

UNIDAD 6: EL SALARIO Y LA NÓMINA



ÍNDICE:

1. EL SALARIO:	2
1.1. Retribución mínima: el SMI	2
1.2. Protección de la retribución:.....	3
2. LA NÓMINA	4
2.1. El encabezado	5
2.2. Periodo de liquidación:.....	6
2.3. El devengo:.....	7
2.3.1. Percepciones salariales:.....	8
2.3.2. Percepciones NO salariales:	10
2.4. Deducciones; bases y tipos	12
2.4.1. Aportaciones a la Seguridad Social:	13
2.5. Aportaciones al IRPF.....	17
2.6. Otras deducciones	18
ANEXO:	19

1. 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**.

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.).

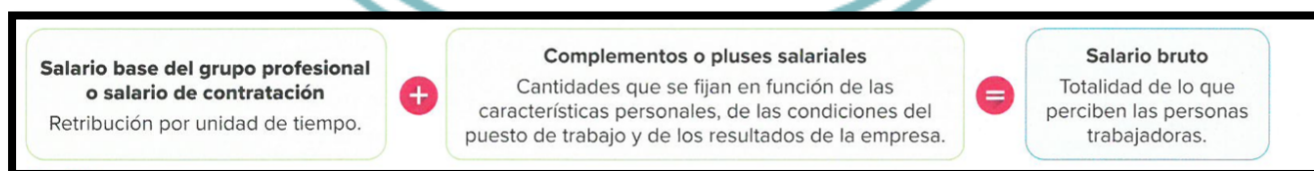
A. LOS TIPOS DE SALARIO:

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

- a) **Retribución dineraria.** Consiste en el pago de una cantidad en metálico, mediante un cheque o transferencia bancaria.
- b) **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.

B. 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 de que se prorratee cada mes.



1.1. Retribución mínima: el SMI

Los trabajadores no pueden recibir salarios inferiores al **salario mínimo interprofesional**, que el gobierno fija cada año tras consultar a las organizaciones sindicales y empresariales.

La cuantía del SMI está referida a una jornada a tiempo completo, se expresa en términos brutos, incluye dos pagas extraordinarias en su importe anual.

Salario bruto - descuento legales (aportaciones a la Seguridad Social e impuestos) = salario neto o líquido, que percibe el trabajador.

Se abonará en 14 pagas (12 mensualidades + 2 pagas extras), y de ese importe bruto habrá que realizar los descuentos legales (Seguridad Social e impuestos).

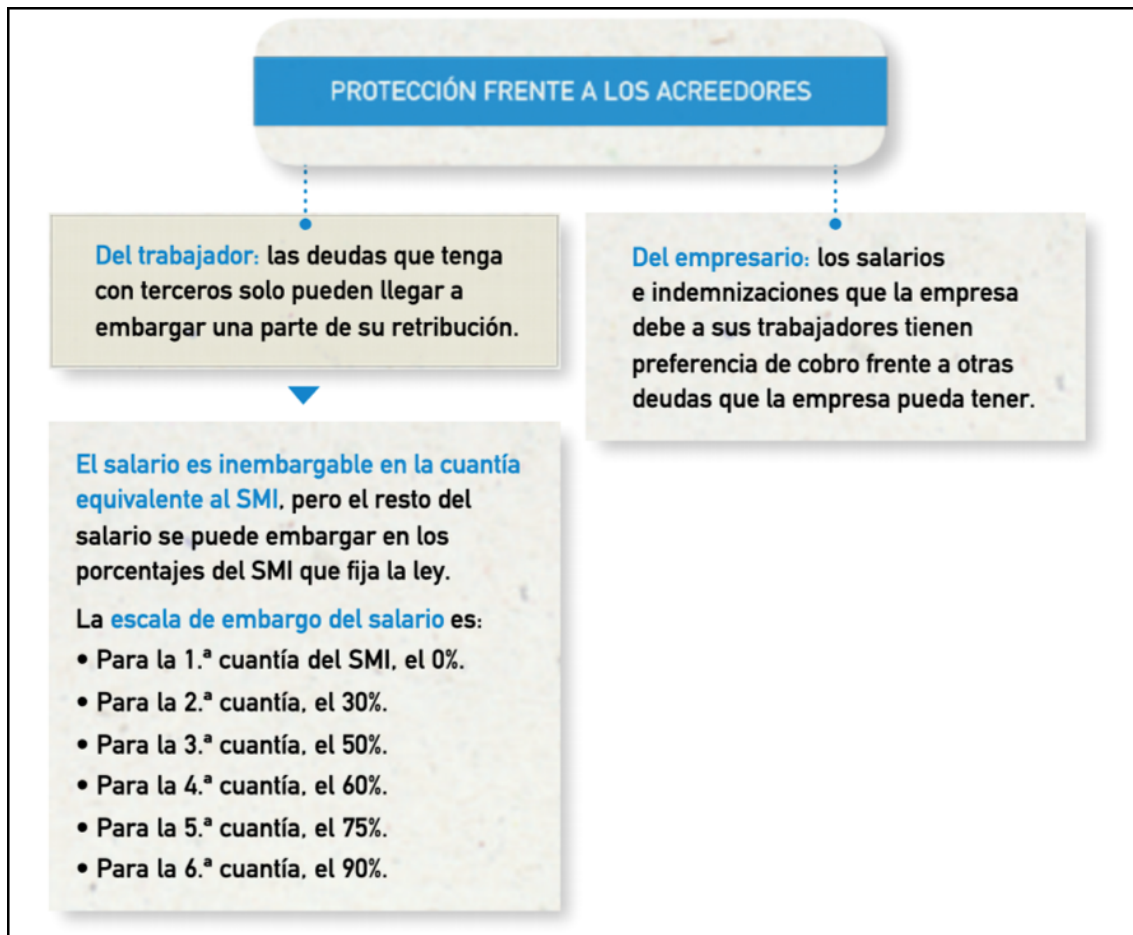
El salario mínimo interprofesional para 2024 es de 1.134/mes en 14 pagas y de 37,80 €/día. Para este año 2025 está aún pendiente de en cuanto quedará la subida del SMI.

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. El SMI 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.

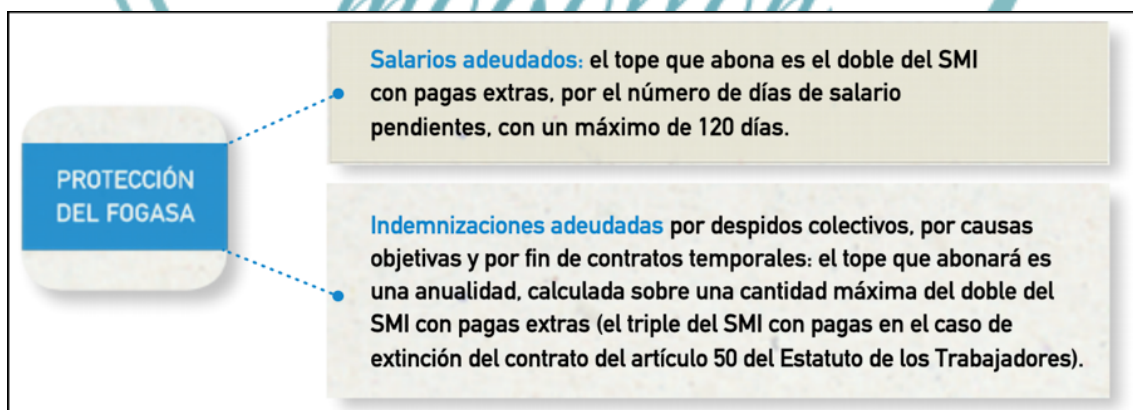
1.2. Protección de la retribución:

Las retribuciones que recibe el trabajador se protegen por la ley, frente a los acreedores de los trabajadores y empresarios, o acudiendo al FOGASA, porque es la principal fuente de ingresos de las personas.

Son deudores las personas que deben dinero y, acreedores, a quienes se les debe.



El fondo de garantía salarial (FOGASA) es un organismo del ministerio de empleo y Seguridad Social que abonará parte de los salarios y las indemnizaciones que la empresa insolvente o en concurso de acreedores debe a sus trabajadores.



2. LA NÓMINA

La nómina es el documento en el que se recoge la remuneración del trabajador, especificando los diferentes conceptos abonados y los descuentos aplicados.

La liquidación y el pago del salario se realizarán puntual y documentalmente, en la fecha y el lugar acordados, o según se acostumbren la empresa

La nómina justifica el pago de las retribuciones abonadas por el empresario al trabajador. El pago se podrá realizar en moneda, mediante talón o a través de entidad de crédito, previo informe a los representantes de los trabajadores.

El trabajador recibirá un duplicado de la nómina y la firmará, pero si el pago se hace mediante transferencia bancaria, el comprobante expedido por la entidad financiera sustituirá a la firma del trabajador.

Existe un **modelo oficial de nómina**, aunque el convenio colectivo o el pacto de empresa pueden acordar un modelo diferente, siempre y cuando se expresen con claridad todos los conceptos retributivos y los descuentos legales.

El trabajador tiene derecho a la percepción puntual de su retribución, y los retrasos en el pago:

- Generan intereses de demora del 10% anual a favor del trabajador
- Pueden reclamarse judicialmente con un plazo de prescripción de 1 año.
- Si son graves y reiterados, el trabajador puede solicitar mediante resolución judicial de extinción de su contrato con derecho al cobro de una indemnización.

Parte de la nómina:

- **Encabezado:** datos de la empresa y el trabajador.
- **Periodo de liquidación:** tiempo al que se refiere la nómina y días contabilizados como cotizados a la Seguridad Social.
- **Devengos:** cantidades que la empresa abona al trabajador, diferenciando los salariales de las no salariales.
- **Deducciones:** descuentos que se hacen al devengo. Hay dos descuentos que el empresario está obligado a hacer por ley:

Aportaciones a la Seguridad Social llamadas cotizaciones.

Aportaciones a la agencia tributaria como pago del IRPF.

- **Bases de cotización y de retención:** deben ser calculadas para hallar las deducciones destinadas a la Seguridad Social y a la agencia tributaria.

2.1. El encabezado

El encabezado de la nómina recoge los datos que identifican al empresario y el trabajador.

El encabezado de la nómina contiene la siguiente información:

- **Código de identificación fiscal (CIF)** del empresario y **documento nacional de identidad del trabajador (DNI)**.
- **Código de cuenta de cotización y número de afiliación:** se obtienen con la inscripción de la empresa y la afiliación del trabajador a la Seguridad Social.
- **Grupo profesional:** corresponde al trabajador por las funciones que va a desempeñar.
- **Grupo de cotización:** las categorías profesionales se ordenan en 11 grupos en el periodo de liquidación se indicará el grupo de cotización del trabajador, que podrá ser retribución mensual, o diaria.

AÑO 2024			
BASES DE COTIZACIÓN CONTINGENCIAS COMUNES			
Grupo de Cotización	Categorías Profesionales	Bases mínimas euros/mes	Bases máximas euros /mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.847,40	4.720,50
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.532,10	4.720,50
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.332,90	4.720,50
4	Ayudantes no Titulados	1.323,00	4.720,50
5	Oficiales Administrativos	1.323,00	4.720,50
6	Subalternos	1.323,00	4.720,50
7	Auxiliares Administrativos	1.323,00	4.720,50
		Bases mínimas euros/día	Bases máximas euros /día
8	Oficiales de primera y segunda	44,10	157,35
9	Oficiales de tercera y Especialistas	44,10	157,35
10	Peones	44,10	157,35
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	44,10	157,35

2.2. Periodo de liquidación:

Las retribuciones regulares del trabajador se liquidan por **periodos no superiores al mes**, salvo las cantidades que perciba por una periodicidad superior, como por ejemplo las pagas extras. Cuando se realicen pagos por periodos inferiores al mes, se reflejarán en la nómina, anticipos a cuenta a deducir.

El periodo de liquidación es el tiempo el que se refiere la nómina; sindical mes que se liquida junto al año, y el total de días a efectos de cotización.

En el **total de días computamos** los días a efectos de cotización, que dependerán del grupo de cotización del trabajador teniendo en cuenta las reglas siguientes:

- Para **los grupos de cotización (GC) del 1 al 7**, de retribución mensual, si se ha trabajado el mes completo, se computarán siempre de 30 días independientemente de los días naturales que tenga el mes al que se refiere la nómina. Por ejemplo, si liquidamos la nómina del mes de enero de un trabajador del grupo de cotización 1, el periodo de liquidación será “del 1 al 31 de enero de 2014. Total, de días: 30”.
- Para **los grupos de cotización (GC) del 8 al 11**, de retribución diaria, se computarán los días naturales que tenga el mes que se liquida. Por ejemplo, si liquidamos la nómina de enero de un trabajador del grupo de cotización 8, el periodo liquidación será “del 1 al 31 de enero de 2014. Total, días: 31”. También se acepta su remuneración mensual siempre que el cómputo anual cotizado resulte el mismo importe.

2.3. El devengo:

El trabajador recibirá las percepciones que indica el convenio colectivo o que se hayan pactado en el contrato de trabajo, junto a otras que la empresa puede abonarle por diferentes motivos.

El devengo recoge las diferentes percepciones que se abonan al trabajador, diferenciando las salariales de las no salariales.

La suma total de las percepciones es el **total devengado**, que representa el **salario bruto mensual del trabajador**. Este salario no será el que efectivamente reciba el trabajador porque habrá que restarle las deducciones que veremos más adelante.

Para practicar las dos deducciones básicas, que son las cotizaciones o aportaciones a la Seguridad Social y la retenciones o aportaciones al IRPF, se tendrán en cuenta las percepciones que figuran en el devengo, pero no cotizarán todas ellas y ni tributarán de la misma manera.

EJEMPLO:

Percepciones salariales	
• Salario base	1.000 €
• Complementos salariales	
• Antigüedad, nocturnidad e incentivos	80 € + 70 € + 200 €
• Horas extras	100 € (no son de fuerza mayor)
• Gratificaciones extraordinarias	
• Salario en especie	
Percepciones no salariales	
• Gastos o suplidos: dieta	150 € (con pernocta en España)
• Indemnizaciones	
• Prestaciones de la Seguridad Social	
• Otras	
A. Total devengos:	1.600 €

2.3.1. Percepciones salariales:

Las percepciones de carácter salarial retribuyen el trabajo realizado y será las recogidas en el convenio colectivo o el contrato de trabajo.

Las percepciones salariales incluyen:

- **Salario Base (SB):** es la percepción económica mínima y fijada por unidad de tiempo, de obra o de manera mixta, que recoge el convenio colectivo para cada grupo profesional, sin tener en cuenta otras circunstancias.
- **Complementos Salariales (CS):** conjunto de percepciones recogido en el convenio del contrato de trabajo teniendo en cuenta diferentes circunstancias. Se consolidan, es decir, pasan a ser percepciones permanentes del trabajador, los complementos personales y los que determine el convenio colectivo. Los más habituales son:

COMPLEMENTOS SALARIALES	
Circunstancias	Tipo de complementos
Relacionadas con las características del trabajador.	<p>Antigüedad. Se abona por estar determinados periodos trabajando en la empresa, como una forma de premiar la fidelidad. Ejemplo: cada 3 años (trienios), cada 6 años (sexenios), etc.</p> <p>Título, idiomas, o similares. Se abonan por poseer conocimientos específicos que la empresa valora.</p>
Relacionadas con las características del puesto de trabajo, se retribuyen por días efectivamente trabajados.	<p>Nocturnidad. Abonado cuando se trabaja en la franja horaria nocturna de 22:00 a 6:00.</p> <p>Turnos. Abonado cuando se trabaja a turnos rotatorios.</p> <p>Responsabilidad. Abonado cuando se desempeña un puesto de mando.</p> <p>Toxicidad, peligrosidad y penosidad. Abonado cuando el trabajo entraña riesgo de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo o se ejecuta en malas condiciones.</p>
Relacionadas con los resultados de la empresa, o la calidad o cantidad de trabajo realizado.	<p>Participación en beneficios. Se abona un porcentaje de las ganancias anuales de la empresa, o de otra cantidad de referencia.</p> <p>Comisiones. Se abona un porcentaje sobre las operaciones en las que ha intervenido el trabajador o su departamento.</p> <p>Incentivos, primas, actividad. Se abonan por lograr cierto nivel de rendimiento, fijado por la empresa.</p> <p>Asistencia y puntualidad. Se abonan para premiar la diligencia del trabajador y evitar el absentismo laboral.</p>

- **Horas extraordinarias (HE):** se abonará el importe de las horas extras realizadas en el mes que se liquida, y que sean compensados con dinero en lugar de con descansos. El importe de cada hora extra deberá ser al menos igual que lo de cada hora ordinaria de trabajo.
- **Gratificaciones extraordinarias o pagas extras (PE):** al menos dos al año, se pueden abonar íntegramente en meses determinados o prorrateadas cada mes. Su devengo podrá ser anual o semestral. Cuando nos abonan las pagas prorrateadas, aparecen en el devengo de cada mes. Cuando nos las abonan en determinados meses, pueden incluirse en el devengo de la nómina de ese mes o en una segunda nómina donde solo figure el importe de la paga.
- **Salario en especie:** cuando por norma o por convenio colectivo o por contrato de trabajo el trabajador deba recibir parte de sus retribuciones en productos o usos diferentes del dinero, su valor monetario se reflejará en la nómina.

La ley establece las reglas **para valorar las retribuciones en especie**. Normalmente se hará por su valor normal en el mercado, aunque existen reglas especiales para algunas retribuciones en especie.

REGLAS DE VALORACIÓN DEL SALARIO EN ESPECIE			
	Concepto	Valoración económica	
Vivienda	Propiedad de la empresa	El 10 % del valor catastral, o el 5 % si dicho valor fue revisado tras 1994, con el límite del 10 % del total de remuneración.	
	Alquilada por la empresa	Coste, incluyendo tributos que gravan la operación, con el límite del 10 % del total de la remuneración.	
Vehículo	Uso	Propiedad de la empresa	20 % anual del coste de adquisición.
		No propiedad de la empresa	20 % anual del valor de mercado del vehículo nuevo.
	Entrega, propiedad de la empresa		Coste de adquisición, incluidos los tributos.
	Uso y posterior entrega		Porcentaje que reste por amortizar, a razón del 20 % anual.

Todas las percepciones salariales se computan íntegramente para calcular las cotizaciones o aportaciones del trabajador a la Seguridad Social y la retención al IRPF.

2.3.2. Percepciones NO salariales:

Las percepciones no salariales carecen de carácter salarial porque no retribuyen el trabajo, sino que compensan gastos o situaciones relacionados con circunstancias del trabajador.

Las percepciones no salariales se añaden al calcular las aportaciones a la Seguridad Social, salvo los límites no incluidos en la tabla de conceptos computables. Estas percepciones son las siguientes:

PERCEPCIONES NO SALARIALES	
GASTOS O SUPLIDOS	<p>Son gastos que tiene que hacer el trabajador al llevar a cabo su trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dietas de viaje: para la manutención y estancia, con o sin pernocta, del trabajador en los desplazamientos que debe realizar fuera de su lugar de residencia o del centro de trabajo. • Gasto de locomoción: para los desplazamientos que deba realizar el trabajador fuera del centro de trabajo, en transporte público con factura, o por kilometraje, peaje y aparcamiento. • Plus de transporte urbano y plus distancia: para el desplazamiento del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo. • Plus quebranto de moneda: compensa los desajustes de saldo que se pueden producir al manejar dinero en efectivo. • Plus desgaste de herramientas: compensa el desgaste de útiles y herramientas que el trabajador adquiere para realizar su trabajo. • Plus ropa de trabajo: compensa el gasto en vestuario que el trabajador usa para realizar su trabajo.
INDEMNIZACIONES	<p>Cuantías abonadas por la empresa por traslados, despidos, finalización de contrato temporal, etc.</p>
PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL	<p>Cuantía de las prestaciones de la Seguridad Social que se abonarán al trabajador, a cargo de la empresa o en pago delegado. Ejemplo: Prestación por baja médica, maternidad, etc.</p>
OTRAS	<p>Otras percepciones concedidas voluntariamente por la empresa. Ejemplo: Los gastos de estudios exigidos por el trabajo, los comedores de empresa o los <i>tickets</i> restaurante, la entrega de productos rebajados, o la entrega o uso de productos en especie.</p>

CONCEPTOS COMPUTABLES EN COTIZACIÓN Y TRIBUTACIÓN			
Concepto		Computable en la base de cotización	Computable en la base de IRPF
Gastos de estancia.		Exceso del importe justificado.	Igual que en cotización.
Gastos de manutención.	Pernocta.	En España: exceso de 53.34 €/día. Extranjero: exceso de 91.35 €/día.	Igual que en cotización.
	No pernocta.	En España: exceso de 26.67 €/día. Extranjero: exceso de 48.08 €/día.	Igual que en cotización.
Gastos de locomoción.	Con factura o equivalente (transporte público).	Exento (no se computa).	Exento.
	Remuneración global (sin justificación importe).	Exceso de 0.19 € por km recorrido más gastos de peaje y aparcamiento injustificados.	Igual que en cotización.
Otros gastos: Plus transporte y distancia. Plus quebranto de moneda, desgaste útiles y herramientas, y ropa de trabajo. Percepciones por matrimonio.		Importe íntegro.	Importe íntegro.
Indemnizaciones por despido o cese.		Exceso de la cuantía del Estatuto o que regule la ejecución de sentencias, sin considerarse como tal la establecida en convenio colectivo. Los importes que excedan de los que hubieran correspondido de haberse declarado improcedente el despido.	El exceso de 180.000 €.
Prestaciones de la Seguridad Social y mejoras por Incapacidad temporal.		Exento (no se computa).	Importe íntegro, salvo excepciones (orfandad, etc.).
Asignaciones asistenciales.	Gastos de estudios del trabajador exigidos por su puesto de trabajo.	Exento (no se computa).	Importe íntegro.
	Otras: entrega gratuita o a precio inferior del mercado de acciones, o de productos, la utilización de servicios sociales y culturales de empleados (guarderías), etc.	Importe íntegro.	Importe íntegro.
Cualquier otro concepto retributivo.		Importe íntegro.	Importe íntegro.

2.4. Deducciones; bases y tipos

Las deducciones son los descuentos que la empresa debe realizar al total devengado de la nómina del trabajador.

Cuando el total devengado o salario bruto le restemos las deducciones, obtendremos el salario líquido que percibirá el trabajador o **salario neto**.

$$\text{Total devengo o salario bruto} - \text{Total deducciones} = \text{Líquido o salario neto}$$

Las deducciones comprenden varios conceptos:

- Las aportaciones a la Seguridad Social, llamadas cotizaciones.
- Las aportaciones a cuenta del pago del impuesto sobre la renta (IRPF), llamada retención.
- Otras posibles deducciones.

Para hallar las cotizaciones y la retención por IRPF, hay que **calcular unas bases** (las bases de cotización y la base de retención) y, una vez calculadas, **aplicarles unos tipos o porcentajes**.

2.4.1. Aportaciones a la Seguridad Social:

Empresarios y trabajadores están obligados a hacer aportaciones a la Seguridad Social. Estas aportaciones reciben el nombre de cotizaciones.

La ley establece qué aportaciones han de hacer los trabajadores para ser beneficiarios de los servicios y las prestaciones económicas de la Seguridad Social en caso de necesidad.

El empresario calculará su aportación, junto a la aportación a cargo de cada trabajador que será descontada de las nóminas, y ambas aportaciones las ingresará en la seguridad social dentro del mes natural siguiente al de su devengo. Para ellos podrá utilizar medios telemáticos, como el sistema RED (Remisión Electrónica de Datos).

A. Cotizaciones por contingencias comunes:

Al cotizar por contingencias comunes, el trabajador asegura su protección frente a situaciones derivadas de:

- **Enfermedades comunes** (no relacionadas con el trabajo desempeñado).
- **Accidentes no laborales.**
- Protección de sus familiares en caso de **fallecimiento** por estas contingencias.
- La **jubilación**.
- La **maternidad**.

Para obtener las cotizaciones, hay que calcular la base de cotización por contingencias comunes (BCCC) y aplicarle el porcentaje que correspondiente.

Cálculo de la base de cotización por contingencias comunes (BCcc)

Paso 1: Calculamos la remuneración mensual.

La remuneración mensual comprende:

- Todas las **percepciones salariales** recibidas por el trabajador, salvo las horas extraordinarias.
- Todas las **percepciones no salariales**, salvo los conceptos no computables.

Paso 2: Calculamos la prorrata de pagas extras.

La prorrata de pagas extras se calcula sumando el importe de todas las pagas y dividiendo este entre 12 meses, si la retribución es mensual, o entre 365, si es diaria.

Paso 3: Sumamos el resultado de los dos pasos anteriores para obtener la BCcc. A continuación se comprobará que la base calculada se encuentra comprendida **entre las bases máxima y mínima del grupo de cotización del trabajador** (ver tabla anterior de Bases mínimas y máximas de cotización).


Si superara la base máxima o fuera inferior a la mínima, se cogerán estas como base.

Si la retribución fuera diaria, una vez comprobada la base, se multiplicará por los días naturales del mes que liquide la nómina.

Tipos de cotización (expresados en %) para el año 2025

Concepto	Empresa	Personas trabajadoras	Total
Contingencias comunes	23,60	4,70	28,30
Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) (Se aplica a la base de contingencias comunes)	0,67	0,13	0,70

magellan



Más datos

Incremento del MEI

El MEI se irá incrementando de la siguiente forma:

- Año 2025:
 - MEI empleador: 0,67.
 - MEI empleado: 0,13.
- Año 2026:
 - MEI empleador: 0,75.
 - MEI empleado: 0,15.
- 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.

B. Cotizaciones por contingencias profesionales:

Al cotizar por contingencias profesionales, se cubren las situaciones derivadas de: enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, prestaciones o familiares en caso de muerte por estas contingencias, riesgo durante el embarazo y lactancia y desempleo.

Esta cotización incluye también aportaciones **a cargo exclusivo de la empresa** para la formación profesional y el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

Para obtener las cotizaciones hay que calcular la base de cotización por contingencias profesionales y aplicarle los porcentajes correspondientes.

La base de cotización por contingencias profesionales (BCCP) se calcula sumando a la base de cotización por contingencias comunes el importe de las horas extras.

$$BCCP = BCCC + HE$$

Una vez hallado es la base, comprobamos si está entre los topes máximos y mínimos vigentes. Si supera el tope máximo o es inferior el mínimo, se cogerán esto es como base.

Cálculo de la base de cotización de contingencias profesionales (BCcp)

Paso 1: Sumamos a la base de cotización por contingencias comunes el importe de las horas extras.

$$BCcp = BCcc + \text{Horas extras}$$

Paso 2: Comprobamos que la base obtenida está comprendida entre los topes máximos y mínimos.

Si supera el tope máximo o es inferior al mínimo, se cogerán estos como base.

Porcentajes aplicables a las BCcp (%)

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) (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

C. Cotizaciones por horas extraordinarias:

Las horas extras que pueda realizar el trabajador cotizan a la Seguridad Social en una base específica. Para **obtener las cotizaciones** hay que calcular la base de cotización por horas extras y aplicar en los porcentajes correspondientes.

CÁLCULO DE LA BASE DE COTIZACIÓN POR HORAS EXTRAORDINARIAS (BCHex)			
Es el importe de horas extras que el trabajador ha realizado ese mes.			
$BCHex = Hex$			
PORCENTAJES APLICABLES (%)			
Conceptos	Empresa	Trabajador	Total
Horas extras por fuerza mayor	12,00	2,00	14,00
Otras horas extras	23,60	4,70	28,30

2.5. Aportaciones al IRPF

El empresario debe descontar una cantidad de la retribución del trabajador, para ingresarla en la Agencia Tributaria, a cuenta del pago de IRPF. Estas aportaciones se denominan retenciones.

Para obtener la cantidad que se ha de retener, se hallará la base de retención del IRPF y se aplicará sobre ella un porcentaje de retención.

Cálculo de la base de retención para el IRPF (BRIRPF)
Paso 1: Incluimos todas las percepciones salariales íntegramente.
Paso 2: Incluimos también todas las percepciones no salariales, salvo los importes no incluidos.
Porcentaje aplicable
El porcentaje aplicable dependerá de la situación personal del trabajador y del importe anual de las retribuciones que se prevé que vaya a percibir. Por ejemplo, cuantas más cargas familiares tenga el trabajador y menor sea su retribución, menor será el porcentaje de retención.
Este porcentaje no podrá ser inferior al 2 % cuando se trate de contratos o relaciones de duración inferior al año, ni inferior al 15 % en las relaciones laborales especiales.
En determinadas circunstancias puede ser necesario recalcular (regularizar) el porcentaje, si las circunstancias personales del trabajador cambian. Por ejemplo, si a mediados de un año tiene un hijo, si tiene un aumento de sueldo, etc.

2.6. Otras deducciones

El empresario puede practicar otras deducciones al devengo del trabajador, en los siguientes casos:

- **Anticipos a cuenta:** antes de que llegue el día de pago de salario, el trabajador puede solicitar al empresario un anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. En este caso la empresa descontará en las deducciones el anticipo que realizó ese mes.
- **Valor de los productos recibidos en especie:** cuándo en los devengos figuran percepciones en especie, el valor de estas percepciones se descontará en las deducciones.
- **Cuota sindical:** con la autorización del trabajador, el empresario puede descontar la cuota sindical que el trabajador abono sindicato al que se encuentra afiliado.
- **Embargo:** si hay orden de embargo sobre el salario del trabajador, el empresario descontará su importe de la nómina.



ANEXO:

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 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	TOTALES
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 la empresa de del 20...
 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 de Garantía Salarial			
3. Cotización adicional horas extraordinarias			
4. Mecanismo de Equidad Intergeneracional			
5. Base sujeta a retención del IRPF			

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

Devenos: percepciones salariales. Retribuyen el trabajo efectivo: salario base, antigüedad, incentivos, plusones, pagas extras, horas extras, salario en especie, etc. (Tabla 13.1).

Devenos: 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, plusones de transporte, prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad temporal, retribuciones en especie concedidas voluntariamente por las empresas, etc. (Tabla 13.2).

Deducciones. Son cantidades que se restan al salario bruto para obtener el salario neto (Fig. 13.3).

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 la Seguridad Social. También se indica la aportación de la empresa a la Seguridad Social, pero solo a título informativo.