

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 el salari

Es considerarà salari la totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors, en diners o en espècie, per la prestació professional dels serveis laborals per compte aliè, ja retribueixin el treball efectiu o els períodes de descans computables com a treball.



1.2 Tipus de salari

1.- Segons la forma de pagament:

- Salari en diners: en metàl·lic, xec o transferència bancària.
- Salari en espècie: béns diferents dels diners (p. ex., ús d'habitatge, cotxe o pla de pensions).

2.- Segons la forma de càlcul:

- Per unitat de temps: pagament per hora, dia, setmana o mes.
- Per unitat d'obra: segons la feina feta (p. ex., habitacions netes).
- Salari mixt: combinació d'una quantitat fixa i incentius.

El salari en espècie no pot superar el 30% del total salarial.

1.3. Lloc, temps i forma de pagament del salari

- El salari s'ha de pagar puntualment i documentat en la data i lloc acordats o segons usos habituals.
- El període de pagament no pot superar un mes.
- El treballador té dret a rebre una bestreta (anticipo) pel treball ja realitzat.
- El salari es documentarà amb un rebut individual, segons el model aprovat pel Ministeri de Treball, excepte si el conveni o un acord estableix un altre format clar.
- L'interès per retard en el pagament del salari serà del 10% anual de l'import degut.

1.4. El salari mínim interprofessional

El Govern fixa anualment el SMI, després de consultar amb sindicats i associacions empresarials. Es tenen en compte factors com l'índex de preus de consum i la situació econòmica general.

Al 2025: 1.184 euros

Al 2026: 1.221 euros



Pregunta:

Daniel treballa en el servei d'atenció al client d'una empresa promotora. El seu salari net és de 1.325,00 €, dels quals 375,00 € es cobren en espècie, en concepte de cessió de l'ús d'un habitatge propietat de l'empresa.

És legal aquesta situació?

Raona la teva resposta

Resposta:

Càlcul:

El percentatge del salari en espècie és:

$$375/1.325 \times 100 = 28,3 \%$$

Com que no supera el límit del 30%, aquesta situació és legal.

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

- 1. ENCAPÇALAMENT:** on apareixen les dades de l'empresa i la persona treballadora.
- 2. PERÍODE DE LIQUIDACIÓ** i total de dies que es cobren.
- 3. MERITACIONS:** Són les quantitats que es cobren en "brut". Es classifiquen en:
 - Percepcions salarials
 - Percepcions no salarials
- 4. DEDUCCIONS:** Per determinar les aportacions del treballador a la SS és necessari calcular prèviament les bases de cotització (BC). Un cop conegudes les BC, s'apliquen uns percentatges (%) i s'obté la quota a pagar.



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.

c) Guanys - Percepcions Salarials

- **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.

c) Guanyos - Percepcions Salarials

- **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.

c) Guanyos - Percepcions Salarials

I. MERITACIONS

1. Percepcions salarials

Salari base	SALARI MÍNIM PER CATEGORIA, SEGONS CONVENI	_____
Complements salarials	COMPLEMENTA AL SALARI BASE: PLUS CONVENI, ANTIGÜITAT, FORMACIÓ, IDIOMES, PERILLOSITAT ETC.	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
Hores extraordinàries	HORES QUE FEM DE MÉS: NO POT SUPERAR EL 20% DE LA JORNADA ANUAL	_____
Gratificacions extraordinàries	PAGA EXTRA (EN CAS DE PRORRATEIG ES DIVIDEIX EL NÚMERO DE	_____
Salari en espècie	PAGUES ENTRE 12 MESOS	_____

TOTALS

PERCEPCIONS SALARIALS

c) Guanys

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

c) Guanyos

Percepcions NO salarials:

2. Percepcions no salarials

Indemnitzacions o abonaments de despeses

DIETES, TRANSPORT, LOCOMOCIÓ

Prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social

BAIXES PER INCAPACITAT
TEMPORAL I ACCIDENT LABORAL

Indemnitzacions per trasllat, suspensió o acomiadament

INDEMNITZACIONS PER
ACOMIADAMENT O FINALITZACIÓ

Altres prestacions no salarials

CONTRACTE TEMPORAL

PERCEPCIONS NO
SALARIALS

d) Deduccions

El total de les meritacions (guanys) 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) Què són les Bases de cotització?

Cada base serveix per un tipus de cotització diferent:

- ✓ BC Contingències Comunes → Per situacions generals (malalties comunes, jubilació, etc.).
- ✓ BC Contingènices Professionals → Per accidents i malalties derivades de la feina.
- ✓ BC per Hores Extres → Per cotitzar hores extra de manera específica.

Totes aquestes bases han d'estar dins dels límits mínims i màxims establerts anualment per la Seguretat Social.

d) Què són les Bases de cotització?

CÓMO CALCULAR LAS BASES DE COTIZACIÓN Y DE IRFP

NI FU NI FOL

BCcc

=

Salario base

+

Prorrata
paga extra

+

Complementos
salariales

+

Complementos
no salariales
(si cotizan)

+

Salario en
especie

BCcp

=

BCcc

+

Horas
extra

BCHE

=

Horas
extra

Base IRPF

=

TOTAL
DEVENGADO

-

Complementos
no salariales
(exentos)

-

SALARIO EN
ESPECIE

d) Deduccions

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%

f) **Mecanisme d'equitat intergeneracional**

Percentatge de cotització és del 0,15%

d) Deduccions

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.

¿CÓMO CALCULAR LAS DEDUCCIONES DE LA PERSONA TRABAJADORA?

Para calcular las deducciones por cotizaciones del trabajador a la Seguridad Social y deducciones por IRPF debes aplicar un tipo o porcentaje a cada base. Pero, ¿qué tipo y qué base? Te lo resumo a continuación:

II.- DEDUCCIONES

1) Cotizaciones del trabajador a la Seguridad Social:

• Contingencias comunes	BCcc	x	4,70 %	
• Desempleo	BCcp	x	1,55 %	→ Contratos indefinidos
			1,60 %	→ Contratos temporales
• Formación profesional	BCcp	x	0,10 %	
• Horas extraordinarias	BCHE	x	2,00 %	→ HE por fuerza mayor
			4,70 %	→ Resto HE
• Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI)	BCcc	x	0,15%	

2) Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas:

• IRPF	Base IRPF	% que depende de las circunstancias personales de la persona trabajadora
--------	-----------	--

3) Otras deducciones (anticipos de nómina, valor de los productos en especie, etc.)

B) TOTAL A DEDUCIR

NI FU NI FOL

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).

d) Bases de cotització i aportació a l'empresa

Troblem 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%

Fonts de garantia salarial

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