

Itinerari Personal per a l'Ocupabilitat I

AEA 7
Nòmina i prestacions

RA3

Analitza les seves condicions laborals com a persona treballadora per compte d'altri, identificant-les en els principals tipus de canvis i vicissituds rellevants que es poden presentar en la relació laboral, en la normativa laboral i, especialment, en el conveni col·lectiu del sector.

1. LA NÒMINA

1.1 Què és la nòmina?

És el rebut individual que justifica el pagament de la retribució pactada (salari).

El **salari** és la totalitat de les percepcions econòmiques que reben els treballadors, **en diners o en espècie**, per la prestació professional dels serveis laborals per compte d'altri.

Tipus de salari:

- **Retribució dinerària:** Pot ser en metàl·lic o per altres mitjans de pagament, com ara xecs o transferències.
- **Salari en espècie:** S'abona mitjançant **béns diferents dels diners**. El salari en espècie **no pot superar el 30%** de la totalitat de les percepcions salarials.

1.2 Contingut de la nòmina

- a) Encapçalament
- b) Període de liquidació
- c) Guany
- d) Deduccions
- e) Salari net
- f) Base de Cotització

RECIBO INDIVIDUAL DE SALARIOS

ENCABEZAMIENTO	
Empresa: Domicilio: CIF: CCC:	Trabajador: NIF: Num. Afili. Seguridad Social: Grupo profesional: Grupo de Cotización:

PERÍODO DE LIQUIDACIÓN	
Período de liquidación: del de al de de 20.....	Total días:

SALARIO BRUTO	
I. DEVENIDOS	IMPORTE
1. Percepciones salariales	TOTALES
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	

DEDUCCIONES	
II. DEDUCCIONES	
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta	
Contingencias comunes	%
Desempleo	
Formación Profesional	
Horas extraordinarias	
TOTAL APORTACIONES	
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas	
3. Antepagos	
4. Valor de los productos recibidos en especie	
5. Otras deducciones	
B. TOTAL A DEDUCIR	

SALARIO NETO	
LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A - B)	de de 20.....
Firma y sello de la empresa	RECIBÍ

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

NIFUNIFOL

a) Encapçalament

Dades empresa

Empresa: Nom Empresa

Domicili: Adreça fiscal

CIF: Codi d'Identificació Fiscal

CCC: Codi de Compte de Cotització

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

Dades treballador

Treballador: Nom i Cognoms del Treballador

NIF: Número d'Identificació Fiscal

NUSS: Número de la Seguretat Social

Categoria: agrupen els treballadors segons les seves aptituds professionals, titulacions i condicions generals del lloc de treball.

Grup cotització: són les funcions que desenvolupa el treballador. També s'utilitza per a saber l'import amb el qual contribuiran a la Seguretat Social tant l'empleat com l'empresa.

Antiguitat: Data d'ingrés a l'empresa. (segons model)

b) Període de liquidació

És l'espai on consta el mes treballat al que fa referència la nòmina, inclou el dia inicial i final de mes i el total de dies.

Periodo liquidación	Nº días
---------------------	---------

c) Guanys

La Meritació és la quantitat total que rep el treballador abans de les deduccions i retencions que li corresponguin.

I. DEVENGOS		TOTALES
1. Percepciones salariales		
Salario base		
Complementos salariales:		
Horas extraordinarias		
Horas complementarias		
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 €

Es divideix en:

1. **Percepcions salarials:** són les percepcions que retribueixen en el treball i han de cotitzar a la SS i a l'IRPF.
2. **Percepcions NO salarials:** són les percepcions que no tenen la consideració de salari, per tant estan excloses de la cotització a la SS si no passen del màxim establert.

Percepcions salarials

SOU BASE: Part de la retribució fixada per unitat de temps, establerta per la categoria en el conveni/contracte. És el mínim que ha de cobrar el treballador.

- **COMPLEMENT SALARIAL:** Quantitats que se sumen al salari base fixades atenent a diverses circumstàncies que repercuteixen al nostre lloc de treball:
 - **Complements personals:** antiguitat, idiomes, títols...
 - **Complement pel lloc de treball:** perillositat, nocturnitat, plus de treball per torns, plus de feina d'altura, plus de residència...
 - **Complement per qualitat i/o quantitat de treball:** incentius, primes, plus d'assistència i puntualitat...
- **HORES EXTRAORDINÀRIES:** En els convenis o en el contracte individual es pot establir l'opció d'abonar les hores extraordinàries en la quantitat que es fixa, mai pot ser inferior al valor de l'hora ordinària, o bé es poden compensar pel temps equivalent de descans retribuït.

- **GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES:** Els treballadors tenen dret a dues gratificacions extraordinàries a l'any: una per Nadal i l'altra al mes en què es fixa per conveni col·lectiu o per acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors. També s'ha de fixar per conveni col·lectiu la quantitat de les gratificacions, i si aquestes es prorrategen en dotze mensualitats.
- **PARTICIPACIÓ EN BENEFICI:** (No obligatòria) És una gratificació anual potestativa que s'estableix segons els beneficis de l'empresa, o una quantitat fixa pactada en el conveni col·lectiu amb independència dels beneficis que s'obtenen.
- **SALARI EN ESPÈCIE:** És la valoració econòmica dels béns o serveis que presta l'empresa als treballadors. No ha de ser superior al 30% de les percepcions salarials.

Percepcions NO salarials: compensen despeses del treballador relacionats amb el treball. També són considerades com a percepcions extrasalarials les indemnitzacions que rep el treballador (per acomiadament, trasllat, etc), els pagaments per incapacitat temporal (baixa laboral).

Exemples:

- Roba de treball i desgast d'eines
- Despeses de locomoció (desplaçaments necessaris per causa del treball a altres centres de treball diferent)
- Dietes de viatge (manutenció i estada)
- Plus de distància (desplaçaments-localitats distintes)
- Plus de transport (desplaçaments- mateixa localitat, remunera el transport urbà).
- Indemnització per trasllat
- Indemnització per acomiadament o cessi
- Indemnització per finalització de contracte temporal

d) Deduccions

El total de les meritacions (guanyos) formen el salari **BRUT**, aquesta no és la quantitat que rep el treballador, aquí s'ha de treure les **DEDUCCIONS** per obtenir el salari **NET o LÍQUID**.

II. DEDUCCIONES

1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S y recaudación conjunta

		Tipo	
Contingencias comunes	0,00 €	4,70%	0,00 €
Desempleo	0,00 €	1,60%	0,00 €
Formación Profesional	0,00 €	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 €
3. Anticipos		
4. Valor de los productos recibidos en especie		
5. Otras deducciones		

B. TOTAL A DEDUCIR

0,00 €

d) Deduccions

Es divideix en:

- 1. Aportacions del treballador a les cotitzacions de la SS**
- 2. IRPF**
- 3. Avançaments**
- 4. Valor dels productes rebuts en especie**
- 5. Altres deduccions**

Aportacions del treballador a les cotitzacions de la SS

Una sèrie de quotes es deduiran en cadascuna de les seves nòmines per part de l'empresari, que posteriorment ingressarà en la Tresoreria General de la Seguretat Social.

El treballador haurà de cotitzar a la seguretat Social per 4 conceptes en cada nòmina:

- Per contingències comunes
- Per la prestació per desocupació
- Per la formació professional
- Per les hores extraordinàries

En primer lloc, calcularem les bases de cotització i a cada base se li aplicarà un tipus de percentatge de cotització.

d) Deduccions

1. Base de Cotització per Contingències Comuns. (BCCC)

$$\text{BCCC} = \text{T} + \text{PPPE}$$

T= Total meritat (Salari Base (SB) + Complements Sou (CS)) - elements exclosos de cotització (hores extra)+ PPPE = Part Proporcional de la Paga Extra (sumar 2 pagues extra i dividir entre 12)

2. Base de Cotització per Contingències Professionals. (BCCP)

$$\text{BCCP} = \text{BCCC} + \text{Hores extraordinàries}$$

1. Aportacions del treballador a les cotitzacions de la SS

Trobem els següents conceptes:

a) Contingències Comuns

Percentatge de cotització és d'un 4,70%

b) Desocupació

Percentatge de cotització varia en funció del tipus de contracte 1,55% tipus general o 1,60% de durada determinada.

d) Deduccions

c) Formació Professional

Percentatge de cotització és del 0,10%

d) Hores extraordinàries

Percentatge de cotització és del 4,70%

e) Hores extraordinàries de força major

Percentatge de cotització és del 2,00%

2. IRPF

Impost sobre la Renda de les persones Físiques. El percentatge de retencions que s'ha d'aplicar depèn de diversos elements de l'import anual de retribució i de les circumstàncies familiars del treballador. És calcula en base el total de guanys.

3. Avançaments

Han de fer constar les quantitats que hagin rebut els treballadors a compte del treball realitzat.

4. Valor dels productes rebuts en espècie

És deduirà la valoració dels productes que el treballador hagi percebut i que apareguin a l'apartat de Guanys del rebut de salaris.

e) Salari Net

És la quantitat mensual que s'abona al treballador: **SALARI NET = GUANYS - DEDUCCIONS**

LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)		0,00 €
Firma y sello de la empresa	Fecha	Recibi

Inembargabilitat del SMI:

El SMI és inembargable, excepte per les pensions per a aliments que els jutges disposin.

El salari mínim interprofessional és la quantitat mínima que pot percebre el treballador per una jornada de treball normal (40 hores setmanals).

Trobem els següents conceptes:

1. Base de Cotització per Contingències Comuns. (BCCC)

Percentatge de cotització és d'un 23,60%

2. Base de Contingències Professionals (BCCP)

a. **AT i EP**

b. **Desocupació**, el percentatge de cotització varia en funció del tipus de contracte (5,50% tipus general o 6,70% de durada determinada).

c. **Formació Professional**, el percentatge de cotització és del 0,60%

d. **FOGASA**, el percentatge de cotització és del 0,20%

3. Hores extraordinàries, el percentatge de cotització és del 23,60%

4. Hores extraordinàries de força major, el percentatge de cotització és del 12,00%

És un Organisme que fa front al deute que tinguin l'empresari per abonar salaris o indemnitzacions als seus treballadors quan es trobin en situació d'insolvència.

És un organisme finançat per les aportacions de les empreses (0,20 % sobre la BCCP)

- Abona salaris
- Fins al màxim de 150 dies
- Quantitat diària màxima
- Triple del SMI en vigor
- Abona indemnitzacions a treballadors per acomiadament o extinció de contracte
- Límit màxim d'un any. El salari base del càlcul no pot excedir del triple del SMI
- Es calcula sobre la base de 30 dies per any de treball