

PROCESOS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Tema 29

CÁLCULO Y CONFECCIÓN DE
NÓMINAS Y SEGUROS SOCIALES



ÍNDICE

1. FUENTES CONSULTADAS	3
Normas generales	2
Régimen Especial de los Trabajadores del Mar	3
Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos	3
Régimen Especial para la Minería del Carbón	3
Seguro Escolar	4
Normas de Gestión Recaudatoria	4
Normativa educativa	4
Bibliografía	5
Web	6
INTRODUCCIÓN	6
CÁLCULO Y CONFECCIÓN DE NÓMINAS Y SEGUROS SOCIALES	6
Devengos o conceptos a cobrar	6
Deducciones	6
Base de cotización a la Seguridad Social	7
Base de retención IRPF	7
Aplicación de porcentajes	7
Incapacidad Temporal	10
CONCLUSIONES	13

TEMA PARCIAL DE MUESTRA

1. FUENTES CONSULTADAS

Normas generales

Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007 (Tarifa de primas para la cotización por contingencias profesionales)

Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016 (Bases y tipos de cotización)

Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social.

Orden TAS/4054/2005, de 27 de diciembre, por la que se desarrollan los criterios técnicos para la liquidación de capitales coste de pensiones y otras prestaciones periódicas de la Seguridad Social.

Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2017.

Resolución de 28 de febrero de 2011, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se determinan las condiciones de prestación de un servicio de apoyo para facilitar el cumplimiento de obligaciones en materia de cotización.

Régimen Especial de los Trabajadores del Mar

Ley 19/1994, de 6 de julio, de modificación del Régimen económico y fiscal de Canarias.

Orden ESS/77/2017, de 3 de febrero, por la que se establecen para el año 2017 las bases de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores del Régimen Especial del Mar incluidos en los grupos segundo y tercero.

Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos

Orden de 24 de septiembre de 1970, por la que se dictan normas para la aplicación y desarrollo del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (Preceptos vigentes del Capítulo III).

Régimen Especial para la Minería del Carbón

Orden ESS/1588/2016, de 29 de septiembre, por la que se fijan para el ejercicio 2016 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

Resolución de 6 de octubre de 2016, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establecen plazos especiales para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden ESS/1588/2016, de 29 de septiembre.

RD 1128/2003, de 05/09/03 regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, desarrollo de la LO 5/2002 y modificado por el R/D1416/2005, de 25/11

RD 1538/2006, de 15/12/2006, de la ordenación general F.P. del sistema educativo

Real Decreto 1631/2009 de 30 de octubre, por el que se establece el **título de Técnico en Gestión Administrativa** y se fijan sus enseñanzas mínimas, posteriormente modificado por el **Real Decreto 1126/2010 de 10 de septiembre**.

Resolución de 30 de julio de 2019, por la que dictan instrucciones para la identificación y respuesta educativa del alumnado que presenta dificultades de aprendizaje.

Orden de currículo de 15 de marzo de 2012 de la Consejería de Educación, Formación y Empleo.

Decreto 311/2007, de 5/10, por el que se crea el Instituto de las Cualificaciones de la Región de Murcia.

Resolución de 3/09/2012 de la dirección general de F.P. y educación de personas adultas. Instrucciones sobre ordenación académica en las enseñanzas correspondientes a ciclos formativos de F.P. en los centros de la región de Murcia.

Resolución de 20 de noviembre de 2023, de la dirección general de atención a la diversidad, por la que se dictan instrucciones para la elaboración de los planes de actuación personalizados destinados al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo.

Bibliografía

Orden ESS/55/2018, de 26 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2018.

Real Decreto 1077/2017 de 29 de diciembre por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2018.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

Ferrer López, M. (2014). Cómo confeccionar nóminas y seguros sociales.

Web

- <http://www.seg-social.es/>
- <http://www.empleo.gob.es/>
- <https://www.sepe.es/>

INTRODUCCIÓN

El contrato de trabajo establece una serie de derechos y obligaciones para las partes. Por lo que se refiere al empresario, su principal obligación consiste en abonar la cantidad estipulada al trabajador, por los servicios por éste prestados. Así, puede definirse el salario como la contraprestación o contrapartida que percibe el trabajador del empresario, por la ejecución del trabajo por cuenta ajena. En el presente tema vamos a describir cómo se calculan y confeccionan las nóminas, haciendo especial hincapié en la situación de incapacidad temporal.

La confección de nóminas y seguros sociales de la empresa, constituye una de las gestiones más significativas dentro del ámbito de la administración de personal y de la gestión de los recursos humanos, tanto por su habitualidad y periodicidad como por la trascendencia y relevancia que conlleva tanto el abono de los salarios como obligación fundamental de la empresa respecto a los trabajadores; así como las cotizaciones a la Seguridad Social y las retenciones a practicar a cuenta del IRPF. Partiremos de la legislación vigente, incluyendo la **LOMLOE** de 3/2020, de 29 de diciembre que se aplicará junto con la **LOE** 2/2006, de 3 de mayo y la **LOMCE** 8/2013, de 9 de diciembre, hasta la definitiva y completa aplicación de esta y **Real Decreto 1631/2009 de 30 de octubre**, por el que se establece el **título de Técnico en Gestión Administrativa** y se fijan sus enseñanzas mínimas, posteriormente modificado por el **Real Decreto 1126/2010 de 10 de septiembre**.

CÁLCULO Y CONFECCIÓN DE NÓMINAS Y SEGUROS SOCIALES

Vamos a explicar cómo se calcula una nómina básica, ya que la potencial casuística es bastante amplia para desarrollarla en el tiempo y espacios disponibles. Para ello vamos a utilizar un ejemplo de nómina sencilla. Supongamos que, del mes de marzo, en una empresa el trabajador cobra únicamente un salario base de 1.200 €. Sabemos también que tiene derecho a percibir, en los meses de junio y diciembre, dos pagas extraordinarias del mismo importe:

Devengos o conceptos a cobrar

El único devengo que percibirá el trabajador en marzo será el salario base, ya que las pagas extraordinarias no las percibirá este mes.

Deducciones

El trabajador tendrá dos deducciones:

Las **horas extraordinarias** están sujetas a una cotización adicional que no será computable a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones. El tipo de cotización aplicable difiere según la clase de horas extraordinarias de que se trate, atendida la siguiente distinción:

- a) La cotización por aquellas horas extraordinarias que hayan sido motivadas por causa de fuerza mayor se efectuará, al tipo del 14%, del que el 12% será a cargo de la empresa y el 2% a cargo del trabajador.
- b) Las restantes horas extraordinarias que no tengan la anterior calificación cotizarán al 28,30%, siendo el 23,60% a cargo de la empresa y el 4,70% a cargo del trabajador.

Para los **riesgos profesionales (accidentes de trabajo y enfermedad profesional)** se cotiza mediante primas, diferentes según las actividades en función de la peligrosidad del trabajo.

Tales primas aparecen reflejadas en una tabla que es revisable periódicamente por el Gobierno.

Para cada epígrafe se separa el porcentaje a cotizar por incapacidad temporal (**IT**) y por Incapacidad permanente, muerte y supervivencia (**IMS**), formándose dos tipos que se suman para hallar el tipo total.

A modo de ejemplo:

- a) **Seguridad Social:** Los porcentajes de cotización a la Seguridad Social apenas suelen variar de un año a otro, y no están en función de las retribuciones del trabajador, sino que son fijos, con la salvedad de la cotización por desempleo que varía según el contrato sea indefinido (1,55%) o temporal (1,60%). Supondremos para este caso que el contrato del trabajador es indefinido:

Contingencias Comunes: $4,70\% \cdot 1.400,00 \text{ €} = 65,80 \text{ €}$

MEI: $0,18\% \cdot 1400,00 \text{ €} = 2,52 \text{ €}$

Desempleo: $1,55\% \cdot 1.400,00 \text{ €} = 21,70 \text{ €}$

Formación Profesional: $0,10\% \cdot 1.400,00 \text{ €} = 1,40 \text{ €}$

Total, de Cotizaciones a la Seguridad Social: 91,42 €

- b) **IRPF:** El porcentaje de retención del trabajador, a diferencia de los porcentajes de Seguridad Social, sí está en función de sus retribuciones, además de sus circunstancias personales y familiares. Vamos a suponer que al trabajador de esta nómina le corresponde un 10% de retención a cuenta del IRPF:

$10\% \cdot 1.200,00 \text{ €} = 120,00 \text{ €}$

Líquido a percibir: De lo anterior y, en resumen, al trabajador le deduciremos un total de 211,42 € de sus devengos:

Total, devengos: 1.200,00 €; Total deducciones: 211,42 €

Líquido a percibir: 1.200,00 € – 211,42 € = 988,58 €

El empresario está obligado a retener e ingresar en Hacienda determinadas cantidades en concepto de pago a cuenta del IRPF cuando retribuya al trabajador por su trabajo. La cuantía de la retención será el resultado de aplicar al rendimiento íntegro satisfecho el porcentaje correspondiente. A diferencia del descuento al trabajador de las cuotas de Seguridad Social, que o se las descuenta en el mes correspondiente o ya no se las podrá descontar, los descuentos por I.R.P.F los puede descontar el empresario durante todo el año natural. Si el empresario no ingresa los descuentos por IRPF puede ser sancionado con una multa pecuniaria que va desde el 75 al 150% de la cantidad dejada de ingresar.

Vacaciones: las vacaciones tienen una duración de 1 mes al año (30 días naturales o más según convenio) para el descanso del trabajador. Por cada mes trabajado se tiene derecho a 2,5 días de vacaciones y al finalizar el año hay que disfrutar las vacaciones pendientes o que sean abonadas en dinero. Salvo por finalización del contrato de trabajo o pase a situación de incapacidad permanente, la norma general es que el período anual de vacaciones no es sustituible por compensación económica.

Cálculo de la base de Contingencias Comunes: se sumará a esta remuneración, la parte proporcional de las pagas extraordinarias y de aquellos conceptos retributivos que no tengan el carácter mensual y que vayan a devengarse durante todo el año en curso. Si son trabajadores cuyas retribuciones tienen el carácter diario se dividirá entre 365 días y la cantidad obtenida se multiplica por el número de días a que corresponde la cotización.

En el caso de trabajadores cuyas retribuciones tienen carácter mensual, ese importe anual se dividirá entre 12. Si la base de cotización que resulte de los puntos a (remuneración mensual) y b (prorrata pagas extra) no estuviera entre la cuantía de la base mínima y máxima correspondiente al grupo de cotización de la categoría profesional del trabajador (conforme a las cuantías fijadas cada año por la Ley de Presupuestos Generales del Estado), se cotizará por la base mínima o máxima, según corresponda:

Grupo de cotización	Categoría	Bases mínimas	Bases máximas
		Euros/mes	Euros/mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c. del Estatuto de los Trabajadores.	1.759,50	4.720,50
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados.	1.459,20	4.720,50

3	Jefes de Administración y Taller.	1269,30	4.720,50
4	Ayudantes no Titulados.	1.260,00	4.720,50
5	Oficiales Administrativos.	1.260,00	4.720,50
6	Subalternos.	1.260,00	4.720,50
7	Auxiliares Administrativos.	1.260,00	4.720,50
8	Oficiales de primera y segunda.	42,00	157,35
9	Oficiales de tercera y Especialistas.	42,00	157,35
10	Peones.	42,00	157,35
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional.	42,00	157,35

Fuente:

<http://www.segsocial.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/36537#36538>

Cuando el trabajador esté de baja, la base de contingencias comunes diaria será: Base de C.C del mes anterior a la baja/nº de días a que corresponde. Si la retribución es mensual, se dividirá siempre por 30, si la retribución es diaria se dividirá por 28, 29, 30 o 31, según el número de días del mes.

Incapacidad Temporal

Es un subsidio diario que cubre la pérdida de rentas mientras el trabajador está imposibilitado temporalmente para trabajar y recibe asistencia de la Seguridad Social.

Objeto:

Es un **subsidio diario** que cubre la pérdida de rentas del trabajador producida por enfermedad común o accidente no laboral, enfermedad profesional o accidente de trabajo y los períodos de observación por enfermedad profesional.

Beneficiarios:

Los **trabajadores, incluidos en cualquier régimen de la Seguridad Social**, siempre que cumplan determinados requisitos.

Los **trabajadores del régimen especial de trabajadores autónomos (RETA)** incluidos en el sistema especial de trabajadores agrarios, que hayan optado por incluir esta prestación.

Requisitos:

- **Enfermedad común:** estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta y tener cubierto un período de cotización de 180 días en los 5 años anteriores.

Extinción:	Se extingue por el transcurso del plazo máximo establecido, alta médica con o sin declaración de incapacidad permanente, pasar a ser pensionista de jubilación, por no presentarse a los reconocimientos establecidos por los médicos del INSS o de la mutua y por fallecimiento.
Duración:	<p>Enfermedad o accidente: 365 días prorrogables por otros 180, si durante este transcurso se prevé curación.</p> <p>Períodos de observación de la enfermedad profesional: 6 meses prorrogables por otros 6.</p>

Base reguladora. La base reguladora para el cálculo de la cuantía del subsidio de incapacidad temporal, será el resultado de dividir el importe de la base de cotización del trabajador correspondiente a la contingencia de la que aquella se derive —accidente de trabajo o enfermedad profesional y accidente no laboral o enfermedad común—, en el mes anterior al de la fecha de iniciación de la situación de incapacidad por el número de días a que dicha cotización se refiera; si bien en el caso de contingencias profesionales no se tiene en cuenta lo percibido por horas extraordinarias en el mes anterior, sino el promedio de las del año anterior. Es decir, las fórmulas a utilizar serían:

— En caso de IT por enfermedad común, o accidente no laboral:

$$\frac{\text{Base por contingencias comunes del mes anterior a la baja}}{\text{Número de días a que se refiere esa cotización}}$$

— En caso de IT por accidente de trabajo o enfermedad profesional:

$$B.R. = A + B$$

$$A = \frac{\text{Base por contingencias profesionales del mes anterior} - \text{Horas extras cotizadas ese mes}}{\text{Número de días a que se refiere esa cotización}}$$

$$B = \frac{\text{Horas extraordinarias cotizadas en el año anterior al mes de la baja}}{365 \text{ o } 366}$$

Si el trabajador ha ingresado en la empresa en el mismo mes en el que se inicia la situación de incapacidad temporal, para el cálculo de la base reguladora se debe tomar como base de cotización la de ese mismo mes. Cuando el trabajador esté contratado a tiempo parcial, la base reguladora será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización a tiempo parcial acreditadas desde la última alta laboral, con un máximo de 3 meses inmediatamente anteriores al de la baja, entre el número de días naturales comprendidos en el periodo.

Por último, a nivel curricular los contenidos de este tema pueden ser trabajados en el curso escolar, en los niveles de formación profesional tal y como establecen los currículos de la comunidad autónoma.

Así aparece en la normativa del currículo de formación profesional. Concretamente en **Real Decreto 659/2023, de 18 de julio**, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional y en el **Decreto 158/2023, de 25 de mayo**, por el que se modifica el Decreto n.º 12/2015, de 13 de febrero, por el que se establecen las condiciones de implantación de la formación profesional básica y el currículo de trece ciclos formativos de estas enseñanzas y se establece la organización de los programas formativos profesionales en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

La LOMLOE incluye una nueva definición del currículo, que estará formado por los siguientes elementos: objetivos, competencias, contenidos, métodos pedagógicos y criterios de evaluación para cada una de las enseñanzas. Esto significa que la nueva ley no contempla los estándares de aprendizaje.

