

Unidad 6

El recibo de salarios: La nómina



FOL

Francisco Flores

economiaflores@gmail.com

www.economiaflores.com

NIF. 111111111										150					
EMPRESA						DOMICILIO				Nº INS. S.S.					
FACTORIAL DEMO S.L										08/0000000-22					
TRABAJADORA						CATEGORIA		NºMATIC		ANTIGÜEDAD		D.N.I			
NOM RETRIB ESPECIE						TIT SUP				1 ENE 17		0000000000			
Nº AFILIACION S.S.		TARIFA		COD.CT		SECCION		NRO		PERIODO				TOT. DIAS	
00/00000000-00		7		100						1 MENS 01 AGO 17 a 31 AGO 17				30	
CUANTIA		PRECIO		CONCEPTO						DEVENGOS		DEDUCCIONES			
30,00		49,630		1		*Salario Base						1.488,89			
30,00		18,611		30		*P.P.EXTRAS						558,33			
				32		*A CTA CONVENIO						644,44			
30,00		1,389		82		*Seguro médico						41,67			
30,00		0,111		83		*Seguro médico 2						3,33			
30,00		6,000		84		*Cheque Gourmet						180,00			
				789		Docto.Conceptos en Especie								225,00	
				995		COTIZACION CONT.COMU 4,70								137,08	
				996		COTIZACION FORMACION 0,10								2,92	
				997		COTIZACION DESEMPLEO 1,55								45,21	
				999		TRIBUTACION I.R.P.F.17,14								461,92	
REM. TOTAL		P.P.EXTRAS		BASE S.S.		BASE A.T. Y DES.		BASE I.R.P.F.		T. DEVENGADO		T. A DEDUCIR			
2.916,66				2.916,66		2.916,66		2.694,99		2.916,66		872,13			

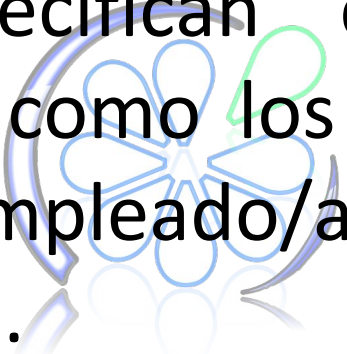
INDICE

1. El recibo de salarios
2. Bases de cotización
3. Bases de IRPF
4. Cálculo de deducciones



1. El recibo de salarios

En el recibo de salarios, también conocido como nómina, se especifican cada una de las percepciones, así como los descuentos que se practiquen a un empleado/a en un determinado período de tiempo.



Encabezamiento. Se identifican la empresa y el trabajador.

Empresa: Denominación: _____ CIF: _____ Código de cuenta de cotización a la Seguridad Social: _____		Trabajador: NIF: _____ N.º de afiliación a la Seguridad Social: _____ Grupo profesional: _____ Grupo de cotización: _____	
Período de liquidación: del ____ de ____ de ____ al ____ de ____ de ____		Total los días: <input type="checkbox"/>	
I. DEVENGOS I. Percepciones salariales: Salario base: _____ Complementos salariales: _____ Horas complementarias (en contratos a tiempo parcial): _____ Pagos extraordinarios: _____ Gratuificaciones extraordinarias: _____ Salario en especie: _____ II. Percepciones no salariales: Indemnizaciones o subsidios: _____ Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social: _____ Indemnizaciones por traslado, suspensiones o despido: _____ Otras percepciones no salariales: _____		TOTALES A. TOTAL DEVENGADO	
II. DEDUCCIONES I. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta: Contingencias comunes: _____ Desempleo: _____ Formación profesional: _____ Honorarios extraordinarios: _____ Pensión riesgo: _____ Honorarios extraordinarios de fuerza mayor: _____ TOTAL APORTACIONES II. Ingresos sobre la renta de las personas físicas: I. Anticipo: _____ A. Valor de los productos recibidos en especie: _____ B. Otras deducciones: _____		B. TOTAL A DEDUCIR LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A - B)	
Firma y sello de la empresa: _____		Fecha: ____ de ____ de ____	
DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA			
CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESA
1. Contingencias comunes: Importe remuneración mensual Importe prima de pago extraordinarios	TOTAL AT y EP		
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta: Desempleo Formación profesional Fondo de Garantía Salarial			
3. Cotización adicional honorarios extraordinarios			
4. Base sujeta a retención del IRPF			

Este espacio se utiliza para calcular las bases de cotización a la Seguridad Social y la base sobre la que se aplica la retención a cuenta del IRPF. También se refleja la aportación de la empresa a la Seguridad Social, pero solamente a título informativo.

Devengos: percepciones salariales.

Retribuyen el trabajo efectivo: salario base, antigüedad, incentivos, pluses, pagas extras, horas extras, salario en especie, etc. [Tabla 4.1].

Devengos: percepciones no salariales. Se perciben cuando se producen determinadas circunstancias, pero no retribuyen el trabajo efectivo ni los periodos de descanso.

Por ejemplo: gastos de desplazamiento y alojamiento, gastos de locomoción, pluses de transporte, prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad temporal, retribuciones en especie concedidas voluntariamente por las empresas, etc. [Tabla 4.2].

Deducciones. Son cantidades que se restan al salario bruto para obtener el salario neto [Tabla 4.3].

Total devengado
(Salario bruto, suma de todas las percepciones)

Deducciones
(Retenciones a cuenta del IRPF, cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta)

Total a percibir
(Salario neto)

Fig. 4.2. Proceso de liquidación del recibo de salarios.

Fig. 4.1. Modelo oficial de recibo de salarios.

1. El recibo de salarios

A. Percepciones salariales


Se trata de percepciones que retribuyen el trabajo y deben cotizar a la Seguridad Social y tributar por el IRPF



1. El recibo de salarios

A. Percepciones salariales

1. Salario Base: Es la parte fijada por unidad de tiempo o de obra, establecida por cada grupo profesional en los convenios colectivos o en los contratos de trabajo.

A faint, stylized watermark logo is visible in the background of the text. It features a circular design with a central star-like shape and several curved lines radiating from it, resembling a gear or a stylized flower. The logo is rendered in light blue and green colors.

1. El recibo de salarios

A. Percepciones salariales

2. Complementos Salariales: Retribuyen circunstancias que no han sido valoradas al determinar el salario base.

Estos complementos pueden venir regulados en las leyes o en los convenios colectivos, pueden pactarse en el contrato o concederse voluntariamente por la empresa.

1. El recibo de salarios

2. Complementos Salariales → Tipos

- Complementos personales
- Complementos por el puesto de trabajo
 - Penosidad, toxicidad, peligrosidad, turnicidad.
 - Nocturnidad.
- Complementos por calidad o cantidad:
 - Incentivos, actividad.
 - Asistencia, puntualidad.

1. El recibo de salarios

A. Percepciones salariales

3. Horas extraordinarias: Su retribución no podrá ser inferior a la de la hora ordinaria, o bien se compensará con tiempo equivalente de descanso retribuido.

1. El recibo de salarios

A. Percepciones salariales

4. Gratificaciones extraordinarias (pagas extra):

El trabajador tiene derecho a (mínimo) dos gratificaciones extraordinarias al año, una con as fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo.

Podrá acordarse en el convenio que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen entre doce mensualidades.

1. El recibo de salarios

A. Percepciones salariales

5. Participación en beneficios. Es una gratificación anual de cuantía variable que se fija en función de los beneficios de la empresa, o una cantidad fija pactada en el convenio colectivo, con independencia de los beneficios obtenidos.

Retribuye el cumplimiento total o parcial de los objetivos marcados por la empresa.

1. El recibo de salarios

A. Percepciones salariales

6. Salario en especie. Consiste en la valoración de los bienes y servicios que facilita la empresa a los trabajadores, como por ejemplo, alojamiento, electricidad, gas, etc.

1. El recibo de salarios

A. Percepciones salariales

7. De residencia. Remunera la prestación del trabajo en un lugar determinado, siempre que el trabajador tenga fijada en él su residencia, ya sea en España (generalmente en Ceuta, Melilla y las islas) o en el extranjero.

1. El recibo de salarios

B. Percepciones no salariales

1. Indemnizaciones y suplidos. Cantidades abonadas a los trabajadores por los gastos que realizan como consecuencia de su actividad laboral.

- Gastos de estancia y manutención
- Gastos de locomoción
- Plus de transporte urbano y distancia
- Indemnizaciones
- Quebranto de moneda

1. El recibo de salarios


B. Percepciones no salariales

2. Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social. Por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o profesional, por accidente, o bien por desempleo parcial.

1. El recibo de salarios

B. Percepciones no salariales

3. Indemnizaciones. Son cantidades que el empresario paga al trabajador como consecuencia de traslados, despidos o suspensión del contrato.



1. El recibo de salarios

B. Percepciones no salariales

4. 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, etc.

1. El recibo de salarios

C. Deducciones

1. 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, aunque corresponde a los empresarios 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.

1. El recibo de salarios

C. Deducciones

2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF). Los empresari@s 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.

1. El recibo de salarios

C. Deducciones

3. Anticipos. En este apartado deben hacerse constar las cantidades que haya recibido el trabajador/a a cuenta del trabajo ya realizado, cantidades que el empresario le deducirá en el recibo de salarios del mes correspondiente.

1. El recibo de salarios

C. Deducciones

4. Valor de los productos en especie. Se deducirá el valor económico de los productos en especie que haya percibido el trabajador y que aparezcan reflejados en el apartado «Devengos» del recibo de salarios.


1. El recibo de salarios

C. Deducciones

5. Otras deducciones. En este epígrafe se incluirá cualquier otra deducción, como la devolución de préstamos que el trabajador haya percibido de la empresa, embargos, etc.

2. Bases de cotización (Seg. Soc.)

La empresa y los trabajadores/as están obligados a efectuar cotizaciones a la Seguridad Social por diversos conceptos para tener cubiertos ciertos riesgos.



2. Bases de cotización (Seg. Soc.)


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 de cotización para obtener las cuotas que se han de descontar en las nóminas.

$$\text{Bases} \times \text{Tipos} = \text{Cuota a ingresar}$$

2. Bases de cotización (Seg. Soc.)


A. Base de cotización por contingencias comunes

La cotización por este concepto está destinada a cubrir las situaciones de enfermedad común, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, jubilación y accidente no laboral.

A faint, stylized watermark logo is centered in the background of the text. It features a circular design with a flower-like or star-like pattern in the center, rendered in light blue and green colors.

2. Bases de cotización (Seg. Soc.)

A. Base de cotización por contingencias comunes



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

2. Bases de cotización (Seg. Soc.)

B. Base de cotización por desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial

- ❑ Desempleo (D). La recaudación se destina a la cobertura de las prestaciones por desempleo.
- ❑ Formación profesional (FP). La cotización se destina a la formación y reciclaje de los trabajadores.

2. Bases de cotización (Seg. Soc.)

B. Base de cotización por desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial

- ❑ Fondo de Garantía Salarial (Fogasa). Su finalidad es garantizar los salarios que no se abonen a los trabajadores.

2. Bases de cotización (Seg. Soc.)

C. 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.

- ❑ Cuotas por IT, destinadas a la cobertura de la incapacidad temporal.
- ❑ Cuotas por IMS, para cubrir la incapacidad permanente, la muerte y la supervivencia.

2. Bases de cotización (Seg. Soc.)

D. Base de cotización adicional por horas extraordinarias

- ❑ Fuerza mayor. Cotizan a tipos reducidos.
- ❑ Resto de horas. Estas horas extraordinarias cotizan a los mismos tipos que las contingencias comunes.

2. Bases de cotización (Seg. Soc.)

Conceptos que no computan

Algunas percepciones no salariales están exentas de cotizar a la Seguridad Social si no superan unos determinados límites. El exceso sobre los límites señalados se computará en la base de cotización a la Seguridad Social

2. Bases de cotización (Seg. Soc.)

Conceptos excluidos de la base de cotización

Concepto		Importe exento	Importe computable
Gastos de locomoción.	Según factura.	Importe gasto justificado.	—
	Sin justificar el importe.	0,19 €/kilómetro recorrido.	Exceso de 0,19 €/kilómetro recorrido.
Gastos de manutención.	Con pernocta.	En España: 53,34 €/día. En el extranjero: 91,35 €/día.	Exceso de tales cantidades.
	Sin pernocta.	En España: 26,67 €/día. En el extranjero: 48,08 €/día.	Exceso de tales cantidades.
Gastos de estancia.	Importe justificado.		—
Prestaciones de la Seguridad Social y las mejoras abonadas por las empresas en situación de incapacidad laboral.	Importe legal.		Exceso sobre el importe legal.
Indemnizaciones por fallecimiento, traslados, suspensiones, despidos y ceses.	Importe legal.		Exceso sobre el importe legal.

3. Base de IRPF

La base de retención está constituida por los rendimientos íntegros del trabajador, exceptuados los siguientes conceptos exentos:

- ★ Las 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.

3. Base de IRPF

La base de retención está constituida por los rendimientos íntegros del trabajador, exceptuados los siguientes conceptos exentos:

→ Las asignaciones para gastos de manutención y estancia.

→ El salario en especie:

- ◆ Tiques restaurante hasta 11 €/día hábil.
- ◆ Seguro médico: hasta 500 €/año por asegurado.
- ◆ Servicios de guardería o cheque guardería.
- ◆ Tarjetas de transporte público hasta 1.500 €/año.
- ◆ Entrega de acciones hasta 12.000 €.

4. Cálculo de deducciones

A los devengos que perciben los trabajadores/as se les practica una serie de deducciones que, una vez restadas del importe íntegro, dan lugar a la cantidad que realmente percibirá el trabajador/a, denominada **salario neto** o líquido a percibir.

4. Cálculo de deducciones

1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta: la aportación del trabajador a la Seguridad Social se denomina cuota obrera y 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 segundo apartado del recibo de salarios correspondiente a las deducciones.

4. Cálculo de deducciones

2. 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.

4. Cálculo de deducciones

2. Retenciones a cuenta del impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF):

El porcentaje de retención que se debe aplicar depende de varias circunstancias, como el importe anual de las retribuciones, el estado civil del trabajador, el número de descendientes, la edad de los mismos, si el cónyuge trabaja o el importe anual de las retribuciones del cónyuge.

4. Cálculo de deducciones

Tipos de cotización (expresados en %)

	Empresa	Trabajador	Total
Contingencias comunes	23,60	4,70	28,30
Desempleo			
• Tipo general	5,50	1,55	7,05
• Contrato de duración determinada a tiempo completo	6,70	1,60	8,30
• Contrato de duración determinada a tiempo parcial	6,70	1,60	8,30
Horas extraordinarias de fuerza mayor	12,00	2,00	14,00
Resto de horas extraordinarias	23,60	4,70	28,30
Formación profesional	0,60	0,10	0,70
Fogasa	0,20	—	0,20

ACTIVIDAD 1

Utiliza un buscador como www.convenios.juridicas.com, o bien la página web del Boletín Oficial del Estado (www.boe.es), busca el convenio colectivo que corresponda a un sector de actividad del ciclo formativo que estás estudiando y realiza un resumen de las percepciones que le corresponde cobrar a una persona que comienza a trabajar en un grupo profesional similar al que tendrás cuando finalices tus estudios.

ACTIVIDAD 2

Una trabajadora 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 la trabajadora en concepto de locomoción, el importe que quedará excluido de cotizar a la Seguridad Social y el importe por el que se cotizará.

ACTIVIDAD 3

Un trabajador se desplazó dos días en un mes a realizar su tarea a otra ciudad y la empresa le abonó 35 euros por cada día para cubrir los gastos de manutención.

Calcula qué parte de estos gastos de manutención cotizan a la Seguridad Social y tributan por el IRPF.

ACTIVIDAD 3

Un trabajador se desplazó dos días en un mes a realizar su tarea a otra ciudad y la empresa le abonó 35 euros por cada día para cubrir los gastos de manutención.

Calcula qué parte de estos gastos de manutención cotizan a la Seguridad Social y tributan por el IRPF.

ACTIVIDAD 4

Realiza la nómina del mes de enero de un ingeniero (grupo de cotización 1) que ha recibido las siguientes retribuciones:

- Salario base 1.100 €.
- Antigüedad: 80 €.
- Prendas de trabajo: 70 €.
- Horas extraordinarias de fuerza mayor: 90 €.
- Otras horas extraordinarias: 60 €.

ACTIVIDAD 4

Realiza la nómina del mes de enero de un ingeniero (grupo de cotización 1) que ha recibido las siguientes retribuciones:

- Percibe anualmente dos pagas extraordinarias, en cómputo anual, siendo cada una de un importe igual a la suma del sueldo base más la antigüedad.
- Retención a cuenta del IRPF: 9 %.
- Es un contrato indefinido a tiempo completo.
- Cotización por AT y EP: IT: 1,00 %; IMS: 1,60 %.

ACTIVIDAD 5

Realiza el recibo de salarios del mes de mayo (31 días), de un oficial de primera (grupo 8), que tiene un contrato de duración determinada a tiempo completo. Retribuciones diarias:

- Salario base: 30,50 €/día.
- Plus de actividad: 5,00 €/día.
- Adquisición de prendas de trabajo: 1,00 €/día.
- Plus de transporte: 2,50 €/día.
- Horas extraordinarias de fuerza mayor: 200,00 €/mes.

ACTIVIDAD 5

- Anualmente tiene derecho a percibir dos pagas extraordinarias, cada una equivalente a 30 días del salario base.
- Suponemos una retención a cuenta del IRPF del 11 %.
- Es un contrato de duración determinada a tiempo completo.

ACTIVIDAD 6

Confecciona el recibo de salario correspondiente al mes de julio de Antonio Pérez Ávila, 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 por una cantidad igual al salario base.

ACTIVIDAD 6

- Retención a cuenta del IRPF del 10 %.
- Tiene un contrato indefinido a tiempo completo.
- Cotización para AT y EP: IT 0,65 %; IMS 0,35 %.

Dudas

Fuentes

Formación y orientación laboral. Avanzado.
McGrwHill.

Estatuto de los Trabajadores.

Servicio Estatal Público Empleo.