales de una jefa de taller (grupo 3) que ha recibido las siguientes retribuciones:

» Salario base	1500 €
» Incentivo	200 €
» Horas extras de fuerza mayor	150 €
» Resto horas extraordinarias	40 €

Percibe anualmente dos pagas extraordinarias, de devengo anual, cada una de un importe igual al salario base.

SOLUCIÓN

1. Base de contingencias comunes

Las horas extraordinarias no se incluyen en el cálculo de esta base.

» Remuneración:

• Salario base.....	1500 €
• Incentivo.....	200 €

Total	1700 €
--------------	---------------

• Prorrata pagas extra: $\frac{1500 \times 2}{12} = 250 \text{ €}$

» Base de contingencias comunes: $1700 + 250 = 1950 \text{ €}$

Esta cantidad está comprendida dentro de los topes mínimo y máximo del grupo de cotización.

2. Bases AT y EP, D, FP, FOGASA. Se han de tener en cuenta las horas extraordinarias realizadas durante el mes, que se suman a la base de contingencias comunes calculada.

- » Base de contingencias comunes..... 1950 €
- » Horas extras fuerza mayor..... 150 €
- » Resto horas extraordinarias..... 40 €

Total	2140 €
--------------	---------------

Bases AT y EP, D, FP, FOGASA: 2140 €

Esta cantidad está dentro de los topes mínimo y máximo establecidos para AT y EP, D, FP, FOGASA.

4.3. Los tipos de cotización

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

TIPOS DE COTIZACIÓN (EXPRESADOS EN %) PARA EL AÑO 2025

Concepto	Empresa	Personas trabajadoras	Total
Contingencias comunes	23,60	4,70	28,30
Desempleo			
» Contratos indefinidos a tiempo parcial o completo	5,50	1,55	7,05
» Contrato de duración determinada con personas con discapacidad no inferior al 33 %; contratos formativos, de relevo y de sustitución	5,50	1,55	8,30
» Contrato de duración determinada a tiempo completo o parcial	6,70	1,60	8,30
Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI 2026) (Se aplica a la base de contingencias comunes)	0,67	0,13	0,70
Horas extraordinarias de fuerza mayor	12,00	2,00	14,00
Resto de horas extraordinarias	23,60	4,70	28,30
Formación profesional	0,60	0,10	0,70
FOGASA	0,20	—	0,20
Contingencias profesionales de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (AT y EP)	Están establecidos en una tarifa de primas en función de la actividad económica principal de la empresa, conforme a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE).		

Tabla 8. Tipos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social.



¿SABÍAS QUE...?

Incremento del MEI (Se aplica a las bases de contingencias comunes)

El MEI se irá incrementando de la siguiente forma:

» Año 2027:

- MEI empleador: 0,83.
- MEI empleado: 0,17.

» Año 2028:

- MEI empleador: 0,92.
- MEI empleado: 0,18.

» Año 2029-2050:

- MEI empleador: 1,00.
- MEI empleado: 0,20.

4.4. El cálculo de la base sujeta a retención del IRPF

Las empresas están obligadas a efectuar retenciones a cuenta del IRPF sobre las retribuciones dinerarias que abonen al personal e ingresos a cuenta cuando las retribuciones sean en especie, descontando el importe en la nómina.

4.4.1. Las retribuciones exceptuadas de gravamen

Las retenciones se practican sobre los rendimientos íntegros del trabajador, excepto sobre los que se indican a continuación:

- a) Los gastos de locomoción, siempre que estén debidamente justificados.
- b) Las asignaciones para gastos de viaje y estancia (dietas), siempre que no superen los límites establecidos en el reglamento del IRPF.
- c) Las indemnizaciones por fallecimiento.
- d) Los gastos ocasionados por traslados del puesto de trabajo a un municipio distinto.
- e) Las indemnizaciones por traslados, suspensiones o extinción del contrato de trabajo que no superen los 180 000 €.
- f) Percepciones salariales y no salariales en especie en los siguientes supuestos:

- » Tiques restaurante hasta 11 €/día hábil.
- » Seguro médico hasta un límite de 500 €/año por cada asegurado o 1500 si es discapacitado. El exceso sobre las citadas cuantías constituirá retribución en especie del trabajo.
- » Servicios educativos desde Educación Infantil hasta Bachillerato y FP abonados directamente por la empresa al centro educativo. El cheque guardería sin límite de cantidad.
- » Tarjetas de transporte público colectivo hasta 1500 €/año.
- » Entrega de acciones por un importe de hasta 12 000 €.

Procedimiento general para confeccionar nóminas con retribución mensual

- 1.º Cuando la retribución es mensual **se consideran todos los meses como de treinta días.**
- 2.º Se anotan todas las percepciones en la casilla que les corresponda, debiendo **diferenciar las percepciones salariales de las no salariales.** La suma de todas las percepciones es el **total devengado.**
- 3.º Se calcula la **base de contingencias comunes** de la forma siguiente:
 - a) Se suman todas las percepciones (excepto las no salariales excluidas de cotizar).
 - b) Se calcula la prorrata de las pagas extraordinarias (importe anual de las pagas dividido entre doce meses).

– **Base de contingencias comunes** = total percepciones que cotizan + prorrata pagas extraordinarias.

Se comprueba que la base está entre los límites máximo y mínimo del grupo de cotización.
- 4.º Se calcula la **base de contingencias profesionales:**
 - a) Si no se han realizado horas extraordinarias, coincide con la base de contingencias comunes calculada.
 - b) Si hay horas extraordinarias, se suman a la base de contingencias comunes calculada.

– **Base de contingencias profesionales** = base de contingencias comunes calculada + horas extraordinarias.

Se comprueba que la base está entre los límites máximo y mínimo absolutos del grupo de contingencias profesionales.
- 5.º **Base sujeta a retención del IRPF.** Si no hay conceptos excluidos de tributar, coincide con el total devengado.
- 6.º **Cálculo de las cuotas a la Seguridad Social.** Se aplican los tipos de cotización sobre las bases calculadas. Hay que prestar atención puesto que el tipo de desempleo es diferente si el contrato es indefinido o temporal (1,55 o 1,60 %).

- 7.º Se **calcula la retención a cuenta del IRPF** aplicando el tipo sobre la base.
- 8.º Se **suman las deducciones** y el resultado se resta del total devengado, obteniéndose así el líquido total a percibir.
- 9.º En la **parte inferior del impreso de la nómina** se calcula la aportación de la empresa a la Seguridad Social por contingencias comunes, desempleo, FOGASA, Formación Profesional y por contingencias profesionales. En este caso, la cotización por AT y EP es la suma de los de IT e IMS que dependen de la actividad principal de la empresa.

Procedimiento general para confeccionar nóminas con retribución diaria

- 1.º Se consideran **todos los meses por los días que realmente tienen** (28, 29, 30, 31).
- 2.º Se anotan todas las percepciones en la casilla que les **corresponda, multiplicando el importe de cada percepción por los días del mes.**
- 3.º Se calcula la **base de contingencias comunes** de la forma siguiente:
 - a) Se suman todas las percepciones diarias (excepto las no salariales que estén excluidas de cotizar).
 - b) Se calcula la prorrata diaria de las pagas extras (importe anual de las pagas dividido entre 365 días).

– **Base de contingencias comunes diaria** = remuneración diaria + prorrata diaria de las pagas extraordinarias.

Se comprueba que esta base está comprendida entre la base máxima y mínima diaria del grupo de cotización.

– **Base de contingencias comunes mensual** = base diaria calculada × los días naturales del mes.
- 4.º Se calcula la **base de contingencias profesionales**:
 - a) Si no se han realizado horas extras, es la misma base mensual que contingencias comunes.
 - b) Si hay horas extraordinarias, se suman a la base de contingencias comunes mensual.

– **Base de contingencias profesionales** = base de contingencias comunes mensual + horas extras.

Se comprueba que esta base está comprendida entre el tope máximo y mínimo.

El resto de los cálculos se realizan igual que para las nóminas de retribución mensual.



X T A R T