

2. El recibo de salarios

► Caso práctico inicial

Ana debe firmar la copia de la nómina que se queda TARLEX, SA, para justificar el pago al contado.

Encabezamiento: datos de la empresa y del trabajador.

Periodo de liquidación: indica la fecha y días naturales liquidados. Serán 30, en remuneración mensual, y 30, 31, 28 o 29, en remuneración diaria, según corresponda al mes.

I. Devengos: cantidades percibidas por el trabajador. Pueden ser:

- Percepciones salariales.
- Percepciones no salariales.

En el apartado **A. Total devengado**, se suman las percepciones salariales y no salariales. Es el **salario bruto**.

II. Deducciones por aportaciones a la Seguridad Social, el IRPF, anticipos y el valor de los productos en especie.

En el apartado **B. Total a deducir**, se pone la suma total de deducciones.

Líquido total a percibir es el **salario neto** que recibe el trabajador: Total devengado (A) – Total a deducir (B).

La nómina debe firmarse para justificar el cobro, salvo que se realice una transferencia bancaria. El trabajador recibe una copia.

Bases de cotización a la Seguridad Social y de retención del IRPF necesarias para calcular las deducciones del apartado II y la aportación de la empresa, que se indican aquí, aplicando los tipos establecidos.

Al liquidar y pagar el salario, hay que entregar un recibo individual justificativo del pago del mismo, ajustado al modelo oficial. En el convenio colectivo o por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá utilizar otro modelo diferente, que contendrá con claridad y de forma separada las percepciones y las deducciones practicadas.

Las empresas deben archivar y conservar los recibos de salarios, junto con los boletines de cotización, durante al menos cuatro años.

RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS			
Empresa: Domicilio: CIF: CCC:		Trabajador: N.I.F.: Núm. Afil. Seguridad Social: Grupo Profesional: Grupo de cotización:	
Periodo de liquidación: del ____ de ____ al ____ de ____		Total días: ____	
I. DEVENGOS		IMPORTE	TOTALES
1. Percepciones salariales			
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			
II. DEDUCCIONES			
1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones de 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. Anticipos			
4. Valor de los productos en especie			
B. TOTAL A DEDUCIR			
LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)			
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 I.R.P.F.			

3. Devengos

3.1. Percepciones salariales

Salario base

- Retribución fijada por unidad de tiempo u obra para cada grupo profesional o nivel retributivo. Se determina en convenio colectivo o contrato de trabajo.

Complementos salariales

Retribuciones por circunstancias personales, laborales o empresariales no incluidas en el salario base. Se negocian en el convenio colectivo o en acuerdo individual.

- Complementos **personales** por circunstancias particulares del trabajador como los **conocimientos específicos** (idiomas o títulos) o la **antigüedad** en la empresa, cuyo cálculo puede hacerse mediante módulos temporales (trienios, quinquenios, sexenios...), con porcentajes aplicados al salario base o con cantidades alzadas.
- Complementos del **puesto de trabajo** por las peculiaridades o forma de realizar la actividad. Algunos de ellos son pluses o complementos como los de penosidad, toxicidad o peligrosidad, de nocturnidad, de turnicidad, de responsabilidad, de disponibilidad horaria y/o funcional o de residencia.
- Complementos por **cantidad o calidad del trabajo** como comisiones, primas e incentivos o pluses de productividad, asistencia o puntualidad.
- Complementos por la **situación o resultados de la empresa** como la participación en los resultados económicos reales y primas o bonos sobre la productividad global en la empresa o unidad inferior.

Solo los complementos personales son consolidables. El resto se cobran únicamente mientras dure la circunstancia que los genera.

Horas extraordinarias y complementarias

Horas extraordinarias compensadas económicamente, y horas complementarias.

Complementos de vencimiento periódico superior al mes

Cantidad devengada día a día que se percibe con una **periodicidad superior al mes**.

- Tienen derecho al menos a dos **gratificaciones extraordinarias** al año, una en Navidad y la otra en el mes acordado entre las partes. Su cuantía se fija en convenio colectivo o el contrato de trabajo y su devengo puede ser **semestral o anual**. Se pueden **prorratear** las pagas extraordinarias, es decir, se puede cobrar una parte proporcional de ellas en cada mes, si así se negocia.
- **Participación en beneficios** si no se asocian a los resultados económicos reales de la empresa y se perciben aunque estos sean negativos.

Salario en especie

Se valora económicamente según los siguientes criterios de Hacienda:

- Importe del alquiler o 5-10 % del valor catastral de la vivienda (máx. 10 % salario).
- **Coste de adquisición** del vehículo más tributos si es **entrega**. Por **uso** será el **20 % anual** del coste de adquisición si es de la empresa, o del valor del mercado si no es de su propiedad. La **entrega posterior** se valora a **precio de mercado** del coche usado. La valoración **reduce hasta en un 30 % si se trata de vehículos eficientes energéticamente**.
- Diferencia entre el interés legal del dinero y el que se cobra.
- Aportaciones a los planes de pensiones o coste para la empresa, incluidos los tributos, del resto de salario en especie.

Devengos Cantidades totales percibidas

Percepciones salariales + Percepciones no salariales



El importe del alquiler de la vivienda se considera salario en especie.

Complementos habituales en los convenios colectivos

Algunos complementos muy habituales en los convenios colectivos son el **plus de convenio** o la **mejora voluntaria**, cuya naturaleza es la que determine el convenio colectivo y que se utiliza en algunas ocasiones para racionalizar y simplificar la estructura salarial, englobando y sustituyendo a otros complementos.

Pagas extras durante el periodo de incapacidad temporal

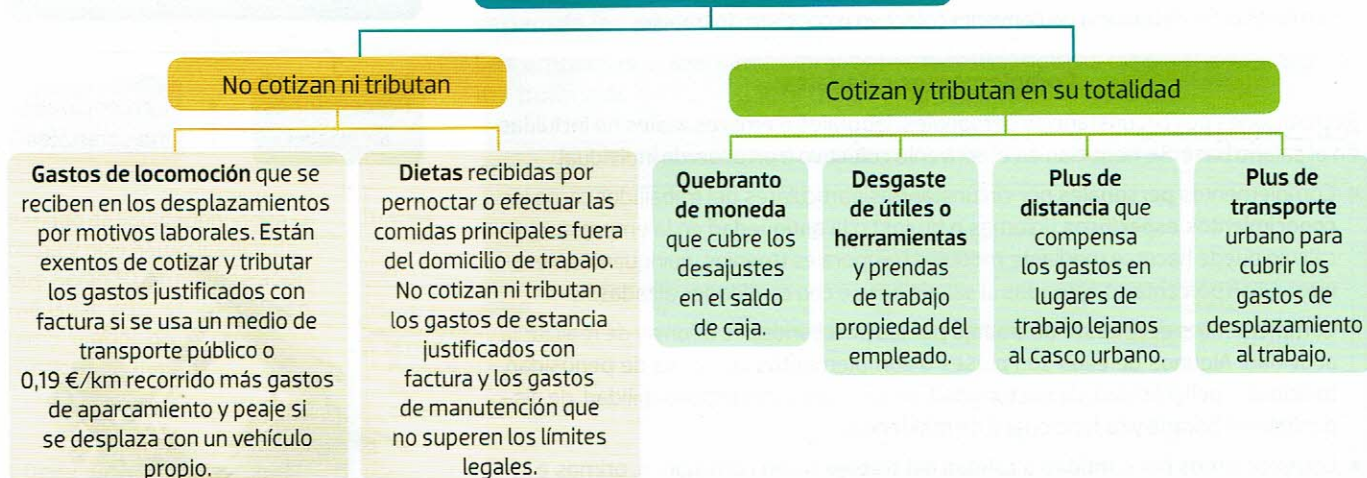
Salvo acuerdo entre las partes, las pagas extras no se devengarán durante el periodo de incapacidad temporal, al sustituirse el salario por una prestación, para cuyo cálculo se computa la parte proporcional de las pagas extras.

3.2. Percepciones no salariales

3.2.1. Indemnizaciones o suplidos

Compensan los gastos consecuencia de la actividad laboral.

Indemnizaciones o suplidos



Límites de las dietas	España	Extranjero
Pernocta	53,34 €/día	91,35 €/día
Sin pernocta	26,67 €/día	48,08 €/día

Las cantidades superiores a los límites legales cotizan y tributan.

3.2.2. Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social

Incluyen el subsidio de incapacidad temporal o desempleo parcial, que son abonados por el empresario mediante pago delegado.

3.2.3. Indemnizaciones por traslados, suspensiones y despidos

Concepto	Límite exento de cotización
Traslados y suspensiones. Fallecimiento.	Cuantía máxima prevista en convenio colectivo o norma sectorial.
Despido o cese del trabajador.	Cantidad obligatoria según una norma, que será un convenio, pacto o contrato.
Despido colectivo u objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas, productivas o fuerza mayor.	Indemnización que no supere los límites legales obligatorios.
Extinción antes del acto de conciliación, salvo bajas incentivadas acordadas en planes colectivos.	Importe correspondiente a un despido improcedente.

3.2.4. Otras percepciones no salariales

- Primas de **seguro** para enfermedad del trabajador o sus familiares.
- **Ayudas** por hijos en edad escolar o nacimiento de hijos y percepciones por matrimonio.
- **Asistencia social** con fines formativos, culturales y deportivos.
- Productos a precio rebajado en **cantinas** o **comedores** de empresa o **economatos** sociales y **fórmulas indirectas** de servicio de **comedor** (tiques restaurante).
- **Mejoras de las prestaciones** de la Seguridad Social distintas de la incapacidad temporal.
- **Primas de seguro** de accidente laboral o responsabilidad.
- Productos en **especie** **concedidos voluntariamente** por la empresa.
- Entrega gratuita o a un precio inferior de mercado de **acciones** o **participaciones** de la empresa o del mismo grupo.

Todas ellas cotizan a la Seguridad Social.

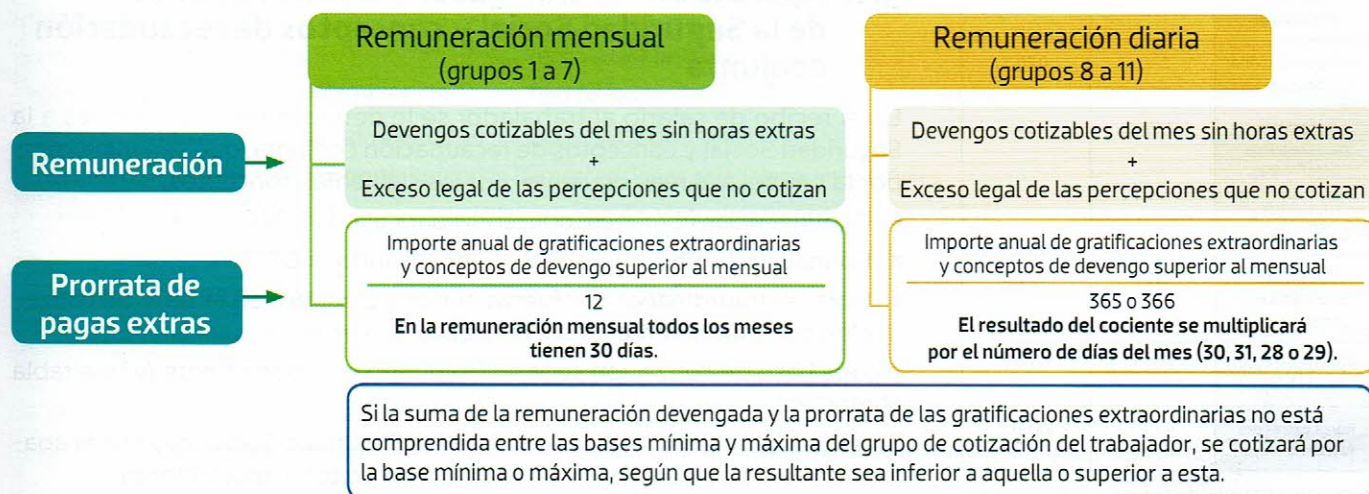




4. Bases de cotización y retención IRPF

4.1. Base de cotización por contingencias comunes

La base de cotización por contingencias comunes se calcula así:



Según la categoría profesional se asigna un grupo de cotización al trabajador.

Bases de cotización por contingencias comunes		
Grupos		Categorías profesionales
Remuneración	Mensual	1 Ingenieros y licenciados. Personal de 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
	Diaria	8 Oficiales de primera y segunda
		9 Oficiales de tercera y Especialistas
		10 Peones
		11 Menores de dieciocho años

4.2. Base de cotización por contingencias profesionales

La base de cotización por contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta (formación profesional, desempleo y FOGASA) se calcula así:

Base de cotización de contingencias comunes + horas extraordinarias

4.3. Base de cotización por horas extraordinarias

La base de cotización adicional por horas extraordinarias está formada por el importe total que se ha percibido por este concepto.

4.4. Base sujeta a retención del IRPF

La base sujeta a retención es todo rendimiento derivado del trabajo personal sin la renta exenta de tributación.

Actividades

- En la página de la Seguridad Social (<www.seg-social.es/Internet_1/index.htm>) busca cuáles son las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales mínimas y máximas. Esta información hay que tenerla en cuenta para realizar los ejercicios de nóminas que se proponen en esta unidad.

Contingencias	Trabajador	Empresario
Comunes	4,70 %	23,60 %
Formación Profesional	0,10 %	0,60 %
Fondo de Garantía Salarial	--	0,20 %
Desempleo para contratos indefinidos, prácticas, relevo, interinidad y discapacitados	1,55 %	5,50 %
Desempleo para contratos temporales	1,60 %	6,70 %
Horas extras por fuerza mayor	2,00 %	12,00 %
Horas extras por fuerza no mayor	4,70 %	23,60 %

Nota: por accidente de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán los tipos de la tarifa de primas para cada actividad. Es responsabilidad exclusiva del empresario.

► Caso práctico inicial ◀

Ana, auxiliar administrativo del grupo 7 de cotización (remuneración mensual), recibe las siguientes percepciones salariales:

- Salario base: 930 €/mes.
- Plus de asistencia: 30 €/mes.
- Plus de convenio: 40 €/mes.
- Totalidad de las pagas extras.

Es percepción no salarial el plus de transporte de 25 €, que cotiza y tributa.

A Ana le van a deducir de la nómina sus aportaciones a la Seguridad Social y a los conceptos de recaudación conjunta, además de las retenciones del IRPF.

5. Deducciones

Las deducciones son las cantidades que se restan al total devengado, que convierten la remuneración total bruta en neta o líquida.

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

En el recibo de salario al trabajador se le deducen las aportaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta, que son ingresadas por la empresa al mes siguiente, por los siguientes conceptos:

- Contingencias comunes, utilizando para ello la BCCC.
- Formación profesional y desempleo, usando la BCCP.
- Horas extraordinarias por fuerza mayor y el resto, con la base de cotización correspondiente a este concepto.

A cada base de cotización se le aplica el tipo correspondiente (véase tabla al margen).

El resultado obtenido son las cuotas de la Seguridad Social, cuyo total aparece en el recibo de salarios en el apartado de total aportaciones.

5.2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas

A la base del IRPF se le aplica una tipo de retención que se determina según los rendimientos íntegros del trabajo y las circunstancias personales y familiares de cada trabajador. Si su situación cambia se regulariza calculando un nuevo tipo.

En los contratos de duración inferior al año el tipo de retención mínimo es del 2%. Posteriormente la empresa tiene que ingresar en Hacienda las retenciones que el trabajador compensará en su declaración anual de la renta.

5.3. Anticipos

En la nómina se deducen las siguientes cantidades:

- Anticipo a cuenta del trabajo ya realizado.
- Anticipo de estímulo por trabajos no realizados, máximo de 3 meses de salario base. Se devuelve en una cantidad no superior a un sexto del salario base mensual.
- Pensiones de alimentos a cónyuge e hijos en caso de separación o divorcio.
- Salarios abonados por periodos inferiores al mes.

5.4. Valor de los productos recibidos en especie

La cuantía de la valoración de los productos en especie más su ingreso a cuenta, si no ha repercutido en la base sujeta a retención, se incluye en este apartado.

5.5. Otras deducciones

Se reflejan reducciones como la cuota sindical de afiliados o la devolución de los préstamos de la empresa a su empleado.

Líquido total a percibir
o salario neto o líquido

= A. total devengado
(salario bruto)

— B. Total que se va
a deducir