

UNIDAD 4. EL SALARIO. EL RECIBO DE SALARIOS: LA NÓMINA

Índice de contenidos

1. El salario
 - 1.1. Concepto y tipos de salario
 - 1.2. ¿Cómo se fija el salario?
 - 1.3. Pago del salario
2. El recibo de salarios: la nómina
 - 2.1. Concepto de recibo de salarios o nómina
 - 2.2. Estructura del recibo de salarios
3. Devengos: percepciones
 - 3.1. Percepciones salariales (sujetas a cotización)
 - 3.2. Percepciones no salariales (no sujetas a cotización)
4. Deducciones
 - 4.1. Deducciones o descuentos por cotizaciones a la Seguridad Social
 - 4.2. Base de retención del IRPF
 - 4.3. Cálculo deducciones
5. Anexos

1. El Salario

1.1. Concepto y tipos de salario

Es la totalidad de **percepciones económicas que reciben los trabajadores, en dinero o en especie**, recibidos como contraprestación por los servicios laborales; es decir, a cambio de su trabajo. El salario está destinado a retribuir el trabajo por cuenta ajena. Los salarios se fijan por acuerdo entre el empresario y el trabajador, en función de su categoría profesional, y suelen estar establecidos en los convenios colectivos.

El salario puede ser de **2 tipos, sistemas o clases**:

- **Salario en dinero**: Se percibe en moneda en curso legal (euros), pudiendo pagarse en efectivo (en mano), o mediante cheque o similar (por ejemplo, transferencia bancaria), previo informe a los delegados de personal o al comité de empresa. Los **tipos de salario en dinero** son los siguientes:
 - **Unidad de tiempo**: el salario por unidad de tiempo utiliza, como módulo, la duración del trabajo, independientemente de la cantidad de obra realizada. Por lo general, se establecen módulos por horas, semanas o meses.
 - **Unidad de obra o a destajo**: el salario por unidad de obra solo atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizados, independientemente del tiempo invertido; también se denomina «destajo».
 - **Sistema mixto**: es una combinación de los dos anteriores. Se establece sobre una combinación de salario por tiempo y por rendimiento; por ejemplo, se establece un salario por horas, más primas o incentivos.
- **Salario en especie**: Es la utilización, consumo y obtención de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o a un precio inferior al de mercado. Nunca pueden

superar el 30% del total de remuneración. Los **casos más comunes de retribuciones en especie** son:

- Que la empresa ponga a disposición de trabajador una **vivienda**.
- Proporcionar un **automóvil** al empleado, o dejarle utilizar uno para su disfrute personal.
- **Préstamos** al trabajador cobrándole un interés menor al legal del dinero.
- Pagar **estudios** al empleado o a sus familiares hasta el 4º grado.
- Que la empresa pague al trabajador **primas de seguros**.
- Aportaciones que la empresa haga a **planes de pensiones**, etc.
- **Viajes, manutención y dietas**.

Ejemplo. Salario fijado por:

- **Unidad de tiempo:** Juan tiene establecido, por convenio colectivo, un salario de 25 € por hora trabajada.
- **Unidad de obra:** Carmen recibirá un salario de 1.200 € por confeccionar 10 trajes.
- **Mixto:** Enrique recibirá un salario de 1000 € mensuales más 150 € si consigue vender dos automóviles.

1.2. ¿Cómo se fija el salario?

Los trabajadores tienen derecho a una remuneración que sea suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razones de sexo.

El salario se fija mediante acuerdo entre el empresario y el trabajador; pero se atenderá a lo dispuesto en las retribuciones fijadas en convenio colectivo. En ningún caso deberá ser inferior al salario mínimo interprofesional.



El **salario mínimo interprofesional (SMI)** es la retribución mínima fijada legalmente para los trabajadores. Se fija anualmente por el Gobierno, previa consulta a los interlocutores sociales, teniendo en cuenta el IPC y la productividad media nacional, sirviendo de garantía salarial mínima para todos los trabajadores, ninguno de los cuales puede percibir por su trabajo un salario por debajo del SMI. Por lo tanto, es la cantidad mínima que se debe recibir en trabajos por cuenta ajena a tiempo completo, independientemente de la profesión. **El SMI es inembargable**, salvo que sea para pagar la pensión alimenticia de hijos o del cónyuge. **En 2013 el SMI es de 9.034,20 euros anuales; 645,30 euros mensuales; es decir, 21,38 euros al día.**

Además, en caso de insolvencia del empresario, el **FOGASA** (Fondo de Garantía Salarial), que es un órgano autónomo adscrito al Ministerio de Empleo, garantiza la percepción de los salarios pendientes de pago reconocidos por resolución judicial, y las indemnizaciones por despido o extinción reconocidas judicialmente, siempre que haya insolvencia empresarial o procedimiento concursal.

1.3. Pago del salario

El salario debe pagarse en la fecha convenida, sin que el tiempo a que se refiere el abono de las restricciones pueda exceder de un mes.

El pago tiene que efectuarse dentro de la jornada laboral o inmediatamente después y en el lugar de trabajo. El trabajador tiene derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

El empresario puede efectuar el pago del salario en moneda de curso legal, cheque u otra modalidad similar, por ejemplo mediante transferencia bancaria, previo informe al comité de empresa o los delegados de personal.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, sin que pueda producirse discriminación por razón de sexo, origen racial, estado civil, religión o convicciones, ideas políticas, adhesión o no a sindicatos y lengua dentro del Estado español.

ACTIVIDAD

1. Andrés solicita un anticipo el día 20 de marzo. Disfruta de un salario de 1.200 € al mes. ¿Tiene derecho al anticipo? ¿En qué cuantía?

2. El recibo de salarios: La nómina

2.1. Concepto de recibo de salarios o nómina

La liquidación y el pago del salario deben realizarse de forma documentada, es decir, contra recibo. El empresario está obligado a entregar al trabajador un documento denominado **recibo individual justificativo del pago de salarios**, también conocido como **nómina**, en el que se especifiquen cada una de las percepciones, así como los descuentos que se practiquen.

En la nómina la empresa acredita el pago de las diferentes cantidades que forman nuestro sueldo o retribución. En ella quedan registradas también las deducciones que se realizan sobre el salario, básicamente las cuotas a la Seguridad Social y las retenciones a cuenta del IRPF.

Todas las empresas están obligadas por ley a entregar este documento a sus trabajadores y a hacer constar en él todos los pagos que estos perciban por su trabajo. La nómina, por tanto, es el recibo individual y justificativo del pago del salario. El modelo debe ajustarse al aprobado por el Ministerio de Empleo (<http://empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos>).

En la siguiente página, se muestra el **modelo oficial de recibo individual justificativo del pago de salarios**.

Empresa:		Trabajador:		NIF:	
Domicilio:	Población:	Nº Afiliación Seguridad Social:	Antigüedad:		
CIF:	Código Cta. Cotización Seg. Social (CCC):	Categoría o grupo profesional:	Grupo de cotización:	Nº Libro Matrícula:	

Periodo de liquidación: del _____ de _____ al _____ de _____ de _____	Nº días/horas:
---	--

I. DEVENGOS

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

1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta

Contingencias comunes..... %

Desempleo..... %

Formación profesional..... %

Horas extraordinarias por fuerza mayor..... %

Otras 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 (1+2+3+4+5):

LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B):

Firma y sello de la empresa

En..... a de de

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

1. Base de cotización por contingencias comunes

Remuneración mensual.....	
Prorrata de pagas extraordinarias.....	
TOTAL:	
2. Base de cotización por contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta (desempleo, formación profesional, Fondo de Garantía Salarial)
3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias.....
4. Base de cotización adicional por horas extraordinarias por fuerza mayor..
5. Base sujeta a retención del IRPF.....

2.2. Estructura del recibo de salarios

La nómina se estructura en partes bien diferenciadas:

- Encabezamiento del recibo.
- Periodo de liquidación.
- Cuerpo del recibo, que incluye:
 - Devengos.
 - Deducciones.
 - Determinación de las bases de cotización a la Seguridad Social y base sujeta al IRPF.

2.2.1. El Encabezamiento del recibo de salarios

En este apartado deben figurar los datos de la empresa y del trabajador. Los **datos de la empresa** son: nombre o razón social, domicilio y código de cuenta de cotización de la Seguridad Social.

Los **datos del trabajador** son: nombre y apellidos, NIF, número de afiliación a la Seguridad Social y, sobre todo, otros conceptos importantes, que son:

- **Categoría o grupo profesional.** Se establecen diferentes grupos profesionales según las funciones que realizan los trabajadores y las titulaciones o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. El salario base depende de ella.
- **Grupo de cotización.** Todos los trabajadores están incluidos en uno de los once grupos de cotización que establece la Seguridad Social según las categorías profesionales que aparecen en la siguiente tabla:

Grupo de cotización	Categorías profesionales
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores
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
8	Oficiales de primera y segunda
9	Oficiales de tercera y Especialistas
10	Peones
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional

Grupos de cotización por contingencias comunes (datos de 2013)

2.2.2. Periodo de liquidación

Seguidamente, se deberá expresar el periodo de tiempo, es decir, el total de días naturales correspondientes al tiempo que se liquida (días trabajados y festivos correspondientes a este periodo).

Este apartado de la nómina refleja el total de días naturales que tiene el mes que se liquida (28, 30 o 31). En él se incluyen no solo los días que se han trabajado, sino también los festivos comprendidos en este periodo.

En aquellos casos que el trabajador percibe una **remuneración mensual**, el recuadro de días se cumplimenta con **30**, independientemente del mes en que se trate. Si el trabajador percibe una **retribución diaria**, en este recuadro se deberá colocar los **días que contenga el mes** que se trate.

ACTIVIDADES

1. Te adjuntamos información sobre una empresa y el trabajador asalariado. Rellena el encabezamiento del modelo de recibo de salarios.

- Empresa: Bromas y Compañía, S.L. C/ Comandante Pardines, 33. CP:26002. A-259764908. Seguridad Social: 25976490821.
- Trabajador: Francisco Hernández Sánchez. 22.145.332-L. 54. 28/8765432123. Auxiliar administrativo, 7.

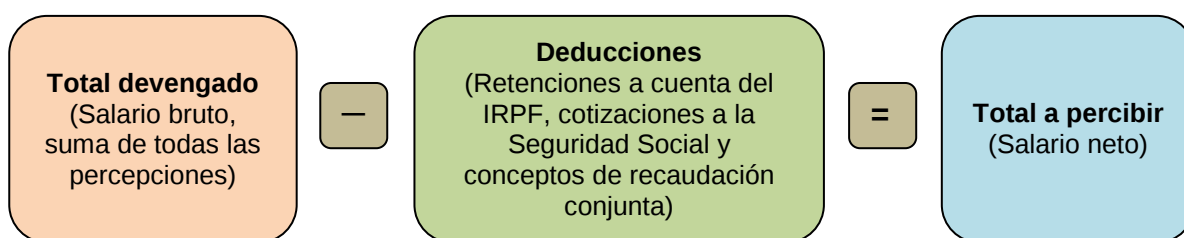
2. ¿Cuál será el periodo de liquidación para las siguientes situaciones? Los datos corresponden a la nómina de marzo.

- Trabajador con retribución mensual que estuvo de alta todo el mes.
- Trabajador con retribución diaria que estuvo de alta todo el mes.
- Trabajador con retribución diaria que inició su actividad el 16 de marzo.

2.2.3. Cuerpo del recibo de salarios

El cuerpo principal del recibo se divide en: devengos, deducciones y determinación de las bases de cotización.

- **Devengos.** Cantidades que perciben los trabajadores por diversos conceptos. Los devengos se dividen en percepciones salariales y percepciones no salariales.
- **Deducciones.** Son cantidades que la empresa retiene por diferentes conceptos.
- **Determinación de las bases de cotización a la Seguridad Social y de la base sujeta a retención del IRPF.** En este último apartado se deja constancia de las bases que sirven para el cálculo de las deducciones a que está sujeto el salario de los trabajadores: cotizaciones a la Seguridad Social y retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).



Proceso de liquidación del recibo de salarios.

3. Devengos: percepciones

Se consideran devengos la suma total de las cantidades que percibe el trabajador por los distintos conceptos, independientemente de que se consideren salario y que coticen o no a la Seguridad Social.

Las percepciones pueden ser salariales y no salariales. Las **percepciones salariales** cotizan a la seguridad Social, mientras que las **percepciones no salariales** no cotizan a la Seguridad Social, salvo cuando exceden los límites establecidos. Por lo tanto, lo que un trabajador percibe será la suma de: **percepciones salariales (salario base + complementos) + percepciones no salariales**.

3.1. Percepciones salariales (sujetas a cotización)

En la **estructura del salario** hay que distinguir entre el salario base y los complementos salariales.

3.1.1. Salario base

Es la parte de retribución base del trabajador, fijada por unidad de tiempo o de obra para cada categoría y grupo profesional por las funciones desempeñadas. Su cuantía está establecida en los convenios colectivos para todas y cada una de las categorías, grupos profesionales o niveles contributivos. **Un trabajador a jornada completa, como mínimo, debe ganar el SMI.**



3.1.2. Complementos salariales

Son cantidades que se suman al salario base, y que se fijan en función de diversas circunstancias relativas al propio trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa. Deberán calcularse conforme a los criterios pactados en el contrato individual o el convenio colectivo. Los complementos pueden ser de diferentes **tipos**:

- Complementos personales.
- Complementos de antigüedad.
- Complementos del puesto de trabajo.
- Complementos por cantidad y calidad del trabajo
- Horas extraordinarias.
- Gratificaciones extraordinarias (pagas extra)
- Participación en beneficios.
- Salario en especie.

Percepciones salariales

Se trata de percepciones que retribuyen el trabajo y deben cotizar a la Seguridad Social y al IRPF. Se dividen en:

Salario base del grupo

Es la parte fijada por unidad de tiempo o de obra, establecida para cada categoría profesional en los convenios colectivos o en los contratos.

Complementos salariales Se consideran complementos salariales aquellos que no han sido valorados al determinar el salario base. Estos complementos pueden venir regulados en las leyes o en los convenios colectivos, o bien puede haberlos establecido o pactado la dirección de la empresa. Se pueden clasificar en:	Complementos personales Se establecen por las condiciones personales (cualidades o aptitudes especiales, nivel de formación, etc.) del trabajador si no han sido tenidas en cuenta a la hora de fijar el salario base. Por ejemplo, antigüedad, conocimientos especiales, idiomas, títulos, etcétera.
	Complementos de antigüedad Los convenios colectivos pueden establecer un complemento salarial en función del tiempo que se lleve trabajando en la empresa. Los periodos establecidos para cobrar este complemento suelen ser bienios (dos años), trienios (tres años), quinquenios (cinco años) o sexenios (seis años).
	Complementos de puesto de trabajo Se perciben por las características especiales del puesto de trabajo, que lo diferencian del trabajo corriente. Se dejan de percibir en el momento en que finaliza la tarea que da origen al complemento. Dentro de estos complementos, podemos destacar diversos tipos: • Penosidad, toxicidad, peligrosidad, turnicidad, alturicidad, etcétera: se perciben cuando lo establece la autoridad laboral o el convenio colectivo, cuando el puesto de trabajo presenta estas características (especialmente duro, penoso, peligroso, dañino para la salud, poro turnos que rompen el ritmo de vida), y únicamente por los días realmente trabajados. Estos complementos no son acumulables. • Nocturnidad: el trabajo nocturno tiene una retribución específica que se determina en la negociación colectiva. Se trata de un complemento que se recibe cuando el trabajador realiza su trabajo en horario nocturno; es decir, entre las 22:00 y las 06:00 horas, salvo que el salario se haya pactado atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, o se acuerde la compensación de este trabajo en descansos.
Horas extraordinarias Son aquellas que el trabajador realiza superando la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada de acuerdo con el artículo 35 del ET. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se puede optar entre abonar las horas extraordinarias (su retribución no podrá ser inferior a la de la hora ordinaria), o bien se compensará con tiempo equivalente de descanso retribuido.	Complementos por calidad o cantidad de trabajo Se perciben por realizar mayor cantidad de trabajo o alcanzar un nivel de calidad superior al considerado como normal (mejor realización). • Incentivos y primas, actividad: se establecen cuando se exige un rendimiento superior al considerado como medio. • Asistencia, puntualidad: con estos complementos se trata de evitar el absentismo laboral, remunerando la asistencia puntual y faltar lo menos posible al trabajo.

Gratificaciones extraordinarias (pagas extra)

El trabajador tiene derecho a, como mínimo, dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores (suele coincidir con los meses de verano). Igualmente se fijará por convenio la cuantía de las gratificaciones.

Podrá acordarse en el convenio que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen entre doce mensualidades, cobrándose cada mes la parte proporcional de las pagas. Las pagas extraordinarias se devengarán en proporción al tiempo de servicio del trabajador en la empresa durante el semestre o el año anterior a su cobro.

Participación en beneficios

Es una gratificación anual, establecida en función de los beneficios de la empresa, o una cantidad fija pactada en el convenio colectivo o contrato individual, con independencia de los beneficios obtenidos.

Salario en especie

Consiste en la valoración de los bienes y servicios que presta la empresa a los trabajadores, como, por ejemplo, alojamiento, utilización o entrega de vehículos, electricidad, gas, préstamos con tipos de interés inferior al legal del dinero, etcétera. Son remuneraciones percibidas por el trabajador en bienes distintos del dinero.

ACTIVIDADES

1. Ismael presta servicios en la empresa Aluminex, S.A., desde el 1 de enero de 1999, como oficial de tercera. El convenio colectivo del sector establece un salario mensual para esta categoría de 600 € y el complemento de antigüedad es el 3% del salario base mensual por trienio, con un máximo de seis trienios. ¿Cuál será el importe que percibirá Enrique el mes de marzo de 2014 por este concepto? ¿Cuál sería el importe si el plus se abonase por quinquenios?

2. Enriq

Calcula el importe a percibir por este trabajador en la nómina del mes de febrero de 2014.

3. Roberto presta servicios en régimen de turnos en la empresa Alimentate24horas, S.L., desde el 4 de marzo de 2010. En la categoría de cajero, Roberto ha estado empleado en el turno de noche, de 22 a 6 horas, los días 1 al 7, y 18 y 28 de septiembre. Calcula la cuantía de la nómina del mes de septiembre de 2013. El convenio colectivo aplicable establece las siguientes retribuciones:
 - Sueldo base: 43 €/día.
 - Plus de nocturnidad: 25% del salario base por cada hora trabajada en este horario.
 - Antigüedad: 2% por trienio.

ACTIVIDADES

4. Un trabajador inicia su relación laboral en la empresa Icono2000, S.L., el 1 de marzo de 2013, y su salario es de 800 €. ¿Qué cantidad de las pagas extras le correspondería?

5. Un trabajador es contratado por la empresa el 1 de octubre de 2013. El convenio colectivo al que está sujeto el trabajador, establece que tiene derecho a dos pagas extraordinarias, una
El devengo es semestral. ¿Qué cantidad percibirá el trabajador en la paga de diciembre de 2013?, ¿y en la de junio de 2014?

3.2. Percepciones no salariales (no sujetas a cotización)

Percepciones no salariales											
Se trata de percepciones que no tienen la consideración de salario (no son una contraprestación por los servicios realizados), y que están excluidas de cotización a la Seguridad Social si no sobrepasan unos determinados límites legales establecidos . Sin embargo, estos conceptos deben reflejarse en el recibo de salarios o nómina. Se pueden clasificar en:											
Indemnizaciones y suplidos Cantidades abonadas a los trabajadores por los gastos que realizan como consecuencia de su actividad laboral (si superan los límites legales fijados deben cotizar a la Seguridad Social).	Dietas de viaje Tienen esta consideración los gastos normales de manutención y estancia en hoteles por desplazamientos del trabajador fuera de su centro habitual de trabajo, para trabajar en un municipio distinto. Las cantidades máximas, para no cotizar ni tributar, son las siguientes:										
	<table><tr><th>DIETAS</th><th>Con pernocta</th><th>Sin pernocta</th></tr><tr><td>En España</td><td>53,34 euros por día</td><td>26,67 euros por día</td></tr><tr><td>En extranjero</td><td>91,35 euros por día</td><td>48,08 euros por día</td></tr></table>		DIETAS	Con pernocta	Sin pernocta	En España	53,34 euros por día	26,67 euros por día	En extranjero	91,35 euros por día	48,08 euros por día
	DIETAS	Con pernocta	Sin pernocta								
	En España	53,34 euros por día	26,67 euros por día								
	En extranjero	91,35 euros por día	48,08 euros por día								
Gastos de locomoción Gastos del trabajador que se desplace fuera de la fábrica, taller, oficina o centro habitual de trabajo, para trabajar en otro centro distinto (del mismo o en diferente municipio). El empresario puede pagar el precio del transporte público, o abonarle hasta 0,19 euros / Km. (por encima de esta cantidad, sí cotizan y tributan), más los gastos de aparcamiento y peaje, en el caso de que el trabajador use su coche particular.											
Plus de transporte urbano y distancia Cantidad que debe abonarse al trabajador por su desplazamiento desde el lugar de residencia hasta el centro habitual de trabajo y viceversa.											

Indemnizaciones y suplidos Cantidades abonadas a los trabajadores por los gastos que realizan como consecuencia de su actividad laboral (si superan los límites legales fijados deben cotizar a la Seguridad Social).	Indemnizaciones por adquisición y mantenimiento de prendas de trabajo y por adquisición y desgaste de útiles y herramientas. • Desgaste de herramientas. Son percepciones por el desgaste de útiles o herramientas propias del trabajador que él mismo adquiere y que utiliza para su trabajo. Es una cantidad fija mensual. • Prendas de trabajo. Percepciones destinadas a la adquisición de prendas de trabajo cuando las adquiere el propio trabajador. Puede ser una cantidad fija, o bien prorrateada a lo largo del año. Quebranto de moneda Cantidades que percibe el trabajador como compensación para cubrir errores en cobros y pagos, o pérdidas involuntarias, derivados del manejo continuo de dinero.
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social Por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o profesional, accidente, periodos de descanso por maternidad o adopción; o bien por desempleo parcial.	
Indemnizaciones Son cantidades que el empresario paga al trabajador por traslados, despidos o suspensión del contrato. Estas cantidades tendrán carácter indemnizatorio y, por lo tanto, no cotizan a la Seguridad Social, ni tributan por IRPF (a no ser que superen los máximos legales).	
Otras percepciones no salariales Se pueden destacar las mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social concedidas por las empresas, los productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas, etcétera. Algunos ejemplos: cesta de Navidad, prestaciones conmemorativas de eventos o fiestas especiales, percepciones por matrimonio, percepciones por nacimiento de hijo, guarderías.	

4. Las deducciones (lo que nos descuentan)

El empresario está obligado a efectuar **deducciones** al trabajador por razón de las retribuciones satisfechas o total devengado (salario base, complementos de todo tipo, acción social de la empresa y percepciones no salariales), bien en concepto de retenciones a cuenta del impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF), bien por cotizaciones a la Seguridad Social. El empresario deberá efectuar las deducciones correspondientes en la nómina o recibo de salarios. Estas deducciones se realizarán sobre el total devengado que aparece en la nómina.

DEDUCCIONES A los devengos íntegros se les practica unas deducciones, para así obtener la cantidad neta que deberá percibir el trabajador. Estas deducciones son:
Aportaciones del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta Los trabajadores están obligados a cotizar a la Seguridad Social y, además, los empresarios están obligados a deducir en los recibos de salarios de los trabajadores las cuotas que correspondan a los conceptos de contingencias comunes, desempleo, formación profesional y horas extraordinarias.
Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) Los empresarios están obligados a retener a cuenta del IRPF unos determinados porcentajes, calculados en función de los ingresos brutos anuales y de las circunstancias familiares del trabajador.
Anticipos En este apartado deben hacerse constar las cantidades que haya recibido el trabajador a cuenta del trabajo ya realizado, cantidades que el empresario le deducirá en el recibo de salarios del mes correspondiente.
Valor de los productos en especie Se deducirá la valoración de los productos en especie que haya percibido el trabajador y que aparezcan reflejados en el apartado «Devengos» del recibo de salarios.
Otras deducciones En este epígrafe se incluirá cualquier otra deducción, como, por ejemplo, la devolución de préstamos que el trabajador haya percibido de la empresa.

4.1. Deducciones o descuentos por cotizaciones a la Seguridad Social.

Son las deducciones por la cuota obrera, o aportaciones del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta. Los trabajadores que están comprendidos en el régimen general están obligados a cotizar a la Seguridad Social y, además, los empresarios están obligados a deducir en los recibos de salarios de los trabajadores las cuotas que correspondan a los conceptos de **contingencias comunes, desempleo, formación profesional y horas extraordinarias**. El importe a cotizar es el resultado de aplicar unos porcentajes, que cada año se establecen para cada contingencia, a la base de cotización correspondiente. Al resultado se le denomina **cuota a ingresar**.

4.1.1. Bases de cotización a la Seguridad Social

La **base de cotización** es una cantidad que se calcula en relación con las retribuciones de los trabajadores, y sobre la cual se aplican unos tipos impositivos para obtener las cuotas que se han de descontar en las nóminas.

Bases x tipos = Cuotas a ingresar

En el Régimen General de la Seguridad Social, la base de cotización está constituida por la totalidad de las percepciones económicas recibidas por los trabajadores, en dinero o en especie, que retribuyan tanto el trabajo en efectivo como los periodos de descanso computables.

Existen las siguientes **bases de cotización**:

BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL	Base de cotización por contingencias comunes La cotización por este concepto está destinada a cubrir las situaciones de enfermedad común, maternidad y accidente no laboral.
	Base de cotización por desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial (D, FP, Fogasa) • Desempleo (D). La recaudación se destina a la cobertura del subsidio de desempleo. • Formación profesional (FP). La cotización se destina a la formación y reciclaje de los trabajadores. • Fondo de Garantía Salarial (Fogasa). Su finalidad es garantizar los salarios que no se abonen a los trabajadores.
	Base de cotización por contingencias profesionales. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (AT y EP) La cotización por estas contingencias corre exclusivamente a cargo del empresario. Se divide en: • Cuotas por IT, destinadas a la cobertura de la incapacidad temporal. • Cuotas por IMS, para cubrir contingencias derivadas de la invalidez, muerte y supervivencia.
	Base de cotización adicional por horas extraordinarias • Horas extraordinarias. Estas horas extra cotizan a los mismos tipos que las contingencias comunes. • Fuerza mayor. Cotizan a tipos reducidos. Por encima de 80 horas al año, todas las horas extra que se realicen cotizan como extraordinarias normales.

4.1.1.1. Base de cotización por contingencias comunes

Las cuotas aportadas servirán para atender las contingencias de enfermedad común, accidentes no laborales, pensión de jubilación... Las bases de cotización por contingencias comunes estarán formadas por todos los conceptos salariales sujetos a cotización más la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

BASE DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS COMUNES
Salarios sujetos a cotización + Prorratio mensual de pagas extras

En el cálculo de la base de contingencias comunes se distinguen dos casos distintos: los trabajadores que perciben su salario mensualmente (grupos 1 al 7) y los que lo perciben de forma diaria (grupos 8 al 11).



Grupos de cotización

A efectos de cotización, las categorías profesionales se dividen en once grupos. Los grupos del uno al siete comprenden bases de cotización mensuales (cotizan siempre por 30 días). Los grupos del ocho al once se refieren a las bases de cotización diarias, es decir, los trabajadores incluidos en este último grupo cotizan por los días naturales que tenga el mes que se liquida.

A. Base de cotización cuando la retribución es mensual. Cuando se trata de salario mensual se procede de la siguiente forma:

- **Se computan los devengos salariales del mes** al que se refiere la cotización, excluidos los conceptos extrasalariales no computables (dentro de los límites establecidos) y las horas extraordinarias.
- **Se añade la parte proporcional de las pagas extra** de la siguiente forma:

<u>Importe anual estimado de las pagas extra</u> 12
--

- **La base de cotización ha de estar comprendida dentro del mínimo y del máximo establecidos para cada categoría profesional, grupos del uno al siete.** Si la base resultante fuese inferior a la mínima, se cotizará por esta, y si fuese superior a la máxima, esta será considerada como base de cotización.

B. Base de cotización cuando la retribución es diaria. Para calcular las bases de cotización cuando el salario es diario, se procede en el orden siguiente:

- **Se computan, en forma diaria, los devengos salariales del mes** al que se refiere la cotización, excluidos los conceptos extrasalariales no computables y las horas extraordinarias.
- **Se añade la parte proporcional de las pagas extra** de la siguiente forma:

<u>Importe anual estimado de las pagas extra</u> 365 (366)

- **La base de cotización debe estar comprendida dentro del mínimo y del máximo establecidos para cada categoría profesional, grupos del ocho al once.** Si la base resultante es inferior a la mínima, se cotizará por esta, y si es superior a la máxima, esta será considerada como base de cotización.
- **La base diaria de cotización se multiplicará por el número real de días del mes** de que se trate (28, 29, 30 o 31).

BASES DE COTIZACIÓN CONTINGENCIAS COMUNES 2013			
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	1.051,50	3.425,70
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	872,10	3.425,70
3	Jefes Administrativos y de Taller	758,70	3.425,70
4	Ayudantes no Titulados	753,00	3.425,70
5	Oficiales Administrativos	753,00	3.425,70
6	Subalternos	753,00	3.425,70
7	Auxiliares Administrativos	753,00	3.425,70
		Bases mínimas euros/día	Bases máximas euros/día
8	Oficiales de primera y segunda	25,10	114,19
9	Oficiales de tercera y Especialistas	25,10	114,19
10	Peones	25,10	114,19
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	25,10	114,19

Grupos de cotización por contingencias comunes (datos de 2013)

4.1.1.2. Base de cotización por contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta

Las cuotas aportadas servirán para atender las contingencias de desempleo y formación profesional. La base de cotización por contingencias profesionales de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (AT y EP), y la base de cotización por conceptos de recaudación conjunta por desempleo (D), formación profesional (FP) y Fondo de Garantía Salarial (Fogasa), son bases distintas, cuyo **cálculo se realiza de la misma forma que para las contingencias comunes, pero incluyéndose el importe de las horas extraordinarias.**

BASE DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES
Salarios sujetos a cotización + Prorratio mensual de pagas extras + Horas extras

Cualquiera que sea el grupo de cotización del trabajador, los topes máximos son los que aparecen en la siguiente tabla.

TOPES DE COTIZACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO (AT) Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (EP)	
TOPE MÍNIMO (euros / mes)	TOPE MÁXIMO (euros / mes)
753,00	3.425,70

Bases mínima y máxima para AT y EP, D, FP y Fogasa (datos 2013).

Las cotizaciones por AT, EP y Fogasa corren a cargo exclusivamente del empresario, y se establecen en función de la rama de actividad en la que se encuadra la empresa. Estas cotizaciones no se reflejan en la nómina.

4.1.1.3. Bases de cotización adicional por horas extras

La base de cotización por este concepto estará formada por el importe de las horas extraordinarias.

ACTIVIDADES. Casos prácticos

- 1. Calcula las bases de cotización de un trabajador que desempeña el puesto de auxiliar administrativo (grupo de cotización 7) y recibe las siguientes retribuciones:**
 - Salario base: 1 000,00 €.
 - Incentivos: 120,00 €.
 - El trabajador percibe anualmente dos pagas extraordinarias por un importe igual al salario base.

- 2. Calcula las bases de cotización correspondientes a un ingeniero (grupo 1) que en el presente mes ha recibido las siguientes retribuciones:**
 - Salario base: 1 500,00 €.
 - Incentivo: 192,00 €.
 - Horas extra: 60,00 €.
 - Horas extra fuerza mayor: 100,00 €.
 - Percibe anualmente dos pagas extraordinarias, siendo el importe de cada una igual que el sueldo base.

- 3. Calcula las bases de cotización de un trabajador del grupo 9, en un mes de 30 días, que percibe las siguientes retribuciones:**
 - Salario base: 30,00 €/día.
 - Plus de actividad: 4,00 €/día.
 - Horas extra: 90,00 €/mes.
 - Recibe dos pagas extra al año equivalentes, cada una, a 30 días de salario base.

4.1.2. Conceptos no computables en la base de cotización

Las **percepciones no salariales** están excluidas de cotizar a la Seguridad Social, pero siempre que no superen unos determinados límites. El exceso sobre los límites señalados se computará en la base de cotización a la Seguridad Social.

INDEMNIZACIONES A EFECTOS DE COTIZACIÓN			
Pluses de transporte o distancia	Cotizan las cuantías que excedan el 20% del IPREM mensual, en su conjunto, sin incluir la parte de pagas extraordinarias		
Dietas	Están exentas de cotización las siguientes cuantías (importes establecidos por la Agencia Tributaria):		
	DIETAS	Con pernocta	Sin pernocta
	En España	53,34 euros por día	26,67 euros por día
	En extranjero	91,35 euros por día	48,08 euros por día
Gastos de locomoción o kilometraje	Están exentos de cotización: - El importe justificado de los gastos públicos. 0,19 €/km recorrido, más gastos de peaje y aparcamiento justificados (el exceso de esta cantidad, cotiza).		
Quebranto de moneda, ropa de trabajo, desgaste de útiles	Cotizan las cuantías que excedan el 20% del IPREM mensual, en su conjunto, sin incluir la parte de pagas extraordinarias.		
Productos en especie concedidos voluntariamente: vehículos, vivienda, plazas garaje, préstamos a interés inferior al legal del dinero, gastos de estudio, bolsas de Navidad, juguetes, primas de seguros...	Cotizan las cuantías que excedan el 20% del IPREM mensual, en su conjunto, sin incluir la parte de pagas extraordinarias.		
Percepciones por matrimonio	Importe exento de cotización.		
Prestaciones de la Seguridad Social y sus mejoras	Importe exento de cotización.		
Indemnizaciones por fallecimiento, traslados, suspensiones y despidos	Importe exento de cotización.		

Límites exentos de cotización de las percepciones no salariales.



IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples)

Sustituye al SMI en otros ámbitos, por ejemplo para acceder a determinadas prestaciones. Para el año 2013 las cuantías serán las siguientes:

- IPREM diario: 17,75 €.
- IPREM mensual: 532,51 €.
- IPREM anual: 6.390,13 €.

ACTIVIDADES

1. Un trabajador que utiliza su propio vehículo para desplazarse durante la jornada laboral ha realizado 500 kilómetros en un mes. El complemento de locomoción es retribuido a 0,25 euros el kilómetro. Calcula el importe que cobrará el trabajador en concepto de locomoción, el importe que quedará excluido de cotizar a la Seguridad Social, y el importe por el que se cotizará.
2. Calcula el importe por el que cotizará un trabajador que percibe un complemento de transporte de 130 € mensuales. Supongamos que el IPREM es de 600 € mensuales.

4.2. Base de retención del IRPF

La base de retención está constituida por los rendimientos íntegros del trabajador. **No se han de practicar retenciones** (pues están exceptuados de gravamen) **sobre los siguientes conceptos:**

- Indemnizaciones por despido, cese en el puesto de trabajo, traslado, extinción del contrato de trabajo y fallecimiento.
- Los gastos de locomoción, siempre que estén debidamente justificados (dentro de los límites establecidos).
- Las dietas y las asignaciones para gastos de viaje, siempre que no superen los límites establecidos en el Reglamento del IRPF.

4.3. Cálculo de deducciones

A los devengos que perciben los trabajadores se les practica una serie de deducciones que, una vez restadas del importe íntegro, dan lugar a la cantidad que realmente percibirá el trabajador. Estas son las deducciones que se han de practicar:

- **Aportaciones del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta.** La aportación del trabajador a la Seguridad Social por la denominada cuota obrera es el resultado de la suma de las cuotas que se obtienen de aplicar los tipos de cotización a las bases calculadas. El resultado se refleja en el recibo de salarios (apartado II. Deducciones).
- **Retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).** Cuando los empresarios pagan rendimientos del trabajo o prestaciones por cuenta de la Seguridad Social (por ejemplo, en caso de baja por enfermedad) están obligados a retener unos determinados porcentajes a cuenta de la liquidación anual del IRPF. El empresario deduce del salario del trabajador una cantidad mensual que posteriormente ingresará en Hacienda. Esta cantidad le servirá como entrega "a cuenta" de la liquidación final que realizará cuando presente la declaración del IRPF.



El **porcentaje de retención** se fija teniendo en cuenta toda la retribución bruta; es decir, el importe anual de las retribuciones (suma del salario más las pagas extra a nivel anual una vez deducidas las cantidades que marca la ley: cotizaciones a la Seguridad Social, Mutualidades de funcionarios y los Derechos pasivos). La retención depende, asimismo, de otros elementos, como el estado civil del trabajador, el número de descendientes, la edad de los mismos, si el cónyuge trabaja, el importe anual de las retribuciones del cónyuge, y los ascendientes discapacitados.



La Agencia Tributaria, a través del portal **www.aeat.es**, facilita un programa para el cálculo en línea del porcentaje de retención a cuenta del IRPF que se debe practicar a cada trabajador en su nómina. El procediendo para acceder al programa es el siguiente:

- Accede a la página de la Agencia Tributaria.
- Descarga de programas de ayuda.
- Programas de ayuda en línea.
- Retenciones IRPF 2013.

4.3.1. Tipos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social

El tipo de cotización es el porcentaje que se aplica sobre la base para obtener la cuota que se ingresa en la Seguridad Social. Los tipos vigentes en la actualidad son los que aparecen en la siguiente tabla.

TIPOS DE COTIZACIÓN AL RÉGIMEN GENERAL DE LA S. SOCIAL (%)			
CONTINGENCIAS	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Comunes	23,60	4,70	28,30
Horas Extraordinarias Fuerza Mayor	12,00	2,00	14,00
Resto Horas Extraordinarias	23,60	4,70	28,30
(1) Tipo de contingencias comunes (IT): trabajadores con 65 años de edad y 38 años y 6 meses de cotización o 67 años de edad y 37 años de cotización: 1,60 por 100 (1,33 por 100 -empresa- y 0,27 por 100 -trabajador-). (2) En los contratos temporales de duración efectiva inferior a siete días, la cuota empresarial por contingencias comunes se incrementa en un 36 por ciento. No se aplica a los contratos de interinidad, ni al Sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrario, incluido en el Régimen General.			
DESEMPLEO	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Tipo General	5,50	1,55	7,05
Contrato duración determinada Tiempo Completo	6,70	1,60	8,30
Contrato duración determinada Tiempo Parcial	7,70	1,60	9,30
	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
FOGASA	0,20	NO COTIZA	0,20
	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
FORMACIÓN PROFESIONAL	0,60	0,10	0,70

Tipos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social (datos de 2013).

EN EL ANEXO I APARECE EL RESTO DE TIPOS DE COTIZACIÓN: RÉGIMEN ESPECIAL AUTÓNOMOS, AGRARIOS, SERVICIO DE HOGAR...

4.3.2. Pasos para calcular las cotizaciones a la Seguridad Social

Para calcular lo que cotizamos debemos de seguir **tres pasos**:

- **PASO 1.** Calcular la Base de Cotización por Contingencias Comunes (BCCC): Es la suma del Salario base + Complementos salariales (sin incluir los que no se consideran salario) + parte proporcional de Pagas extras.
- **PASO 2.** Calcular la Base de Cotización por Contingencias Profesionales (BCCP): Es igual a la BCCC + horas extras
- **PASO 3.** Finalmente calculamos lo que nos descuentan todos los meses por:
 - **Contingencias Comunes:** Cantidades que nos descuentan de la nómina para cubrir futuras bajas o incapacidades del trabajador. Se calcula aplicando un **4,7% a la Base de Contingencias Comunes (PASO 1).**
 - **Desempleo:** Nos descuentan una cantidad para cubrir posibles situaciones de desempleo. Se calcula multiplicando:
 - **1,55% (tipo general, indefinido) x Base Contingencias Profesionales (PASO 2).**
 - **1,60% (duración determinada, temporal) x Base Contingencias Profesionales (PASO 2).**
 - **Formación Profesional:** Descuento que nos aplican para formar al trabajador. Se calcula multiplicando: **0,10% a la Base Contingencias Profesionales (PASO 2).**
 - **Horas Extras:** Por trabajar horas extras también nos descuentan en la nómina:
 - **Horas extras por fuerza mayor: 2,00% sobre la cantidad ganada** por estas horas extras.
 - **Resto horas extras (estructurales): 4,70% sobre la cantidad ganada** por estas horas extras.

ACTIVIDADES

1. Partiendo de los Casos prácticos 1, 2 y 3 (página 15), calcula las cotizaciones a la Seguridad Social que corresponden a los trabajadores y a los empresarios. Tienes que aplicar los tipos de cotización de la tabla de la página 18.
2. Accede a la página web www.aeat.es para calcular el porcentaje de retención a cuenta del IRPF que corresponde en los casos que citamos a continuación. Para calcular las retenciones se parte de tres situaciones familiares:
 - Situación 1: perceptor soltero, viudo o divorciado que convive con hijos solteros menores de 18 años, los cuales conviven exclusivamente con el perceptor.
 - Situación 2: perceptor casado cuyo cónyuge no obtiene rentas superiores a 1.500 € mensuales.
 - Situación 3: situación distinta de las anteriores. Por ejemplo: perceptor soltero y sin hijos; perceptor casado cuyo cónyuge obtiene rentas superiores a 1.500 €; etcétera.
 - a) Trabajador soltero, cuya retribución anual estimada es de 12 000 € y su cotización a la Seguridad Social es de 750 €.
 - b) Supongamos que el trabajador de la actividad anterior tuviese una discapacidad del 40 %.
 - c) Supongamos que el trabajador de la situación a) tuviese un hijo en el mes de mayo.
 - d) Trabajador casado, con dos hijos de 10 y 12 años, cuyo cónyuge no obtiene ningún tipo de renta; su retribución bruta anual se estima en 21.000 € y su cotización a la Seguridad Social es de 1.308 €.
 - e) Trabajador casado, con tres hijos de 16, 18 y 23 años, cuyo cónyuge obtiene una renta anual de 16.000 €; su retribución bruta anual se estima en 27.000 € y su cotización a la Seguridad Social es de 1.1682 €; con ellos convive un ascendiente de 73 años que tiene una discapacidad del 40 %.

ACTIVIDADES. Confección de Recibos de Salario.

CASO PRÁCTICO 1

Confecciona el recibo de salarios del mes de enero de Pedro López, que presta sus servicios en la empresa NDS, S.L, con la categoría de auxiliar administrativo (grupo cotización 7). Percibe, según convenio, las siguientes retribuciones:

- Salario base: 1.000 €.
- Antigüedad: 300 €.
- Por convenio colectivo se establecen tres pagas extraordinarias. El importe de cada una de ellas es el salario base más la antigüedad.

CASO PRÁCTICO 2

Confecciona el recibo de salario correspondiente al mes de abril de Antonio García Pérez, auxiliar administrativo (grupo 7) que lleva cinco años trabajando en la empresa. Sus retribuciones según el convenio colectivo son:

- Salario base: 1.100,00 €.
- Incentivo: 70,00 €.
- Antigüedad: 5 % del salario base por trienio.
- Anualmente tiene derecho a percibir dos pagas extraordinarias, cada una de una cantidad igual al salario base.
- Retención a cuenta del IRPF del 10 %.

CASO PRÁCTICO 3

Realiza el recibo de salario del mes de enero de Cristina Menéndez Sáez, jefa administrativa (grupo 3) que lleva diez años trabajando en la empresa. Sus retribuciones según el convenio colectivo son:

- Salario base: 1.300,00 €.
- Horas extra: 200,00 €.
- Horas extra fuerza mayor: 300,00 €.
- Antigüedad: 10 % del salario base, por trienio.
- Idiomas: 160,00 €.
- Quebranto de moneda: 100,00 €.
- Recibe dos pagas extra al año, cada una de ellas de un importe igual al sueldo base más la antigüedad.
- Retención a cuenta del IRPF: 14 %.
- Supongamos que el IPREM es de 600,00 €.



PARA REALIZAR ESTAS ACTIVIDADES SE UTILIZARÁN LOS MODELOS DE RECIBO DE SALARIOS SITUADOS AL FINAL DEL TEMA

ACTIVIDADES FINALES. AMPLIACIÓN

1. Hugo Belmonte trabaja como cajero en supermercados VALLE DEL ORO, S.A. de Sevilla, desde el 4 de febrero del 2000, y recibe mensualmente las siguientes retribuciones:

- Sueldo Base: 1.000 €.
- Antigüedad: 2% por trienio.

Calcula las retribuciones de este trabajador para el mes de marzo de 2009.

2. Calcula las retribuciones recibidas, en concepto de complementos en especie, que ha recibido Félix Aguilar en el mes de abril de 2013:

- Disfrute gratuito de vivienda alquilada por la empresa con una renta mensual de 400 €/mes.
- Préstamo de 6.000 € a un interés del 3% anual.

3. La empresa XXX, el día 1 de abril de 200X, confecciona el recibo de salarios de uno de sus trabajadores, que presta servicios en la oficina de la empresa como auxiliar administrativo. Por convenio y según su contrato de trabajo tiene derecho a percibir las siguientes cantidades por diferentes conceptos:

- Por el trabajo realizado: 1.600 €.
- Por la antigüedad en la empresa de 5 años: 2% por trienio.
- Por utilizar la lengua inglesa en su trabajo diario 60 € mensuales. (Este plus lo perciben aquellos trabajadores que estén en posesión de los correspondientes diplomas).
- Por asistencia puntual al trabajo: 25 €.
- Una participación en beneficios, cuya cuantía se ha fijado en 400 € anuales abonados cada mes de agosto. Este plus es percibido por toda la plantilla de la empresa, independientemente de los resultados contables obtenidos por dicha empresa.

Contesta a las siguientes preguntas:

- a) ¿Cómo se distribuyen estas cantidades en el recibo de salarios?
b) ¿Son todas ellas consideradas salarios?

4. ¿A qué se destina la cotización por contingencias comunes?

5. Jaime García trabaja como contable en la empresa RODESA S.L. Tiene fijados los siguientes conceptos retributivos:

- a. Retribución en dinero: 2.000 €
b. Retribución en especie (uso de una vivienda): 600 €
TOTAL: 2.600 €

¿La retribución en especie está de acuerdo con lo establecido en la ley?

6. ¿Qué utilidad tiene el SMI?

ACTIVIDADES FINALES. COMPRUEBA TUS CONOCIMIENTOS

Bloque 1. Analizar el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran.

1. Consultando un impreso de recibo de salarios, responde a las siguientes preguntas:
 - a) ¿Qué datos de identificación crees más importantes desde el punto de vista del cálculo del salario?
 - b) ¿Cuál es la diferencia fundamental entre las percepciones salariales y las no salariales?
 - c) ¿Cuáles son las principales deducciones que se practican en el recibo de salarios?
2. De la relación que aparece a continuación, señala los conceptos exceptuados de cotizar a la Seguridad Social y los exentos de tributación en el IRPF.
 - a) Horas extraordinarias.
 - b) Salario base.
 - c) Dietas de viaje.
 - d) Complemento por toxicidad.
 - e) Quebranto de moneda.
 - f) Participación en beneficios.
 - g) Prestación de la Seguridad Social por accidente.
 - h) Adquisición de prendas de trabajo.
 - i) Complemento por antigüedad.
 - j) Complemento de actividad.
 - k) Complemento de transporte urbano.
 - l) Incentivos.
3. Un trabajador que lleva 17 años en una empresa percibe un salario mensual de 1.800 euros y un complemento de antigüedad del 10 %. Calcula el importe del complemento de antigüedad en los siguientes casos:
 - a) Bienios.
 - b) Trienios.
 - c) Sexenios.
4. Calcula el prorrateo mensual de las gratificaciones extraordinarias de un trabajador en los casos siguientes:
 - a) Cobra dos pagas, cada una de 1.200 €.
 - b) Además de las dos anteriores, cobra una paga de beneficios de 1.220 €.

ACTIVIDADES FINALES. COMPRUEBA TUS CONOCIMIENTOS

Bloque 2. Identificar las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario

5. Calcula las bases de cotización correspondientes a un trabajador que desempeña el puesto de auxiliar administrativo (grupo de cotización 7) y recibe las siguientes retribuciones:

- Salario base: 700 €.
- Antigüedad: 48 €.
- Incentivos: 120 €.
- Percibe anualmente dos pagas extraordinarias, siendo el importe de cada una la suma del sueldo base más la antigüedad.

Calcula las cuotas correspondientes al trabajador y al empresario.

6. Continuación de la actividad anterior. Calcula las bases de cotización, suponiendo que, además de las percepciones indicadas, ha recibido:

- Horas extra: 60,00 €.
- Horas extra de fuerza mayor: 36,00 €.

Calcula las cuotas correspondientes al trabajador y al empresario.

Bloque 3. Complimentar adecuadamente el impreso oficial de recibo de salarios.

7. Confecciona el recibo de salarios, correspondiente al mes de abril, de un trabajador que tiene la categoría profesional de jefe de taller (grupo 3) y que percibe las siguientes retribuciones:

- Salario base: 1.355 €.
- Complemento de actividad: 100 €.
- Complemento de convenio: 300 €.
- Cobra dos pagas extra al año equivalentes, cada una, al sueldo base.
- Retención a cuenta del IRPF del 16 %.

8. Realiza el recibo de salarios de un trabajador del grupo 4 que durante un determinado mes percibió las siguientes retribuciones:

- Sueldo base: 1.100 €.
- Antigüedad: 75 €.
- Complemento de actividad: 100 €.
- Horas extra: 250 €.
- Percibe dos pagas extra al año equivalentes, cada una, al sueldo base más la antigüedad.
- Retención a cuenta del IRPF del 12 %.

9. Realiza el recibo de salarios de un trabajador del grupo 7 que percibe las siguientes retribuciones:

- Sueldo base: 1 500 €.
- Antigüedad: 138 €.
- Productividad: 130 €.
- Horas extra: 240 €.
- Horas extra de fuerza mayor: 400 €.
- Tiene derecho a dos pagas extraordinarias al año equivalentes, cada una, al sueldo base más la antigüedad.
- Retención a cuenta del IRPF del 15 %.

ACTIVIDADES FINALES. COMPRUEBA TUS CONOCIMIENTOS

Bloque 3. Cumplimentar adecuadamente el impreso oficial de recibo de salarios.

10. Confecciona la nómina del mes de enero de un trabajador encuadrado en el grupo 1, sabiendo que percibe la siguiente retribución:

- Salario base: 1 300 €.
- Antigüedad: 3 % del salario base por trienio.
- Nocturnidad: 300 €.
- Prendas de trabajo: 115 €.
- Horas extraordinarias: 150 €.
- Lleva 22 años trabajando en la empresa.
- Tiene derecho a dos pagas extras del sueldo base, más la antigüedad. Una de las pagas es cobrada este mes y aparece reflejada en este recibo de salarios.
- Retención a cuenta del IRPF del 20 %.
- Supóngase que el IPREM es de 600 €.

11. Confecciona el recibo de salarios correspondiente al mes de enero de un trabajador que pertenece al grupo 2 de cotización, sabiendo que percibe la siguiente retribución:

- Salario base: 1 500 €.
- Incentivos: 200 €.
- Transporte: 160 €.
- Horas extraordinarias: 150 €.
- Horas extraordinarias de fuerza mayor: 75 €.
- Tiene derecho a dos pagas extraordinarias equivalentes, cada una, al sueldo base.
- Retención a cuenta del IRPF del 16 %.
- Supóngase que el IPREM es de 600 €.

12. Realiza el recibo de salarios del mes de junio de un oficial de tercera, grupo 9 de cotización, que percibe las siguientes retribuciones:

- Salario base: 25 €/día.
- Plus de actividad: 5 €/día.
- Complemento de transporte: 45 €/mes.
- Horas extra: 100 €/mes.
- Anualmente tiene derecho a dos pagas extraordinarias equivalentes a 30 días de salario base cada una.
- Retención a cuenta del IRPF del 9 %.

13. Realiza el recibo de salarios del mes de febrero de un oficial de 1.^a, grupo 8 de cotización, que percibe las siguientes retribuciones:

- Salario base: 30 €/día.
- Plus de actividad: 18 €/día.
- Complemento de transporte: 60 €/mes.
- Horas extra: 100 €/mes.
- Anualmente percibe dos pagas extra equivalentes, cada una, a 30 días de salario base.
- Retención a cuenta del IRPF del 9 %.

ACTIVIDADES FINALES. COMPRUEBA TUS CONOCIMIENTOS

Bloque 3. Cumplimentar adecuadamente el impreso oficial de recibo de salarios.

14. Confeccionar el recibo de salarios del mes de noviembre de Antonio López, que presta servicios en la empresa Rentivol, S.L. con la categoría profesional de auxiliar administrativo (grupo de cotización 7), mediante contrato indefinido. Percibe según convenio colectivo las siguientes retribuciones:

- Salario base de 1.000 € mensuales.
- Plus de convenio de 300 € mensuales.
- Tres pagas extraordinarias por importe de 1.000 € cada una de ellas.
- El tipo de retención fiscal es del 6%.

15. Realizar el recibo de salarios del mes de marzo de Irene Santos. Presta sus servicios en la empresa Textulise, S.A. mediante contrato indefinido con la categoría de jefe de taller (grupo de cotización 3). Percibe según convenio las siguientes retribuciones:

- Salario base de 1.200 € al mes.
- Plus de actividad de 200 € al mes.
- Plus de transporte de 50 € al mes.
- El convenio colectivo establece tres pagas extraordinarias de salario base.
- El tipo de retención fiscal es del 12%.

16. Confecciona la nómina del mes de octubre de 2013 del siguiente trabajador: Juan Antonio, oficial de tercera (grupo de cotización 9) de AGINSA, S.A. ha percibido en el mes de octubre de 2013 las siguientes retribuciones:

- Salario base: 21 € diarios.
- Plus de toxicidad: 10%.
- Plus de antigüedad: 3% por trienio (antigüedad en la empresa desde el 7 de noviembre de 1997).
- Plus de distancia: 2 € por día efectivo trabajado.
- El trabajador tiene derecho a dos pagas extraordinarias al año, en los meses de julio y diciembre, equivalentes cada una de ellas a 30 días de salario base más la antigüedad.
- Teniendo en cuenta la retribución anual, las deducciones y la situación familiar del trabajador la retención por IRPF es del 10%.



PARA REALIZAR LAS ACTIVIDADES DEL BLOQUE 3 (CUMPLIMENTACIÓN DE NÓMINAS) SE UTILIZARÁN LOS MODELOS DE RECIBO DE SALARIOS SITUADOS AL FINAL DEL TEMA

EVALÚA TUS CONOCIMIENTOS

1. Indica cuál de los siguientes no es un complemento salarial:

- a) Nocturnidad.
- b) Horas extras.
- c) Salario mínimo interprofesional.
- d) Participación en beneficios.

2. De la siguiente relación indica cuál no es una percepción no salarial:

- a) Plus de transporte.
- b) Dietas de viaje.
- c) Plus de toxicidad.
- d) Quebranto de moneda.

3. Las horas extras no estructurales se caracterizan porque:

- a) Son las realizadas voluntariamente por el trabajador.
- b) Son obligatorias para el trabajador.
- c) Se realizan como consecuencia de un suceso extraordinario.
- d) Ninguna de las tres respuestas es correcta.

4. Indica cuáles de las siguientes remuneraciones se consideran retribuciones en especie:

- a) Participación en beneficios.
- b) Plus de residencia.
- c) La utilización de la vivienda por razón de cargo.
- d) El plus de transporte.

5. Indica, de estos conceptos, cuáles se consideran deducciones a efectos de retribución:

- a) Dietas de viaje.
- b) Cotización por desempleo.
- c) Retención por IRPF.
- d) Son correctas b) y c).

ANEXOS. OTROS SISTEMAS DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS 2013	
Base Mínima euros/mes	858,60
Base Máxima euros/mes	3.425,70
Base de Cotización menores de 47 años ó con 47 años.	Trabajadores que a 01/01/2013 sean menores de 47 años podrán elegir entre los límites de las bases mínima y máxima. Igual elección podrán efectuar los trabajadores que en esa fecha tengan una edad de 47 años y su base de cotización en el mes de diciembre de 2012 haya sido igual o superior a 1.870,50 euros mensuales o causen alta en este Régimen Especial con posterioridad a esta fecha. Trabajadores que, a 1 de enero de 2013, tengan 47 años de edad, si su base de cotización fuera inferior a 1.870,50 euros mensuales no podrán elegir una base de cuantía superior a 1.888,80 euros mensuales, salvo que ejerciten su opción en tal sentido antes del 30 de junio de 2013, produciendo efectos a partir del 1 de julio del mismo año. En el caso del cónyuge supérstite del titular del negocio que, como consecuencia del fallecimiento de éste, haya tenido que ponerse al frente del mismo y darse de alta en este Régimen Especial con 47 años de edad, en cuyo caso no existirá dicha limitación.
Base de Cotización 48 ó más años de edad.	Trabajadores que a 01/01/2013, tengan cumplida la edad de 48 o más años, la base de cotización estará comprendida entre las cuantías de 925,80 y 1.888,80 euros mensuales. En el caso del cónyuge supérstite del titular del negocio que, como consecuencia del fallecimiento de éste, haya tenido que ponerse al frente del mismo y darse de alta en este régimen especial con 45 o más años de edad, la elección de bases estará comprendida entre las cuantías de 858,60 y 1.888,80 euros mensuales.
Base de Cotización 48 ó 49 años de edad.	Trabajadores que a 1 de enero de 2011, tengan 48 ó 49 años de edad y su base de cotización fuera superior a 1.870,50 euros mensuales podrán optar por una base de cotización comprendida entre 858,60 euros mensuales y el importe de aquélla incrementado en un 1 por ciento, pudiendo optar, en caso de no alcanzarse, por una base de hasta 1.888,80 euros mensuales.
Base cotización mayores 50 años con 5 ó más años cotizados.	Si la última base de cotización es inferior o igual a 1.870,50 euros, se habrá de cotizar por una base comprendida entre 858,60 y 1.888,80 euros/mensuales. Si la última base de cotización es superior a 1.870,50 euros, se habrá de cotizar por una base comprendida entre 858,60 euros mensuales, y el importe de aquélla incrementado en un 1 por ciento, pudiendo optar, en caso de no alcanzarse, por una base de hasta 1.888,80 euros mensuales.
Tipo con I.T.	29,80 por ciento 29,30 por ciento con cese de actividad.
Tipo sin I.T.	26,50 por ciento
Tipo AT y EP (con I.T.)	Tarifa primas disposición adicional cuarta Ley 42/2006, de 28 de diciembre, en redacción dada por la disposición final décima séptima de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, sobre la misma base de cotización elegida por los interesados para contingencias comunes.
Los trabajadores autónomos dedicados a la venta ambulante o a domicilio (CNAE 09: 4781, 4782, 4789, 4799) y socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que perciban ingresos directamente de los compradores, podrán elegir como base mínima de cotización, entre 858,60 o 753,00 euros/mes. Venta a domicilio (CNAE 09 4799) y socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado, si acreditan la venta en mercados tradicionales o mercadillos, con horario inferior a 8 horas/día, podrán elegir como base de cotización entre 858,60 y 472,20 euros/mes. Los trabajadores autónomos que en el año 2012 hayan tenido contratado a su servicio un número de trabajadores por cuenta ajena igual o superior a cincuenta, la base mínima de cotización será 1.051,50 euros/mes (grupo de cotización 1 del Régimen General). Trabajadores autónomos (sin opción AT y EP), cotización adicional del 0,10%, sobre la cotización elegida, para la financiación de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. El tipo de cotización para la protección por cese de actividad será el 2,2 por ciento, a cargo del trabajador. El tipo por Contingencias Comunes (IT) para trabajadores con 65 años de edad y 38 años y 6 meses de cotización ó 67 años de edad y 37 años de cotización: 3,3% ó 2,8%, si está acogido al sistema de protección por cese de actividad.	

SISTEMA ESPECIAL PARA EMPLEADOS DEL HOGAR 2013

Por Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social (BOE de 31 de diciembre), se establecen para el año 2013 las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales de este Sistema Especial.

Las bases de cotización por contingencias comunes, serán las determinadas en la siguiente escala, en función de la retribución mensual percibida por los empleados de hogar, incrementado con la parte proporcional de las pagas extraordinarias a que tenga derecho el mismo, por cada relación laboral.

Tramo	Retribución mensual euros/mes	Base de cotización euros/mes
1.º	Hasta 172,05	147,86
2.º	Desde 172,06 hasta 268,80	244,62
3.º	Desde 268,81 hasta 365,60	341,40
4.º	Desde 365,61 hasta 462,40	438,17
5.º	Desde 462,41 hasta 559,10	534,95
6.º	Desde 559,11 hasta 655,90	631,73
7.º	Desde 655,91 hasta 753,00	753,00
8.º	Desde 753,01	790,65

TIPO DE COTIZACIÓN (%)

CONTINGENCIAS	EMPLEADOR	TRABAJADOR	TOTAL
Comunes	19,05	3,85	22,90

- Contingencias profesionales (AT y EP), tarifa de primas disposición adicional cuarta Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2007, en redacción dada por la disposición final décima séptima, de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2013, (clave epígrafe 97) siendo la cuota resultante a cargo exclusivo del empleador.

IT: 0,65%.

IMS: 0,45%.

REDUCCIÓN

- Se aplicará una reducción del 20% en la aportación empresarial por contingencias comunes.
- Familias numerosas, la reducción de cuotas prevista en el párrafo anterior se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45%.
- Beneficiarios: empleadores que hayan contratado, bajo cualquier modalidad contractual, y dado de alta en este Sistema Especial a un empleado de hogar a partir del 1 de enero de 2012, siempre y cuando el empleado no hubiera figurado en alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar a tiempo completo, para el mismo empleador, dentro del período comprendido entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011.
- Con efectos de 1 de abril de 2013, los beneficios en la cotización consistentes tanto en reducciones en la cotización a la seguridad social a cargo del empleador, como en bonificaciones de cuotas a cargo del mismo, no serán de aplicación en los supuestos en que los empleados de hogar, que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador asuman las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación en dicho sistema especial de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 29/2012, de 29 de diciembre, (BOE de 31 de diciembre).

SISTEMA ESPECIAL PARA TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA AGRARIOS 2013	
Base Mínima euros/mes	858,60
Base Máxima euros/mes	3.425,70
Tipos	18,75%: Cuando la base esté comprendida entre 858,60 y 1.030,20 euros mensuales. 26,50%: Si cotiza por una base superior a 1.030,20 euros mensuales, la cuantía que exceda.
Mejora Voluntaria I.T. C.C.	3,30% 2,80%, si está acogido al sistema de protección por cese de actividad.
Tipo AT y EP	Tarifa primas disposición adicional cuarta Ley 42/2006, de 28 de diciembre, en redacción dada por la disposición final décima séptima de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013.
IMS (no opción AT y EP)	1,00%
Los trabajadores incluidos en este sistema que no hayan optado por la cobertura de AT y EP, efectuarán una cotización adicional del 0,10%, sobre la base de cotización elegida, para la financiación de las prestaciones de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. El tipo de cotización para la protección por cese de actividad será el 2,2%.	

Empresa:		Trabajador:		NIF:
Domicilio:	Población:	Nº Afiliación Seguridad Social:	Antigüedad:	
CIF:	Código Cta. Cotización Seg. Social (CCC):	Categoría o grupo profesional:	Grupo de cotización:	Nº Libro Matrícula:

Periodo de liquidación: del ____ de ____ al ____ de ____ de ____ N° días/horas:

I. DEVENGOS

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

1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta

Contingencias comunes.....	_____ %	
Desempleo.....	_____ %	
Formación profesional.....	_____ %	
Horas extraordinarias por fuerza mayor.....	_____ %	
Otras 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 (1+2+3+4+5): _____

LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B): _____

Firma y sello de la empresa

En..... a de de

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

1. Base de cotización por contingencias comunes

Remuneración mensual.....	
Prorrata de pagas extraordinarias.....	

TOTAL: _____

2. Base de cotización por contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta (desempleo, formación profesional, Fondo de Garantía Salarial)

3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias.....

4. Base de cotización adicional por horas extraordinarias por fuerza mayor..

5. Base sujeta a retención del IRPF.....

Empresa:		Trabajador:		NIF:
Domicilio:	Población:	Nº Afiliación Seguridad Social:	Antigüedad:	
CIF:	Código Cta. Cotización Seg. Social (CCC):	Categoría o grupo profesional:	Grupo de cotización:	Nº Libro Matrícula:

Periodo de liquidación: del ____ de ____ al ____ de ____ de ____ N° días/horas:

I. DEVENGOS

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

1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta

Contingencias comunes.....	_____ %	
Desempleo.....	_____ %	
Formación profesional.....	_____ %	
Horas extraordinarias por fuerza mayor.....	_____ %	
Otras 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 (1+2+3+4+5): _____

LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B): _____

Firma y sello de la empresa

En..... a de de

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

1. Base de cotización por contingencias comunes

Remuneración mensual.....	
Prorrata de pagas extraordinarias.....	

TOTAL: _____

2. Base de cotización por contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta (desempleo, formación profesional, Fondo de Garantía Salarial)

3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias.....

4. Base de cotización adicional por horas extraordinarias por fuerza mayor..

5. Base sujeta a retención del IRPF.....

Empresa:		Trabajador:		NIF:
Domicilio:	Población:	Nº Afiliación Seguridad Social:	Antigüedad:	
CIF:	Código Cta. Cotización Seg. Social (CCC):	Categoría o grupo profesional:	Grupo de cotización:	Nº Libro Matrícula:

Periodo de liquidación: del ____ de ____ al ____ de ____ de ____ N° días/horas:

I. DEVENGOS

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

1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta

Contingencias comunes.....	_____ %	
Desempleo.....	_____ %	
Formación profesional.....	_____ %	
Horas extraordinarias por fuerza mayor.....	_____ %	
Otras 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 (1+2+3+4+5): _____

LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B): _____

Firma y sello de la empresa

En..... a de de

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

1. Base de cotización por contingencias comunes

Remuneración mensual.....	
Prorrata de pagas extraordinarias.....	

TOTAL: _____

2. Base de cotización por contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta (desempleo, formación profesional, Fondo de Garantía Salarial)

3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias.....

4. Base de cotización adicional por horas extraordinarias por fuerza mayor..

5. Base sujeta a retención del IRPF.....

Empresa:		Trabajador:		NIF:
Domicilio:	Población:	Nº Afiliación Seguridad Social:	Antigüedad:	
CIF:	Código Cta. Cotización Seg. Social (CCC):	Categoría o grupo profesional:	Grupo de cotización:	Nº Libro Matrícula:

Periodo de liquidación: del _____ de _____ al _____ de _____ de _____	Nº días/horas:
---	--

I. DEVENGOS

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

1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta

Contingencias comunes..... %

Desempleo..... %

Formación profesional..... %

Horas extraordinarias por fuerza mayor..... %

Otras 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 (1+2+3+4+5):

LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B):

Firma y sello de la empresa

En..... a de de

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

- | | |
|---|---|
| 1. Base de cotización por contingencias comunes | |
| Remuneración mensual..... | <input style="width: 100%;" type="text"/> |
| Prorrata de pagas extraordinarias..... | <input style="width: 100%;" type="text"/> |
| TOTAL: | <input style="width: 100%;" type="text"/> |
| 2. Base de cotización por contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta (desempleo, formación profesional, Fondo de Garantía Salarial) | |
| 3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias..... | <input style="width: 100%;" type="text"/> |
| 4. Base de cotización adicional por horas extraordinarias por fuerza mayor.. | <input style="width: 100%;" type="text"/> |
| 5. Base sujeta a retención del IRPF..... | <input style="width: 100%;" type="text"/> |

Empresa:		Trabajador:		NIF:
Domicilio:	Población:	Nº Afiliación Seguridad Social:	Antigüedad:	
CIF:	Código Cta. Cotización Seg. Social (CCC):	Categoría o grupo profesional:	Grupo de cotización:	Nº Libro Matrícula:

Periodo de liquidación: del ____ de ____ al ____ de ____ de ____	Nº días/horas:
--	--

I. DEVENGOS

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

1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta

Contingencias comunes..... %

Desempleo..... %

Formación profesional..... %

Horas extraordinarias por fuerza mayor..... %

Otras 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 (1+2+3+4+5):

LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B):

Firma y sello de la empresa

En..... a de de

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

1. Base de cotización por contingencias comunes

Remuneración mensual.....

Prorrata de pagas extraordinarias.....

TOTAL:

2. Base de cotización por contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta (desempleo, formación profesional, Fondo de Garantía Salarial)

3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias.....

4. Base de cotización adicional por horas extraordinarias por fuerza mayor..

5. Base sujeta a retención del IRPF.....

Empresa:		Trabajador:		NIF:
Domicilio:	Población:	Nº Afiliación Seguridad Social:	Antigüedad:	
CIF:	Código Cta. Cotización Seg. Social (CCC):	Categoría o grupo profesional:	Grupo de cotización:	Nº Libro Matrícula:

Periodo de liquidación: del ____ de ____ al ____ de ____ de ____ N° días/horas:

I. DEVENGOS

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

1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta

Contingencias comunes.....	_____ %	
Desempleo.....	_____ %	
Formación profesional.....	_____ %	
Horas extraordinarias por fuerza mayor.....	_____ %	
Otras 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 (1+2+3+4+5): _____

LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B): _____

Firma y sello de la empresa

En..... a de de

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

1. Base de cotización por contingencias comunes

Remuneración mensual.....	
Prorrata de pagas extraordinarias.....	

TOTAL: _____

2. Base de cotización por contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta (desempleo, formación profesional, Fondo de Garantía Salarial)

3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias.....

4. Base de cotización adicional por horas extraordinarias por fuerza mayor..

5. Base sujeta a retención del IRPF.....

Empresa:		Trabajador:		NIF:
Domicilio:	Población:	Nº Afiliación Seguridad Social:	Antigüedad:	
CIF:	Código Cta. Cotización Seg. Social (CCC):	Categoría o grupo profesional:	Grupo de cotización:	Nº Libro Matrícula:

Periodo de liquidación: del ____ de ____ al ____ de ____ de ____	Nº días/horas:
--	--

I. DEVENGOS

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

1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta

Contingencias comunes..... %

Desempleo..... %

Formación profesional..... %

Horas extraordinarias por fuerza mayor..... %

Otras 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 (1+2+3+4+5):

LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B):

Firma y sello de la empresa

En..... a de de

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

- | | |
|---|---|
| 1. Base de cotización por contingencias comunes | |
| Remuneración mensual..... | <input style="width: 100%;" type="text"/> |
| Prorrata de pagas extraordinarias..... | <input style="width: 100%;" type="text"/> |
| TOTAL: | <input style="width: 100%;" type="text"/> |
| 2. Base de cotización por contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta (desempleo, formación profesional, Fondo de Garantía Salarial) | |
| 3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias..... | <input style="width: 100%;" type="text"/> |
| 4. Base de cotización adicional por horas extraordinarias por fuerza mayor.. | <input style="width: 100%;" type="text"/> |
| 5. Base sujeta a retención del IRPF..... | <input style="width: 100%;" type="text"/> |

Empresa:		Trabajador:		NIF:
Domicilio:	Población:	Nº Afiliación Seguridad Social:	Antigüedad:	
CIF:	Código Cta. Cotización Seg. Social (CCC):	Categoría o grupo profesional:	Grupo de cotización:	Nº Libro Matrícula:

Periodo de liquidación: del ____ de ____ al ____ de ____ de ____	Nº días/horas:
--	--

I. DEVENGOS

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

1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta

Contingencias comunes..... %

Desempleo..... %

Formación profesional..... %

Horas extraordinarias por fuerza mayor..... %

Otras 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 (1+2+3+4+5):

LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B):

Firma y sello de la empresa

En..... a de de

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

- | | |
|---|---|
| 1. Base de cotización por contingencias comunes | |
| Remuneración mensual..... | <input style="width: 100%;" type="text"/> |
| Prorrata de pagas extraordinarias..... | <input style="width: 100%;" type="text"/> |
| TOTAL: | <input style="width: 100%;" type="text"/> |
| 2. Base de cotización por contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta (desempleo, formación profesional, Fondo de Garantía Salarial) | |
| 3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias..... | <input style="width: 100%;" type="text"/> |
| 4. Base de cotización adicional por horas extraordinarias por fuerza mayor.. | <input style="width: 100%;" type="text"/> |
| 5. Base sujeta a retención del IRPF..... | <input style="width: 100%;" type="text"/> |

Empresa:		Trabajador:		NIF:
Domicilio:	Población:	Nº Afiliación Seguridad Social:	Antigüedad:	
CIF:	Código Cta. Cotización Seg. Social (CCC):	Categoría o grupo profesional:	Grupo de cotización:	Nº Libro Matrícula:

Periodo de liquidación: del ____ de ____ al ____ de ____ de ____	Nº días/horas:
--	--

I. DEVENGOS

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

1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta

Contingencias comunes..... %

Desempleo..... %

Formación profesional..... %

Horas extraordinarias por fuerza mayor..... %

Otras 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 (1+2+3+4+5):

LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B):

Firma y sello de la empresa

En..... a de de

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

- | | |
|---|---|
| 1. Base de cotización por contingencias comunes | |
| Remuneración mensual..... | <input style="width: 100%;" type="text"/> |
| Prorrata de pagas extraordinarias..... | <input style="width: 100%;" type="text"/> |
| TOTAL: | <input style="width: 100%;" type="text"/> |
| 2. Base de cotización por contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta (desempleo, formación profesional, Fondo de Garantía Salarial) | |
| 3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias..... | <input style="width: 100%;" type="text"/> |
| 4. Base de cotización adicional por horas extraordinarias por fuerza mayor.. | <input style="width: 100%;" type="text"/> |
| 5. Base sujeta a retención del IRPF..... | <input style="width: 100%;" type="text"/> |

Empresa:		Trabajador:		NIF:
Domicilio:	Población:	Nº Afiliación Seguridad Social:	Antigüedad:	
CIF:	Código Cta. Cotización Seg. Social (CCC):	Categoría o grupo profesional:	Grupo de cotización:	Nº Libro Matrícula:

Periodo de liquidación: del ____ de ____ al ____ de ____ de ____ N° días/horas:

I. DEVENGOS

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

1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta

Contingencias comunes.....	_____ %	
Desempleo.....	_____ %	
Formación profesional.....	_____ %	
Horas extraordinarias por fuerza mayor.....	_____ %	
Otras 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 (1+2+3+4+5): _____

LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B): _____

Firma y sello de la empresa

En..... a de de

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

1. Base de cotización por contingencias comunes

Remuneración mensual.....	
Prorrata de pagas extraordinarias.....	

TOTAL: _____

2. Base de cotización por contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta (desempleo, formación profesional, Fondo de Garantía Salarial)

3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias.....

4. Base de cotización adicional por horas extraordinarias por fuerza mayor..

5. Base sujeta a retención del IRPF.....

Empresa:		Trabajador:		NIF:
Domicilio:	Población:	Nº Afiliación Seguridad Social:	Antigüedad:	
CIF:	Código Cta. Cotización Seg. Social (CCC):	Categoría o grupo profesional:	Grupo de cotización:	Nº Libro Matrícula:

Periodo de liquidación: del ____ de ____ al ____ de ____ de ____	Nº días/horas:
--	--

I. DEVENGOS

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

1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta

Contingencias comunes..... %

Desempleo..... %

Formación profesional..... %

Horas extraordinarias por fuerza mayor..... %

Otras 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 (1+2+3+4+5):

LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B):

Firma y sello de la empresa

En..... a de de

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

- | | |
|---|---|
| 1. Base de cotización por contingencias comunes | |
| Remuneración mensual..... | <input style="width: 100%;" type="text"/> |
| Prorrata de pagas extraordinarias..... | <input style="width: 100%;" type="text"/> |
| TOTAL: | <input style="width: 100%;" type="text"/> |
| 2. Base de cotización por contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta (desempleo, formación profesional, Fondo de Garantía Salarial) | |
| 3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias..... | <input style="width: 100%;" type="text"/> |
| 4. Base de cotización adicional por horas extraordinarias por fuerza mayor.. | <input style="width: 100%;" type="text"/> |
| 5. Base sujeta a retención del IRPF..... | <input style="width: 100%;" type="text"/> |

Empresa:		Trabajador:		NIF:
Domicilio:	Población:	Nº Afiliación Seguridad Social:	Antigüedad:	
CIF:	Código Cta. Cotización Seg. Social (CCC):	Categoría o grupo profesional:	Grupo de cotización:	Nº Libro Matrícula:

Periodo de liquidación: del _____ de _____ al _____ de _____ de _____	Nº días/horas:
---	--

I. DEVENGOS

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

1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta

Contingencias comunes..... %

Desempleo..... %

Formación profesional..... %

Horas extraordinarias por fuerza mayor..... %

Otras 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 (1+2+3+4+5):

LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B):

Firma y sello de la empresa

En..... a de de

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

1. Base de cotización por contingencias comunes

Remuneración mensual.....

Prorrata de pagas extraordinarias.....

TOTAL:

2. Base de cotización por contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta (desempleo, formación profesional, Fondo de Garantía Salarial)

3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias.....

4. Base de cotización adicional por horas extraordinarias por fuerza mayor..

5. Base sujeta a retención del IRPF.....

Empresa:		Trabajador:		NIF:
Domicilio:	Población:	Nº Afiliación Seguridad Social:	Antigüedad:	
CIF:	Código Cta. Cotización Seg. Social (CCC):	Categoría o grupo profesional:	Grupo de cotización:	Nº Libro Matrícula:

Periodo de liquidación: del _____ de _____ al _____ de _____ de _____	Nº días/horas:
---	--

I. DEVENGOS

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

1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta

Contingencias comunes..... %

Desempleo..... %

Formación profesional..... %

Horas extraordinarias por fuerza mayor..... %

Otras 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 (1+2+3+4+5):

LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B):

Firma y sello de la empresa

En..... a de de

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

- | | |
|---|---|
| 1. Base de cotización por contingencias comunes | |
| Remuneración mensual..... | <input style="width: 100%;" type="text"/> |
| Prorrata de pagas extraordinarias..... | <input style="width: 100%;" type="text"/> |
| TOTAL: | <input style="width: 100%;" type="text"/> |
| 2. Base de cotización por contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta (desempleo, formación profesional, Fondo de Garantía Salarial) | |
| 3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias..... | <input style="width: 100%;" type="text"/> |
| 4. Base de cotización adicional por horas extraordinarias por fuerza mayor.. | <input style="width: 100%;" type="text"/> |
| 5. Base sujeta a retención del IRPF..... | <input style="width: 100%;" type="text"/> |

Empresa:		Trabajador:		NIF:
Domicilio:	Población:	Nº Afiliación Seguridad Social:	Antigüedad:	
CIF:	Código Cta. Cotización Seg. Social (CCC):	Categoría o grupo profesional:	Grupo de cotización:	Nº Libro Matrícula:

Periodo de liquidación: del ____ de ____ al ____ de ____ de ____	Nº días/horas:
--	--

I. DEVENGOS

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

1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta

Contingencias comunes..... %

Desempleo..... %

Formación profesional..... %

Horas extraordinarias por fuerza mayor..... %

Otras 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 (1+2+3+4+5):

LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B):

Firma y sello de la empresa

En..... a de de

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

- | | |
|---|---|
| 1. Base de cotización por contingencias comunes | |
| Remuneración mensual..... | <input style="width: 100%;" type="text"/> |
| Prorrata de pagas extraordinarias..... | <input style="width: 100%;" type="text"/> |
| TOTAL: | <input style="width: 100%;" type="text"/> |
| 2. Base de cotización por contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta (desempleo, formación profesional, Fondo de Garantía Salarial) | |
| 3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias..... | <input style="width: 100%;" type="text"/> |
| 4. Base de cotización adicional por horas extraordinarias por fuerza mayor.. | <input style="width: 100%;" type="text"/> |
| 5. Base sujeta a retención del IRPF..... | <input style="width: 100%;" type="text"/> |