

## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 1.- El salario

**Artículo 26 ET. *Del salario.***

1. Se considerará **«SALARIO»** la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores:

- en dinero o en especie**
- por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena**, ya retribuyan
- el trabajo efectivo**, cualquiera que sea la forma de remuneración,
- o los periodos de descanso computables como de trabajo.**

**En ningún caso**, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2, **el salario en especie**

- podrá superar el treinta por ciento de las percepciones salariales del trabajador,
- ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 1.- El salario

#### Medio de pago:

- En dinero:** efectivo, transferencia, cheque.
- En especie:** uso de una vivienda, un coche, un plan de pensiones, un seguro de vida,...etc.



#### Practica 1 FL Guerra y otros pg 56

Acabas de firmar un contrato en el que establece un sueldo de 1.400 €/mes, una aportación a un plan de pensiones de 150 €/mes y un seguro de accidentes cuya prima anual es de 600 €/año. **Determina cuál es tu salario mensual, % que representa el salario en especie, y cual es el límite.**

Sol.

Total retribuciones:

Salario en especie:

Límite salario en especie:



### 1.- El salario

Artículo 22. *Jornada.*

A. Duración.

La jornada ordinaria de trabajo máxima será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

#### Salario retribuye:

- Trabajo efectivo:** Realizado durante la jornada pactada en el contrato de trabajo o convenio colectivo.
- Periodos de descanso:** Se consideran tiempo de trabajo retribuido el descanso semanal, los días festivos, las vacaciones y el descanso diario durante la jornada continua.
- Periodos de inactividad:** Se considera salario la retribución de las ausencias justificadas al trabajo por los motivos y el tiempo establecidos legalmente (matrimonio, nacimiento, ...etc.)

Artículo 26. *Licencias retribuidas y no retribuidas.*

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base de Grupo, más los complementos personales por los motivos y el tiempo siguiente:

- 1) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- 2) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo/a; si por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 100 kilómetros, el plazo será de cinco días. A partir de la fecha de entrada en vigor de la Ley 9/2009, de 6 de octubre por el que se regula la ampliación del permiso de paternidad, dicha licencia quedará tal y como viene regulada en la actualidad en el artículo 37.º, 3.ª, b) del ET.



## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 1.1 Clases de salarios

Existen **diferentes clases de salarios**:

- ❑ **Por tiempo de trabajo:** se paga por hora, día, semana o mes realizado. Este tipo de salario se suele denominar «**sueldo**» cuando el pago es mensual o «**jornal**» cuando el pago es diario o semanal.
- ❑ **Por obra:** retribuye el trabajo realmente realizado por piezas, m<sup>2</sup>, etc. Se le conoce con el nombre de «trabajo a destajo».
- ❑ **Comisión:** se paga un porcentaje de lo producido (habitual en “trabajos comerciales”).
- ❑ **Mixto:** combinando alguno de los anteriores.

### 1.2 Lugar y momento del pago del salario

El salario deberá abonarse «**en las fechas y en el lugar convenido**» que marquen los usos y costumbres.

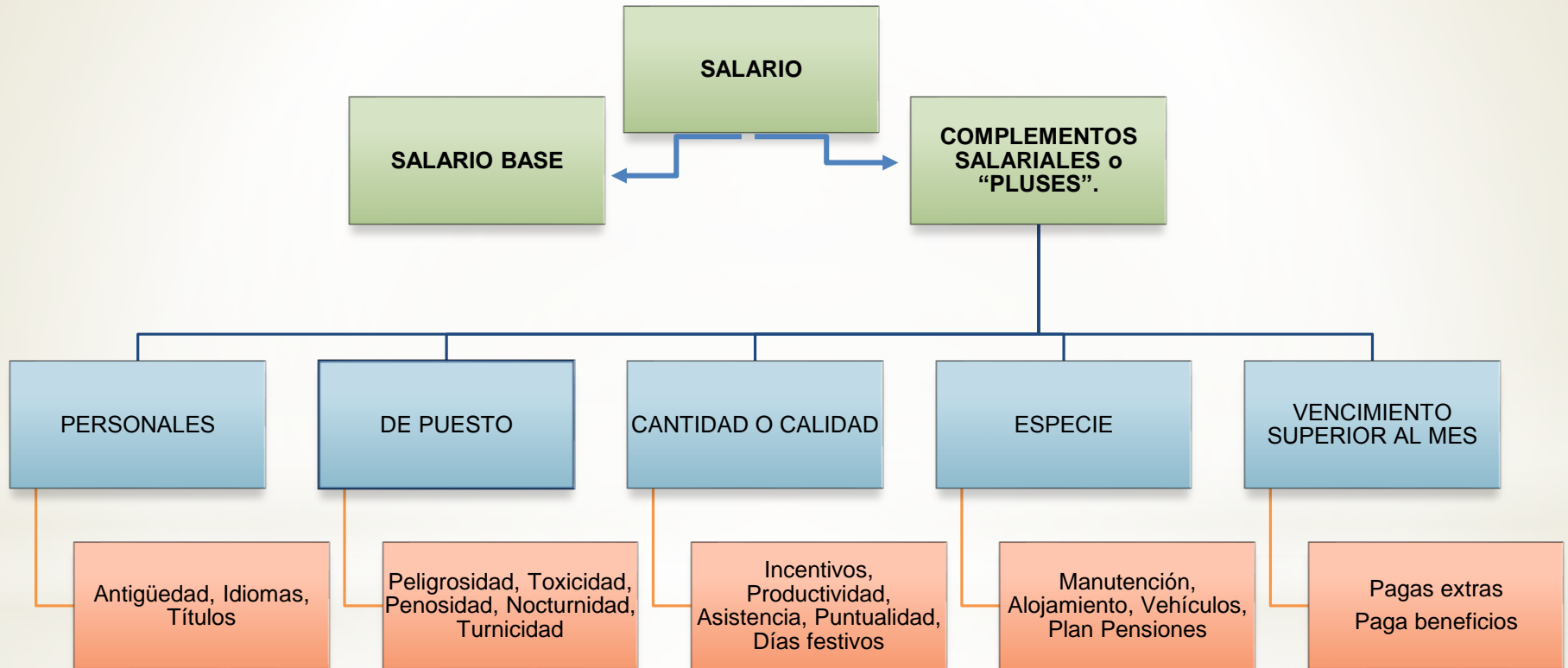
**En ningún caso el periodo de pago podrá exceder de un mes.**

«**El retraso en el pago del salario al trabajador es sancionable**» con el pago por la empresa de un interés anual del 10% de lo adeudado. Este recargo nunca debe aplicarse a las percepciones extrasalariales.

La «**falta de pago o los retrasos**» continuados en el abono del salario **constituyen una causa para que el trabajador pueda solicitar** judicialmente la «**extinción del contrato**», con derecho a una indemnización como si se tratase de un despido improcedente.

## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 1.3 La estructura del salario





## Ud. 4. La retribución de los RRHH.



### 1.3 La estructura del salario

Mediante --> **NEGOCIACIÓN COLECTIVA O ACUERDO**

**ENTRE EMPRESARIO Y TRABAJADOR** se determina

la **ESTRUCTURA DEL SALARIO** que comprende:

- **Salario base +**
- **Complementos salariales** (antigüedad, peligrosidad, etc)

**Artículo 26. Del salario.**

3. **Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de:**

- circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador
- al trabajo realizado o a la situación
- resultados de la empresa,

que se calcularán conforme a los criterios

Igualmente se pactará el carácter con carácter de consolidables, salvo acuerdo en la situación y resultados de la empresa.

ANEXO 2

Tabla salarial

Puestos de trabajo indicativos	Permanencia	Grupo profesional	Salario base anual - Euros	Salario Base Mensual - Euros
Cajas, Reposición, Venta (1), Parking, Reparto, Mantenimiento, Limpieza, Recepción/Expedición, Preparación, Auxiliar Administración, Ubicación.	Menos de 3 años.	Gerente A.	15.160,50	1.010,70
Cajas, Reposición, Venta (1), Gerente parking, Repartidor, Gte. Único de Mantenimiento, Limpiador/a, Gte. de Recepción/Expedición, Preparador, Auxiliar Administrativo, Ubicador.	Mas de 3 años.	Gerente A.	15.304,95	1.020,33
Ayudante de Coordinación de División, Organización de Tiendas, Chofer, Ayudante de Coordinación de Almacén y Tienda, Gte. de Mantenimiento, Administración cualificada.		Gerente B.	15.445,05	1.029,67
Ayudante de Coordinación de Departamento, Coordinación, Titulaciones Medias, Titulaciones Superiores, Gte. de Compras.		Gerente C y Coordinadores.	23.734,80	1.582,32

(1) Venta incluye: Bandejista, Verdura, Pescadería, Charcutería, Homo, Perfumería, Carnicería.

#### Artículo 43. Plus festivo.

Todo el personal incluido en el presente Convenio que preste sus servicios un festivo o un domingo, además del día de descanso compensatorio, percibirá una **compensación adicional de 8,2897 € en el año 2016 y 8,3726 € en el año 2017, por cada hora trabajada en dicho festivo o domingo.**

#### Artículo 44. Plus nocturnidad.

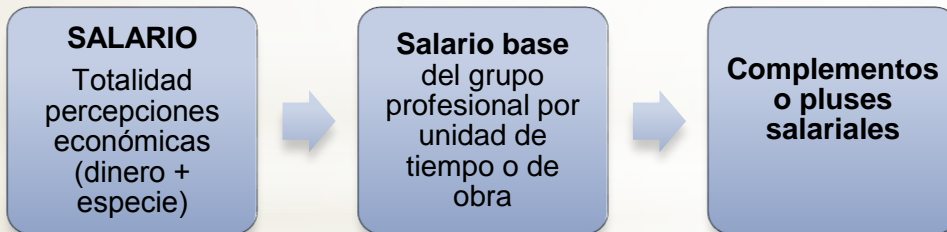
El trabajador/a que preste sus servicios entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana por cada hora trabajada en este período percibirá una compensación adicional de 2,910 € en el año 2016 y 2,9399 € en el año 2017.

## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 1.3 La estructura del salario

- ❑ **Salario base:** cantidad fija que percibe el trabajador en función de su categoría profesional y viene determinada por convenio colectivo.
- ❑ **Complementos salariales o «pluses»:** son la parte variable del salario, que se fijan en base a circunstancias personales, de puesto de trabajo, e incluso pueden derivar de los resultados o situación de la empresa

**ANEXO II**  
**Tabla salarial de 2017**  
*Salario bruto anual*  
2017 anual



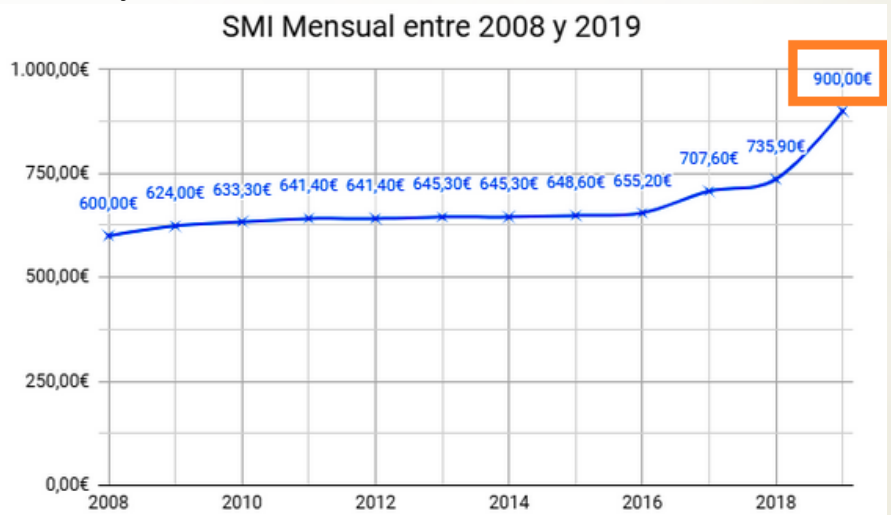
	Euros
<b>Grupo I</b>	
Titulado Superior .....	20.097,72
Titulado Medio .....	18.946,39
<b>Grupo II</b>	
Coordinador/Jefe Administrativo.....	16.547,53
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	15.332,17
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	14.010,13
<b>Auxiliar Administrativo .....</b>	<b>12.330,63</b>
Auxiliar Administrativo 1. <sup>er</sup> año .....	9.907,80
Auxiliar Administrativo 2. <sup>o</sup> año .....	11.097,68

## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 1.4 SMI

El **SMI** (Salario Mínimo Interprofesional) es la **cantidad mínima que debe percibir un trabajador como salario base por una jornada completa**, ya sea fijo, eventual o temporero. Cuando se trabaje a tiempo parcial, el SM será proporcional a la jornada de trabajo realizada.

- El SMI se considera «interprofesional» porque se aplica a todos los sectores y ramas de actividad.
- Lo fija anualmente el Gobierno mediante RD.
- El SMI se tiene que cobrar en dinero y no puede disminuirse en por percepciones en especie.
- Es inembargable para hacer frente a las deudas del trabajador.



De esta forma, y tras la publicación oficial en el Real Decreto 1462/2018, el Salario Mínimo ha quedado fijado para 2019 en:

- Salario Mínimo diario: 30,00€
- Salario Mínimo mensual: **900,00€**
- Salario Mínimo anual: 12.600,00€ (14 pagas)



## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 1.4 SMI

#### Salario Mínimo 2019 en España

Tradicionalmente el Salario Mínimo Interprofesional se fijaba a través de la publicación de los Presupuestos Generales del Estado, sin embargo **este año parece que será una excepción**, y es que la inestabilidad política reinante en España augura una gran dificultad para aprobar los PGE antes de que acabe el año.

En este contexto el Gobierno anunciaba la actualización del salario mínimo para 2019 a través de **Real Decreto en el Consejo de Ministros** que se celebraría el próximo 21 de Diciembre. Esta revisión entraría en vigor inicialmente desde el mismo 1 de Enero de 2019 y si los anuncios se cumplen elevaría el valor mensual del Salario Mínimo hasta los 900 euros.

**Actualización (28/12/2019).** La actualización del Salario Mínimo se ha confirmado y ha sido publicada en BOE a través del Real Decreto 1462/2018.

Este incremento es el más notable en los últimos años y **supone una revisión al alza de un 22%**. Durante los últimos 10 años el salario mínimo vivió una larga etapa de estabilidad en el entorno de los 600 euros que se ha visto interrumpida por las recientes subidas de los años 2017, 2018 y 2019.

En el año 2008 el SMI mensual se situaba en 600 euros y entre los años 2011 y 2015 se estabilizó en el rango de 640 a 650 euros. Finalmente en 2017 se elevaría un 8% hasta los 707,60 euros, en 2018 subiría un 4% hasta 735,90 euros, y **en 2019 alcanzaría los 900 euros** con una subida del 22%.

## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 1.4 SMI

El «indicador público de rentas de efectos múltiples» (IPREM) es:

- un **parámetro de referencia del nivel de rentas que se usa para el cálculo del importe de determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos.**

El **IPREM se utiliza**, por ejemplo, **para la concesión de becas de estudio, para calcular los límites de la prestación por desempleo o establecer el acceso a viviendas de protección oficial, etc.**

El **importe del IPREM se fija cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado**, tras la consulta del Gobierno con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

Año	IPREM Mensual	IPREM Anual (12 pagas)	IPREM Anual (14 pagas)
2019	537,84 €	6.454,03 €	7.519,59 €
2018	537,84 €	6.454,03 €	7.519,59 €
2017	537,84 €	6.454,03 €	7.519,59 €
2016	532,51 €	6.390,13 €	7.455,14 €
2015	532,51 €	6.390,13 €	7.455,14 €
2014	532,51 €	6.390,13 €	7.455,14 €
2013	532,51 €	6.390,13 €	7.455,14 €
2012	532,51 €	6.390,13 €	7.455,14 €
2011	532,51 €	6.390,13 €	7.455,14 €
2010	532,51 €	6.390,13 €	7.455,14 €

**ACTIVIDADES a realizar:  
pag. 74. 1 y 2.**

## 2. El recibo de salarios o nómina

El **salario** se documenta en el «**recibo de salarios**», conocido también como «**nómina**», que será entregado cada mes al trabajador. **En el recibo de salarios, se especificarán cada una de las percepciones, así como las deducciones que se practiquen.**

**El recibo debe ajustarse al modelo establecido por el Ministerio de Empleo (Fig. 4.3). No obstante, se consideran ajustados al modelo oficial aquellos que, sin eliminar ninguno de los conceptos contenidos en el modelo oficial ni alterar su denominación, contengan modificaciones de carácter puramente formal o incluyan elementos adicionales de información al trabajador sobre la retribución percibida.**

El recibo de salarios **se referirá:**

- a meses naturales de 30 días**, cuando la retribución sea mensual, y
- de 28, 29, 30 o 31 días**, cuando la retribución sea diaria.

La **firma del «recibí»** por el trabajador da fe de que ha percibido unas determinadas cantidades, pero **no presupone su conformidad con la cantidad que percibe**. Si el pago se realiza mediante transferencia bancaria, el comprobante expedido por la entidad bancaria sustituye a la firma.

## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 2. El recibo de salarios o nómina

#### Grupo profesional

En los **convenios colectivos**, se clasifica a los trabajadores en grupos profesionales, según las tareas, las funciones, las titulaciones, las responsabilidades o los conocimientos adquiridos para el desempeño de su profesión.

#### La pertenencia a un grupo profesional



determina las retribuciones económicas.

#### Grupo de cotización

Todos los trabajadores están incluidos en uno de los «once grupos» que establece la Seguridad Social a efectos de cotización.

ANEXO 2 Tabla salarial 2014				
Puestos de trabajo indicativos	Permanencia	Grupo profesional	Salario base anual - Euros	Salario Base Mensual - Euros
Cajas, Reposición, Venta (1), Parking, Reparto, Mantenimiento, Limpieza, Recepción/Expedición, Preparación, Auxiliar Administración, Ubicación.	Menos de 3 años.	Gerente A.	15.160,50	1.010,70
Cajas, Reposición, Venta (1), Gerente parking, Repartidor, Gte. Único de Mantenimiento, Limpiador/a, Gte. de Recepción/Expedición, Preparador, Auxiliar Administrativo, Ubicador.	Mas de 3 años.	Gerente A.	15.304,95	1.020,33
Ayudante de Coordinación de División, Organización de Tiendas, Chofer, Ayudante de Coordinación de Almacén y Tienda, Gte. de Mantenimiento, Administración cualificada.		Gerente B.	15.445,05	1.029,67
Ayudante de Coordinación de Departamento, Coordinación, Titulaciones Medias, Titulaciones Superiores, Gte. de Compras.		Gerente C y Coordinadores.	23.734,80	1.582,32

(1) Venta incluye: Bandejista, Verdura, Pescadería, Charcutería, Homo, Perfumería, Camicería.

Bases mínimas y máximas de cotización por grupos profesionales				
	Grupo	Grupos profesiones	Bases mínimas	Bases máximas
Salario mensual	1	Ingenieros y licenciados	1 152,90 €/mes	3 751,20 €/mes
	2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	956,10 €/mes	3 751,20 €/mes
	3	Jefes administrativos y de taller	831,60 €/mes	3 751,20 €/mes
	4	Ayudantes no titulados	825,60 €/mes	3 751,20 €/mes



**Encabezamiento.** Se identifican la empresa y el trabajador.

Empresa: \_\_\_\_\_  
 Domicilio: \_\_\_\_\_  
 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: \_\_\_\_\_

**Grupo profesional.** Se establece según las funciones que realizan los trabajadores y las titulaciones o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

**Grupo de cotización.** Todos los trabajadores están incluidos en uno de los 11 grupos de cotización a la Seguridad Social (Tabla 4.7).

Periodo de liquidación: del \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_ Todos los días

<b>I. DEVENGOS</b>		<b>TOTALES</b>
1. Percepciones salariales		
Salario base	_____	_____
Complementos salariales	_____	_____
_____	_____	_____
Horas extraordinarias	_____	_____
Horas complementarias [contratos a tiempo parcial]	_____	_____
Gratificaciones extraordinarias	_____	_____
Salario en especie	_____	_____
2. Percepciones no salariales		
Indemnizaciones o suplidos	_____	_____
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social	_____	_____
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos	_____	_____
Otras percepciones no salariales	_____	_____
<b>A. TOTAL DEVENGADO</b>		_____
<b>II. DEDUCCIONES</b>		
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta	%	
Contingencias comunes	_____	_____
Desempleo	_____	_____
Formación Profesional	_____	_____
Horas extraordinarias	_____	_____
<b>TOTAL APORTACIONES</b>		
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas	_____	_____
3. Anticipos	_____	_____
4. Valor de los productos recibidos en especie	_____	_____
5. Otras deducciones	_____	_____
<b>B. TOTAL A DEDUCIR</b>		_____
<b>LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR [A - B]</b>		_____
Firma y sello de la empresa	de	de 20____
	RECIBÍ	

**Devengos: percepciones salariales.** Retribuyen el trabajo efectivo: salario base, antigüedad, incentivos, pluses, pagas extras, horas extras, salario en especie, etc.

**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.

**Deducciones.** Son cantidades que se restan al salario bruto para obtener el salario neto.

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 prorratea pagas extraordinarias	_____		_____
	TOTAL		_____
	AT y EP		_____
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta			
	Desempleo		_____
	Formación Profesional		_____
	Fondo Garantía Salarial		_____
3. Cotización adicional horas extraordinarias	_____		_____
4. Base sujeta a retención del IRPF	_____		_____

**Cuerpo inferior.** Este espacio se utiliza para calcular las **bases de cotización** a la Seguridad Social y la base sobre la que se aplica la retención a cuenta del IRPF. También se indica la **aportación de la empresa** a la Seguridad Social.

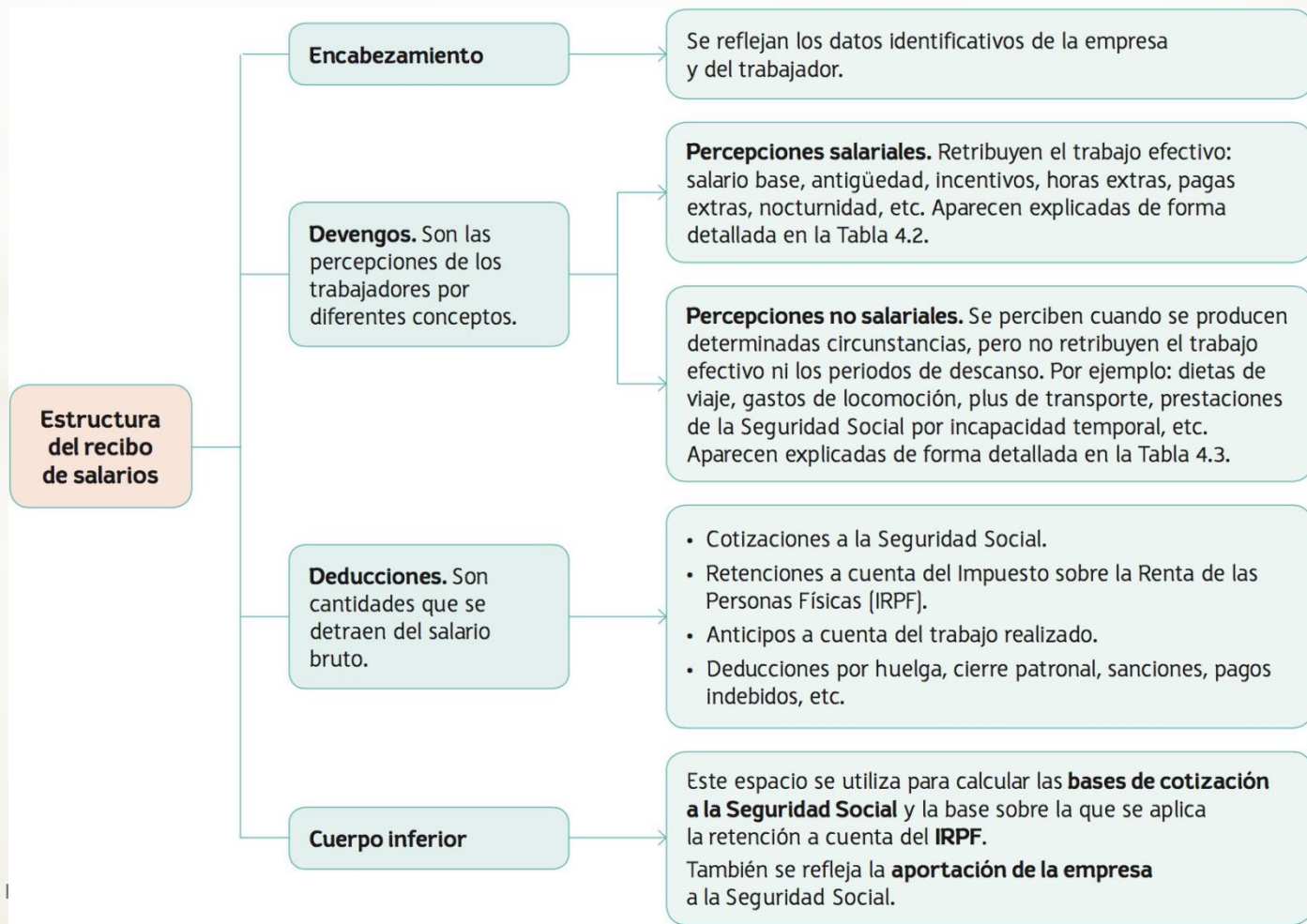


## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 2.1. Estructura del recibo de salarios

La **nómina se estructura en tres partes:**

- ❑ **Cabeza:** datos de la empresa y el trabajador, y periodo de liquidación.
- ❑ **Cuerpo:** devengos, total devengado, total a deducir y líquido total a percibir
- ❑ **Pie:** bases de cotización a la Seguridad Social y base sobre la que se aplica la retención a cuenta del IRPF.



## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 2.1. Estructura del recibo de salarios

Los **devengos** son las cantidades que recibe el trabajador y se dividen en:

- Percepciones salariales.
- Percepciones no salariales.

#### A. Principales percepciones salariales

##### Percepciones salariales

###### Percepciones salariales

Son percepciones que retribuyen el trabajo y deben cotizar a la Seguridad Social. Se dividen en:

- **Salario base.** Es la parte fijada por unidad de tiempo o de obra. Se establece en los convenios colectivos para los grupos, subgrupos y niveles retributivos.
- **Plus de convenio.** Se establece en el convenio colectivo y se considera equivalente al salario base, más que un complemento salarial, puesto que se abona por la vinculación laboral y no por el trabajo realizado o las condiciones personales del trabajador.

**Se establece en el convenio colectivo. Se considera equivalente al salario base, más que un complemento salarial, puesto que se abona por la vinculación laboral y no por el trabajo realizado por las condiciones personales del trabajador.**

## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 2.1. Estructura del recibo de salarios

<p><b>Complementos salariales</b></p> <p>Son cantidades que se abonan en atención a circunstancias que no han sido valoradas al determinar el salario base.</p> <p>Estos complementos pueden venir regulados en las leyes o en los convenios colectivos o bien en los contratos individuales.</p>	<p><b>Complementos personales</b></p> <p>Son cantidades que se suman al salario base cuando se presentan determinadas circunstancias personales. Se calculan según lo pactado en el convenio o en el contrato individual.</p>	<p><b>Complemento de antigüedad.</b> Los convenios colectivos pueden establecer un complemento salarial en función del tiempo que se lleve trabajando en la empresa. Los periodos para cobrar este complemento pueden ser bienios (dos años), trienios (tres años), quinquenios (cinco años) o sexenios (seis años). Puede consistir en una cantidad fija o en un porcentaje sobre el salario base.</p>
	<p><b>Complementos por el puesto de trabajo</b></p> <p>Se establecen por las características especiales del puesto de trabajo, que lo diferencian del trabajo corriente. Se perciben si no han sido tenidos en cuenta al fijar el salario base. Se dejan de percibir cuando no se realiza la tarea que da origen al complemento.</p>	<p><b>Conocimientos especiales (idiomas, títulos, etc.).</b> Se perciben cuando la empresa se sirve de un conocimiento o un título del trabajador, siempre que no hayan sido tenidos en cuenta al fijar la cuantía del salario base. No existe cuando la relación laboral tiene como causa esos conocimientos o títulos.</p>
		<p><b>Penosidad, toxicidad, peligrosidad, turnicidad, etc.</b> Compensan al trabajador por una situación de riesgo especial en su puesto de trabajo. Se perciben solo por los días realmente trabajados en estas situaciones.</p>
		<p><b>Nocturnidad.</b> Se percibe por trabajar entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido teniendo en cuenta que el trabajo sea nocturno. Su cuantía específica se determina en el convenio colectivo, aunque también se puede acordar su compensación por descanso.</p>
		<p><b>Disponibilidad.</b> Se establece cuando el puesto de trabajo conlleva el compromiso del trabajador de estar localizable fuera de la jornada laboral y de incorporarse al trabajo por necesidades del servicio.</p>
		<p><b>Incentivos, primas, pluses de actividad.</b> Retribuyen un rendimiento superior al considerado como medio.</p>
	<p><b>Complementos por calidad o cantidad de trabajo</b></p>	<p><b>Asistencia, puntualidad.</b> Remuneran la asistencia puntual para evitar el absentismo laboral.</p>

## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 2.1. Estructura del recibo de salarios

#### Percepciones salariales

#### Complementos salariales

Son **cantidades que se abonan en atención a circunstancias que no han sido valoradas al determinar el salario base**. Estos complementos pueden venir regulados en las leyes o en los convenios colectivos o bien en los contratos individuales.

#### Complementos personales

Son **cantidades que se suman al salario base cuando se presentan determinadas circunstancias personales**. Se calculan según lo pactado en el convenio o en el contrato individual.

- **Complemento de antigüedad.** Los convenios colectivos pueden establecer un complemento salarial en función del tiempo que se lleve trabajando en la empresa. Ej. trienios ,sexenios ,...etc.
- **Conocimientos especiales (idiomas, títulos, etc.).** Se perciben cuando la empresa se sirve de un conocimiento o un título del trabajador, siempre que no hayan sido tenidos en cuenta al fijar la cuantía del salario base. No existe cuando la relación laboral tiene como causa esos conocimientos o títulos.

### 2.1. Estructura del recibo de salarios

#### Complementos salariales

##### Complementos por puesto de trabajo

Se establecen por las características especiales del puesto de trabajo, que lo diferencian del trabajo corriente. Se perciben si no han sido tenidos en cuenta al fijar el salario base. **Se dejan de percibir cuando no se realiza la tarea que da origen al complemento.**

- **Penosidad, toxicidad, peligrosidad, turnicidad, etc. Compensan al trabajador por una situación de riesgo especial en su puesto de trabajo.** Se perciben solo por los días realmente trabajados en estas situaciones.
- **Nocturnidad.** Se percibe por trabajar entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido teniendo en cuenta que el trabajo sea nocturno. Su cuantía específica se determina en el convenio colectivo, aunque también se puede acordar su compensación por descanso.
- **Disponibilidad.** Se establece cuando el puesto de trabajo conlleva el compromiso del trabajador de estar localizable fuera de la jornada laboral y de incorporarse al trabajo por necesidades del servicio.



## 2.1. Estructura del recibo de salarios

### Complementos salariales



#### Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio 2016-2018

##### **Artículo 34. Complemento de Trabajo Nocturno.**

Artículo 34  
Complemento de  
trabajo nocturno

Este complemento se fija en el 30 % del salario base día por vendedor y por noche efectivamente trabajada. Este complemento se actualizará conforme se actualice el salario base. Si hay tres turnos de mañana, tarde y noche, solo cobrará el complemento el turno de noche. Las horas que se realicen desde las 22,00 horas en adelante tendrán la consideración de horas nocturnas a efecto del abono de dicho plus.

Con la excepción del turno realizado de 7 a 23 que no se consideran horas nocturnas la de 22 a 23.

##### **Artículo 35. Plus festivo.**

Artículo 35  
Plus festivo

Durante la vigencia del presente convenio, el trabajo que se preste en festivo se remunerará con un complemento de 31.5 euros por jornada trabajada, o la parte proporcional a las horas trabajadas. Se entienden por «festivos» los catorce días señalados en el calendario laboral anual.

Igualmente, durante la vigencia del presente convenio, el turno de noche del festivo del 24 al 25 de diciembre y el turno de noche del festivo del 31 de diciembre al 1 de enero, se abonará a 63 euros por día trabajado o la parte proporcional a las horas trabajadas. La citada cantidad será revisada anualmente en los mismos términos que el salario base.

## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 2.1. Estructura del recibo de salarios

	<p><b>Complementos por calidad o cantidad de trabajo</b></p> <p>Se perciben por realizar una mayor cantidad de trabajo o alcanzar un nivel de calidad superior al considerado como normal.</p>	<p><b>Asistencia, puntualidad.</b> Remuneran la asistencia puntual para evitar el absentismo laboral.</p> <p><b>Horas extraordinarias.</b> Son las que se realizan superando la duración máxima de la jornada ordinaria. Su retribución no puede ser inferior a la de la hora ordinaria, aunque resulta preferente su compensación con tiempo equivalente de descanso retribuido.</p> <p><b>Horas complementarias</b> Son las que superan las pactadas en los contratos indefinidos a tiempo parcial. Tienen que estar pactadas de forma específica con el trabajador y se retribuyen igual que las ordinarias.</p>
<p><b>De vencimiento periódico superior al mes</b></p>	<p><b>Pagas extraordinarias.</b> El trabajador tiene derecho, como mínimo, a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas en ocasión de las fiestas de Navidad y otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo de la empresa y los representantes legales de los trabajadores. La cuantía de estas gratificaciones se pacta en el convenio. También puede pactarse en el convenio que su importe se prorratee entre doce mensualidades, cobrándose cada mes la parte proporcional de cada paga extraordinaria.</p> <p><b>Complementos salariales</b></p>	<p><b>Participación en beneficios.</b> Es una gratificación anual que se calcula aplicando un porcentaje a los beneficios de la empresa, aunque es habitual que se trate de una cantidad fija pactada en el convenio colectivo con independencia de los beneficios obtenidos.</p> <p><b>Bonus</b> Bonificación que se entrega para retribuir el cumplimiento, total o parcial, de los objetivos marcados por la empresa. Se suele pactar en el contrato de trabajo.</p>

## 2.1. Estructura del recibo de salarios

### Percepciones salariales

### Complementos salariales

#### Complementos por calidad o cantidad de trabajo

Se perciben **por realizar una mayor cantidad de trabajo o alcanzar un nivel de calidad superior al considerado como normal.**

- **Incentivos, primas, pluses de actividad.** Retribuyen un rendimiento superior al considerado como medio.
- **Asistencia, puntualidad.** Remuneran la asistencia puntual para evitar el absentismo laboral.
- **Horas extraordinarias.** Son las que se realizan superando la duración máxima de la jornada ordinaria. Su **retribución no puede ser inferior a la de la hora ordinaria**, aunque resulta preferente su compensación con tiempo equivalente de descanso retribuido.
- **Horas complementarias.** Son las que **superan las pactadas en los contratos indefinidos a tiempo parcial.** Tienen que estar pactadas de forma específica con el trabajador y se retribuyen igual que las ordinarias.

## 2.1. Estructura del recibo de salarios

### Percepciones salariales

#### De vencimiento periódico superior al mes

❑ **Pagas extraordinarias.** El trabajador tiene derecho, **como mínimo, a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores.** La cuantía de estas gratificaciones se fijará por convenio.

También **puede pactarse en el convenio que su importe se prorratee entre doce mensualidades, cobrándose cada mes la parte proporcional de cada paga extraordinaria.**

❑ **Participación en beneficios.** Es una **gratificación anual que se calcula aplicando un porcentaje a los beneficios de la empresa,** aunque es habitual que se trate de una cantidad fija pactada en el convenio colectivo con independencia de los beneficios obtenidos.

❑ **Bonus.** Bonificación que se entrega para retribuir el cumplimiento, total o parcial, de los objetivos marcados por la empresa. Se suele pactar en el contrato de trabajo.



## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 2.1. Estructura del recibo de salarios

#### Percepciones salariales

##### Salario en especie

Consiste en la **valoración de la utilización, el consumo o la obtención de bienes y servicios para fines particulares, de forma gratuita o a precio inferior al de mercado.**

(El uso de una vivienda, de vehículos, electricidad, gas, etc.)

La entrega es obligada cuando se halla establecida en una norma, un convenio colectivo o un contrato de trabajo.

«No puede superar el 30 % de las percepciones salariales ni dar lugar a la reducción de la cuantía monetaria del salario mínimo interprofesional.»

##### 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 e islas) o en el extranjero.

(Islas, Ceuta y Melilla).

Artículo 68. *Tarifa eléctrica.*

#### Convenio colectivo Iberdrola

**Precio:**

**0.12983 €**

La empresa continuará suministrando energía eléctrica a los empleados y pensionistas. El precio del suministro de energía eléctrica para ambos colectivos será de 0,000901 € por kWh, salvo situaciones específicas más favorables a extinguir.

El límite anual del consumo en estas condiciones queda fijado en 30.000 kWh empleado o pensionista año.

PLUS DE RESIDENCIA E INSULARIDAD CORRESPONDIENTE AL AÑO 2017 CONFECCIONADAS PARA 12 PAGAS

#### **B) ISLAS CANARIAS**

GRUPO I: Personal docente

1.1. De 1er CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO)

1.2. De 2º CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL (INTEGRADO)

En régimen sin concularto

Código	Categoría	Plus
1.1.1.	PROFESOR	
1.2.1.	Islas mayores	98,94
	Islas menores	298,18



## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 2.1. Estructura del recibo de salarios

#### B. Principales percepciones no salariales

##### Percepciones no salariales

Las **percepciones no salariales o extrasalariales** son las **cantidades que se reciben «como consecuencia del trabajo realizado»** pero que no retribuyen ni el trabajo efectivo ni los periodos de descanso. «Legalmente», **no se consideran salario, PERO COTIZAN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y TRIBUTAN EN EL IRPF, EXCEPTO** algunas de ellas, **que solo lo hacen si sobrepasan unos determinados límites.**

##### Indemnizaciones y suplidos por gastos relacionados con el trabajo

Cantidades abonadas a los trabajadores por los gastos que realizan como consecuencia de su actividad laboral. Como norma general, **el empresario debe reintegrar al trabajador los gastos que este haya tenido al realizar su trabajo.**

- **Gastos de locomoción.** La empresa resarce al trabajador de los gastos causados por desplazamientos realizados fuera del lugar habitual de trabajo para que realice su tarea en otro centro de trabajo distinto por orden de la propia empresa.
- **Plus de transporte urbano y distancia.** Cantidades que resarcen a los trabajadores de los gastos de desplazamiento diario desde su residencia hasta el centro habitual de trabajo y viceversa.
- **Dietas de viaje.** Retribuyen al trabajador por los gastos de manutención y estancia en restaurantes y hoteles cuando realiza desplazamientos fuera de su centro habitual de trabajo por orden de la empresa.
- **Desgaste de útiles y herramientas.** Son percepciones debidas por el desgaste de las herramientas propias del trabajador.

## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

**Percepciones no salariales o extrasalariales , COTIZAN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y TRIBUTAN EN EL IRPF, EXCEPTO algunas de ellas, que solo lo hacen si sobrepasan unos determinados límites.**

**Tabla 7.5. Conceptos excluidos de cotización y del IRPF**

CONCEPTOS EXCLUIDOS DE LA BASE DE COTIZACIÓN Y BASE DE RETENCIÓN							
Concepto		Exento de SS	Sujeto al SS	Exento del IRPF	Sujeto al IRPF		
Gastos de manutención y estancia (dietas) en distinto municipio al trabajo y al de residencia.	Gastos de estancia.		Importe justificado	-----	Importe justificado	-----	
	Gastos de manutención.	Pernocta.	En España.	53,34 €/día	El exceso de tales cantidades.	53,34 €/día	El exceso de tales cantidades.
			En el extranjero.	91,35 €/día		91,35 €/día	
		Sin pernocta.	En España.	26,67 €/día		26,67 €/día	
			En el extranjero.	48,08 €/día		48,08 €/día	
	Personal de vuelo	En España.	36,06 €/día	36,06 €/día			
En el extranjero.		66,11 €/día	66,11 €/día				
Gastos de locomoción (kilometraje).	Según factura o documento equivalente (transporte público).		Importe del gasto justificado	-----	Importe del gasto justificado	-----	
	Remuneración global sin justificación.		0,19 €/km recorrido + gastos de aparcamiento y peaje justificados	El exceso de dicho importe.	0,19 €/km recorrido + gastos de peaje y aparcamiento justificados.	El exceso de dicho importe.	

Concepto	Exento de SS	Sujeto al SS	Exento del IRPF	Sujeto al IRPF
Prestaciones a la Seguridad Social y mejoras por incapacidad temporal.	Importe.	-----	Importe.	-----
Indemnizaciones por fallecimiento, traslados y suspensiones.	La cantidad que no exceda lo previsto en norma sectorial o convenio aplicable.	Exceso.	La cantidad que no exceda lo previsto en norma sectorial o convenio aplicable.	Exceso.
Indemnizaciones por despidos y ceses.	Hasta la cuantía establecida en el Estatuto de los Trabajadores o en la que regula la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en convenio colectivo (...).	El exceso de esa cuantía.	Hasta la cuantía establecida en el Estatuto de los Trabajadores o en la que regula la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en convenio colectivo (...).	El exceso de esa cuantía.

### CONCEPTOS DEL SALARIO EN ESPECIE EXCLUIDOS DE COTIZAR Y DE INGRESOS A CUENTA

Concepto	Exento de SS	Sujeto al SS	Exento del IRPF	Sujeto al IRPF		
<b>Asignaciones asistenciales</b>	Gastos de estudios del trabajador o asimilado dispuestos por instituciones, empresarios o empleadores y financiados directamente por ellos para la actualización, capacitación o reciclaje de su personal, cuando vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo, incluso cuando su prestación se efectúe por otras personas o entidades especializadas (se considerarán retribuciones en especie cuando dichos gastos no vengan exigidos por el desarrollo de aquellas actividades o características y sean debidos por norma, convenio colectivo o contrato de trabajo).		Todo el importe.	No.	Todo el importe.	No.

## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 2.1. Estructura del recibo de salarios

#### B. Principales percepciones no salariales

##### Percepciones no salariales

##### Indemnizaciones y suplidos por gastos relacionados con el trabajo

- **Prendas de trabajo.** Se trata de **percepciones destinadas a la adquisición de prendas de trabajo**, cuando esta obligación está recogida en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo, o bien cuando el empresario exija un atuendo determinado.
- **Quebranto de moneda.** Cantidades que resarcen por las diferencias negativas en los saldos derivados del manejo de dinero. Por ejemplo: errores en pagos y cobros o pérdidas involuntarias.
- **Gastos de traslado.** Es una **compensación por los gastos que supone el traslado definitivo del trabajador y su familia a un centro de trabajo de la misma empresa que exija cambio de residencia.**

##### Prestaciones de la Seguridad Social

Son **cantidades que paga el empresario a los trabajadores, DE FORMA DELEGADA O DIRECTA, y que posteriormente la TGSS le compensa en su cotización a la Seguridad Social.**

- **Incapacidad temporal (IT).** Son **situaciones que imposibilitan temporalmente para el trabajo**, a causa de una enfermedad o un accidente, mientras el trabajador precisa de asistencia sanitaria.

## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 2.1. Estructura del recibo de salarios

#### B. Principales percepciones no salariales

##### Percepciones no salariales

##### Indemnizaciones y suplidos por gastos relacionados con el trabajo

“Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio 2016-2018”

#### **Artículo 38. Quebranto de moneda.**

El expendedor o el expendedor-vendedor que sea responsable del manejo de dinero en efectivo por la venta manual o en cabina de todos los productos que se vendan en la estación o tienda, recibirá anualmente, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 462,27 euros anuales el expendedor, y de 605,01 euros anuales el expendedor/vendedor, cantidad que se hará efectiva en las doce mensualidades corrientes.

Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo una cuantía superior a las anteriormente citadas se les mantendrá dicha cuantía.

**Artículo 38**  
Quebranto de  
moneda

## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 2.1. Estructura del recibo de salarios

#### B. Principales percepciones no salariales

##### Percepciones no salariales

#### Mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social

- Se perciben cuando los convenios colectivos, los contratos individuales o bien las empresas voluntariamente mejoran las prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia natural, desempleo parcial, incapacidad permanente, etc.

#### Productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas

- Consiste en el valor económico de los productos que conceden las empresas sin estar legalmente obligadas a ello. Por ejemplo: regalos en Navidad, regalos en general, productos de fabricación propia, utilización de plaza de garaje, vivienda, vehículos, etc.



## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 2.1. Estructura del recibo de salarios

#### B. Principales percepciones no salariales

##### Percepciones no salariales



##### Otras percepciones no salariales

Son otras percepciones que tampoco tienen naturaleza salarial.

**Indemnizaciones.** Son cantidades que se perciben como consecuencia de fallecimientos, traslados, despidos, ceses o suspensiones.

**Percepciones por matrimonio.** Son cantidades que entrega voluntariamente el empresario cuando contrae matrimonio alguno de sus trabajadores.

**Indemnizaciones por lesiones** cuando derivan de accidentes debidos a incumplimientos de las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales.

**Incentivos a la jubilación.** Son gratificaciones reconocidas en los convenios colectivos para incentivar la jubilación anticipada.

**Premios por vinculación a la empresa.** Por ejemplo: un reloj en la jubilación, una paga extra cuando se cumplen 25 años en la empresa, el pago de un viaje o unas vacaciones, etc.

**Seguros.** Por ejemplo: de responsabilidad civil, de vida, de enfermedad y accidentes, etc.

**Servicios educativos para los hijos de los trabajadores** en centros autorizados, gratuitamente o a precio inferior al de mercado (educación infantil, primaria, ESO, bachillerato y formación profesional).

**Asignaciones asistenciales.** Servicios sociales en general o de ocio.

**Cursos de formación y perfeccionamiento para el trabajador** relacionados con su puesto de trabajo.

## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 2.1. Estructura del recibo de salarios

#### C. Deducciones

Para obtener la **cantidad neta que percibirá finalmente el trabajador, hay que practicar una serie de deducciones** a los devengos íntegros.

#### Cuotas de la Seguridad Social

Los **empresarios están obligados a deducir en los recibos de salarios de los trabajadores la cotización** por los siguientes **conceptos**:

- Contingencias comunes.
- Desempleo.
- Formación profesional.
- Horas extraordinarias de fuerza mayor y otras.

#### Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)

Los **empresarios deben retener del salario de los trabajadores unos porcentajes a cuenta de la declaración anual del IRPF.**

El **porcentaje de la retención a aplicar depende del importe anual de sus retribuciones, de las de su cónyuge, si lo tuviere, y de las circunstancias personales** (edad, grado de minusvalía, movilidad geográfica) **y familiares** (número de hijos, ascendientes a su cargo, etc.).

## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 2.1. Estructura del recibo de salarios

#### C. Deduciones

#### Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)

**Retenciones IRPF 2019**

Cálculos

- Nuevo cálculo

Datos personales

- Ascendientes y descendientes
- Datos económicos
- Datos regularización
- Resultados

**Datos personales**

NIF del perceptor  Año de nacimiento   Residencia habitual en Ceuta o Melilla

**Discapacidad**

- Sin discapacidad
- Superior o igual al 33% e inferior al 65%
  - Necesita ayuda de terceras personas o tiene movilidad reducida
- Superior o igual al 65%

**Situación familiar**

- Situación 1
- Situación 2
- NIF del cónyuge
- Situación 3

**Situación laboral**

- Empleado o trabajador en activo
  - Contrato o relación 
    - General
    - Duración inferior a 1 año, excepto relaciones esporádicas (peonadas o jornales diarios)
    - Relaciones laborales especiales de carácter dependiente (salvo penados y discapacitados)
    - Relaciones esporádicas propias de retribuciones por peonadas o jornales diarios

## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 2.1. Estructura del recibo de salarios

#### C. Deduciones

Para **obtener la cantidad neta que percibirá finalmente el trabajador, hay que practicar una serie de deducciones** a los devengos íntegros.

##### Anticipos a cuenta

Son **cantidades que ha recibido el trabajador a cuenta del trabajo ya realizado, pero no pueden ser a cuenta de las pagas extras, las pagas de beneficios u otras cantidades de periodicidad superior al mes.**

**También se pueden deducir las devoluciones de los préstamos** que haya concedido la empresa a los trabajadores.

##### Valor de los productos en especie

**Se deducirá el valor económico de todos los productos en especie que aparezcan reflejados en la casilla correspondiente de la parte superior del recibo de salarios.** Por ejemplo, si la empresa le paga el gas al trabajador, en la parte superior aparecerá reflejado el valor económico del gas y en este apartado se deducirá ese importe, puesto que el trabajador no ha recibido dinero.

## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 2.1. Estructura del recibo de salarios

#### C. Deducciones

##### Valor de los productos en especie

Se deducirá el valor económico de todos los productos en especie que aparezcan reflejados en la casilla correspondiente de la parte superior del recibo de salarios. Por ejemplo, si la empresa le paga el gas al trabajador, en la parte superior aparecerá reflejado el valor económico del gas y en este apartado se deducirá ese importe, puesto que el trabajador no ha recibido dinero.

#### ^ CASO PRÁCTICO 4. Gastos de locomoción y retribuciones en especie

Realiza el recibo de salarios correspondiente al mes de enero de Gustavo Álvarez Molina, del grupo 2 (ayudantes titulados), basándote en los siguientes datos:

- Número de afiliación a la Seguridad Social: 49/00505050/60.
- NIF: 22222222 A.
- Salario base: 2 000 €.
- Antigüedad: 5 % del salario base por sexenio. Lleva 20 años trabajando en la empresa.
- Complemento de vestuario: 150 €.
- Productos en especie valorados en 200 €, según establece el convenio colectivo.
- Locomoción: este mes ha realizado 700 km que le han sido compensados a 0,30 €/km.
- Horas extraordinarias de fuerza mayor: 370 €.



## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 2.1. Estructura del recibo de salarios

#### C. Deduciones

##### Valor de los productos en especie

#### Particularidades de esta nómina

- **Vestuario.** Es un complemento no salarial que cotiza a la Seguridad Social y tributa al IRPF.
- **El salario en especie** hay que anotarlo en las percepciones salariales. También se debe descontar en las deducciones, puesto que el trabajador no ha percibido dinero alguno, sino un producto o un servicio.
- **Locomoción.** Se anota en indemnizaciones y suplidos. No cotiza ni tributa hasta 0,19 €/km. Lo que supere esta cantidad, cotiza y tributa, como sucede en esta nómina.
- **Las horas extraordinarias** se suman a la base de contingencias comunes para calcular la base de contingencias profesionales.
- **En la base del IRPF,** no se incluye la locomoción hasta 0,19 €/km.

## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 2.1. Estructura del recibo de salarios

#### C. Deducciones

##### Valor de los productos en especie

Empresa: .....  
Domicilio: .....  
CIF/NIF: .....  
Código de cuenta de cotización  
a la Seguridad Social: .....

Trabajador: Álvarez Molina, Gustavo  
NIF: 22222222 A  
N.º de afiliación a la Seguridad Social: 49/00505050/60  
Grupo profesional: ayudantes titulados  
Grupo de cotización: 2

Periodo de liquidación: del 1 de enero al 31 de enero de 201\_

N.º días: 30

#### I. DEVENGOS

TOTALES

##### 1. Percepciones salariales

Salario base .....	2 000,00	
Complementos salariales:		
<i>Antigüedad</i> .....	300,00	
<i>Horas extraordinarias de fuerza mayor</i> .....	370,00	
Gratificaciones extraordinarias .....		
<b>Salario en especie</b> .....	<b>200,00</b>	

##### 2. Percepciones no salariales

Indemnizaciones o suplidos .....		
<i>Locomoción (700 km · 0,30 €)</i> .....	210,00	
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social .....		
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos .....		
Otras percepciones no salariales .....		
<b>Vestuario</b> .....	<b>150,00</b>	

**3 230,00 €**

#### A. TOTAL DEVENGADO .....

## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 2.1. Estructura del recibo de salarios

#### C. Deduciones

##### Valor de los productos en especie

<b>II. DEDUCCIONES</b>			
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta	%		
Contingencias comunes .....	4,70	146,97	
Desempleo .....	1,55	54,20	
Formación profesional .....	0,10	3,50	
Horas extraordinarias .....			
Horas extraordinarias de fuerza mayor .....	2,00	7,40	
<b>TOTAL APORTACIONES</b> .....		212,07	
2. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas .....	19,00	588,43	
3. Anticipos .....			
4. Valor de los productos recibidos en especie .....		200,00	
5. Otras deducciones .....			
<b>B. TOTAL A DEDUCIR</b> .....			1 000,50 €
<b>LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A – B)</b> .....			2 229,50 €

## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 2.1. Estructura del recibo de salarios

#### C. Deduciones

#### Otras percepciones no salariales

Son otras percepciones que tampoco tienen naturaleza salarial.

- **Indemnizaciones.** Son cantidades que se perciben como consecuencia de fallecimientos, traslados, despidos, ceses o suspensiones.
- **Percepciones por matrimonio.** Son cantidades que entrega voluntariamente el empresario cuando contrae matrimonio alguno de sus trabajadores.
- **Indemnizaciones por lesiones** cuando derivan de accidentes debidos a incumplimientos de las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales.
- **Incentivos a la jubilación.** Son gratificaciones reconocidas en los convenios colectivos para incentivar la jubilación anticipada.
- **Premios por vinculación a la empresa.** Por ejemplo: un reloj en la jubilación, una paga extra cuando se cumplen 25 años en la empresa, el pago de un viaje o unas vacaciones, etc.
- **Seguros.** Por ejemplo: de responsabilidad civil, de vida, de enfermedad y accidentes, etc.
- **Servicios educativos para los hijos de los trabajadores** en centros autorizados, gratuitamente o a precio inferior al de mercado (educación infantil, primaria, ESO, bachillerato y formación profesional).
- **Asignaciones asistenciales.** Servicios sociales en general o de ocio.
- **Cursos de formación y perfeccionamiento para el trabajador** relacionados con su puesto de trabajo.

## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 2.1. Estructura del recibo de salarios

#### C. Deducciones

#### Otras percepciones no salariales

**Son otras percepciones que tampoco tienen naturaleza salarial.**

#### ^ CASO PRÁCTICO 4. Gastos de locomoción y retribuciones en especie

Realiza el recibo de salarios correspondiente al mes de enero de Gustavo Álvarez Molina, del grupo 2 (ayudantes titulados), basándote en los siguientes datos:

- Número de afiliación a la Seguridad Social: 49/00505050/60.
- NIF: 22222222 A.
- Salario base: 2 000 €.
- Antigüedad: 5 % del salario base por sexenio. Lleva 20 años trabajando en la empresa.
- Complemento de vestuario: 150 €.
- Productos en especie valorados en 200 €, según establece el convenio colectivo.
- Locomoción: este mes ha realizado 700 km que le han sido compensados a 0,30 €/km.



## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 2.1. Estructura del recibo de salarios

#### C. Deducciones

#### Otras percepciones no salariales

Son otras percepciones que tampoco tienen naturaleza salarial.

#### Particularidades de esta nómina

- **Vestuario.** Es un complemento no salarial que cotiza a la Seguridad Social y tributa al IRPF.
- **El salario en especie** hay que anotarlo en las percepciones salariales. También se debe descontar en las deducciones, puesto que el trabajador no ha percibido dinero alguno, sino un producto o un servicio.
- **Locomoción.** Se anota en indemnizaciones y suplidos. No cotiza ni tributa hasta 0,19 €/km. Lo que supere esta cantidad, cotiza y tributa, como sucede en esta nómina.
- **Las horas extraordinarias** se suman a la base de contingencias comunes para calcular la base de contingencias profesionales.
- **En la base del IRPF,** no se incluye la locomoción hasta 0,19 €/km.

#### I. Devengos.

– Antigüedad:  $3 \text{ sexenios} \cdot 0,05 \cdot 2000 = 300 \text{ €}$ .

– Locomoción:  $700 \text{ km} \times 0,30 \text{ €/km} = 210 \text{ €}$ .

Están excluidos de cotizar:  $0,19 \text{ €/km} \cdot 700 \text{ km} = 133 \text{ €}$ .

Locomoción que se incluye en la base:  $210 - 133 = 77,00 \text{ €}$ .

## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 2.1. Estructura del recibo de salarios

#### C. Deduciones

#### Otras percepciones no salariales

Son otras percepciones que tampoco tienen naturaleza salarial.

Periodo de liquidación: del 1 de enero al 31 de enero de 201_		N.º días: 30	
<b>I. DEVENGOS</b>			<u>TOTALES</u>
<b>1. Percepciones salariales</b>			
Salario base .....	2 000,00		
Complementos salariales:			
<i>Antigüedad</i> .....	300,00		
<i>Horas extraordinarias de fuerza mayor</i> .....	370,00		
Gratificaciones extraordinarias .....			
Salario en especie .....	200,00		
<b>2. Percepciones no salariales</b>			
Indemnizaciones o suplidos .....			
<i>Locomoción 1700 km · 0.30 €/l</i> .....	210,00		
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social .....			
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos .....			
Otras percepciones no salariales .....			
<i>Vestuario</i> .....	150,00		
<b>A. TOTAL DEVENGADO</b> .....			<b>3 230,00 €</b>

## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 2.1. Estructura del recibo de salarios

#### C. Deduciones

#### Otras percepciones no salariales

Son otras percepciones que tampoco tienen naturaleza salarial.

<b>II. DEDUCCIONES</b>			
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta	%		
Contingencias comunes .....	4,70	146,97	
Desempleo .....	1,55	54,20	
Formación profesional .....	0,10	3,50	
Horas extraordinarias .....			
Horas extraordinarias de fuerza mayor .....	2,00	7,40	
<b>TOTAL APORTACIONES</b> .....		212,07	
2. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas .....	19,00	588,43	
3. Anticipos .....			
4. Valor de los productos recibidos en especie .....		200,00	
5. Otras deducciones .....			
<b>B. TOTAL A DEDUCIR</b> .....			1 000,50 €
<b>LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A – B)</b> .....			2 229,50 €

## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 2.1. Estructura del recibo de salarios

#### D. Cuerpo inferior del recibo de salarios

Este apartado del recibo de salarios sirve para realizar los cálculos de las bases de cotización a la Seguridad Social. Las bases sirven para calcular las aportaciones del trabajador y de la empresa a la Seguridad Social.

#### 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 .....	1 730,00		
Importe prorata pagas extraordinarias .....	218,00		
<b>TOTAL</b> .....	1 948,33	23,60	459,81
	AT y EP [0,35 + 0,65] .....	1,00	19,48
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta	Desempleo .....	5,50	107,16
	Formación profesional .....	0,60	11,69
	Fondo de Garantía Salarial .....	0,20	3,90
3. Cotización adicional horas extraordinarias .....			
4. Cotización adicional horas extras de fuerza mayor .....			
5. Base sujeta a retención del IRPF .....	1 730,00		



## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 2.1. Estructura del recibo de salarios

#### Caso práctico 1. Cálculo de complemento de antigüedad (pág. 79)

### 3. Bases de cotización a la Seguridad Social

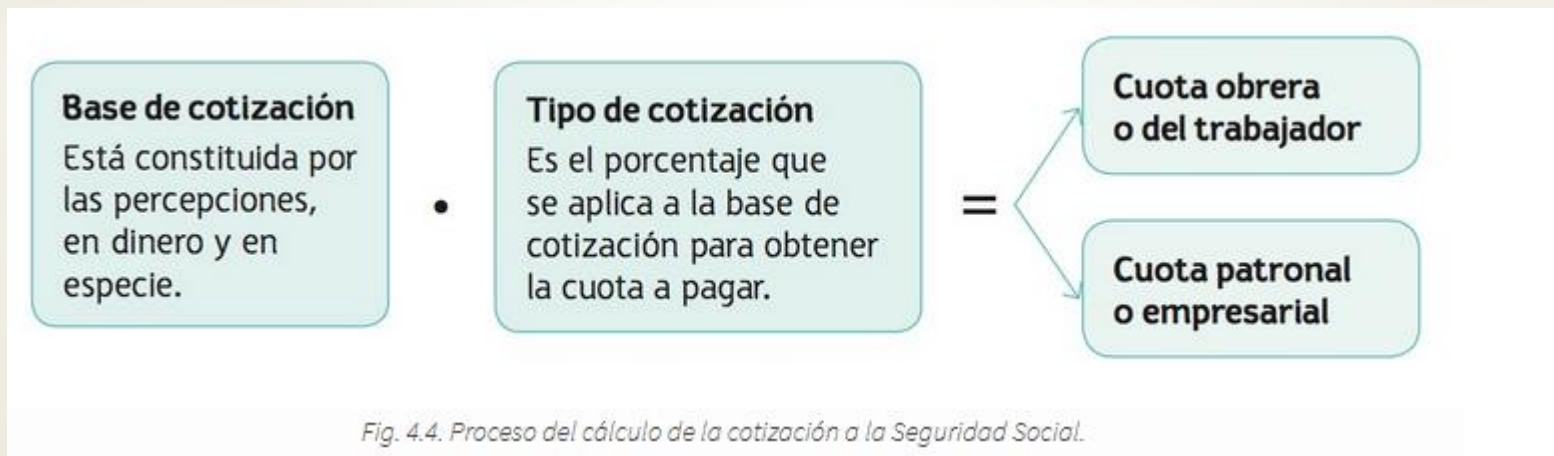
Los **trabajadores están obligados a cotizar a la Seguridad Social** en el régimen que les corresponda.

Las aportaciones que realizan todos los meses, la llamada **«cuota obrera»**, les protegerá en situaciones diversas (incapacidad, desempleo, etc.) y les facilitará una pensión cuando alcancen la edad de jubilación.

**También el empresario debe cotizar por sus trabajadores;** su contribución se denomina **«cuota patronal»**.

Los **trabajadores y las empresas cotizan a la Seguridad Social para cubrir los riesgos o contingencias** que aparecen en la Tabla 4.5.

La **cotización se calcula** aplicando a una cantidad denominada **base de cotización** unos porcentajes, llamados **tipos de cotización** (Tabla 4.10), para obtener la **cuota**.





## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 2.1. Estructura del recibo de salarios

#### Caso práctico 1. Cálculo de complemento de antigüedad (pág. 79)

### 3. Bases de cotización a la Seguridad Social. *Tabla Contingencias protegidas por las cotizaciones a la Seguridad Social.*

Contingencias	Cobertura de las cotizaciones
Cotización por contingencias comunes	La cotización está destinada a la cobertura de los riesgos que deriven de enfermedad común o accidente no laboral (incapacidad temporal y permanente, muerte y supervivencia, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural), maternidad, paternidad y jubilación.
Cotización por desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial (D, FP, Fogasa)	<b>Desempleo.</b> La cotización se destina a la cobertura de la prestación por desempleo, que está gestionada por el Servicio Público de Empleo (SEPE).
	<b>Formación profesional.</b> La cotización se destina a la formación, al reciclaje y a la mejora de las cualificaciones profesionales de los trabajadores.
	<b>Fondo de Garantía Salarial (Fogasa).</b> Está destinado a abonar parcialmente a los trabajadores los salarios y las indemnizaciones adeudadas por la empresa, cuando esta sea insolvente o esté en concurso de acreedores.  Esta cotización <b>corre a cargo exclusivo de la empresa.</b>
Cotización por contingencias profesionales: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (AT y EP)	La cotización está destinada a cubrir las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (AT y EP) como consecuencia del trabajo realizado por cuenta ajena.  La cotización por estas contingencias <b>corre exclusivamente a cargo de la empresa</b> y se divide en dos cuotas: <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Cuotas por IT.</b> Destinadas a la cobertura de la incapacidad temporal.</li><li>• <b>Cuotas por IMS.</b> Destinadas a cubrir los riesgos de incapacidad permanente (invalidez), muerte y supervivencia (viudedad y orfandad).</li></ul>
Cotización adicional por horas extraordinarias	Las horas extraordinarias están sometidas a una cotización adicional, fundamentalmente con el objetivo de evitar que la empresa opte de forma abusiva por ellas en lugar de realizar nuevas contrataciones de trabajadores.  Se incluyen en el cálculo de todas las bases, excepto en la de contingencias comunes.

Tabla 4.5. Contingencias protegidas por las cotizaciones a la Seguridad Social.

## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 3. Bases de cotización a la Seguridad Social

**El empresario es el responsable de descontar**, en el momento del pago de los salarios, la cotización que le corresponda a cada trabajador, e ingresarla junto con su propia cotización en la Tesorería General de la Seguridad Social.

#### 3.1. Procedimiento para el cálculo de las bases de cotización

Para el cálculo de las **bases de cotización**, hay que distinguir si los trabajadores perciben el salario **mensualmente** (grupos del 1 al 7 de la Tabla 4.7) o si lo perciben de forma **diaria** (grupos del 8 al 11 de la Tabla 4.7).

### 3.1. Procedimiento para el cálculo de las bases de cotización

#### 1. Base de cotización por contingencias comunes

##### A. Base de cotización mensual (salario mensual, grupos 1 a 7)

- **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 extras** con la siguiente forma:  
**(IMPORTE ANUALPAGAS EXTRA/12)**
- **Se comprueba que la base de cotización ha de estar comprendida dentro del mínimo y del máximo** establecidos para cada grupo profesional, grupos del 1 al 7 (Tabla 4.7). 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.

## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 3.1. Procedimiento para el cálculo de las bases de cotización

#### CASO PRÁCTICO 2. Cálculo de la base de cotización

Calcula las **bases de cotización (BCCC)** correspondientes a un trabajador que en la empresa desempeña el puesto de oficial administrativo (grupo de cotización 5) y recibe las retribuciones detalladas a continuación:

Salario base: 1 000 €.

Plus de convenio: 100 €.

El trabajador recibe dos pagas extraordinarias, en cómputo anual, de 1.100 € cada una.

**1. Base de contingencias comunes.** Tiene dos componentes: las retribuciones salariales y la prorrata de las pagas extraordinarias.

Remuneración: 1 000 + 100 € = 1 100 €.

$$\text{PPE} = (1.100 * 2) / 12 = 183,333333$$

Prorrata pagas extras:

€

**Base de contingencias comunes:** 1 100 + 183,33 = 1 283,33 €.

Esta cantidad está comprendida dentro de los topes mínimos y máximos establecidos para las contingencias comunes (Tabla 4.7).

**ACTIVIDAD 4 PAG 82. (UNICAMENTE BCCC) REALIZAR EN CLASE**

## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 3.1. Procedimiento para el cálculo de las bases de cotización

#### 1. Base de cotización por contingencias comunes

##### B. Base de cotización diaria (salario diario, grupos 8 a 11)

- 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 extras con la siguiente forma:

$$(IMPORTE ANUALPAGAS EXTRA / 365 \text{ o } 366)$$

- Se comprueba que la base de cotización debe estar comprendida dentro del mínimo y del máximo establecidos para cada grupo profesional, grupos del 8 al 11 (Tabla 4.7). 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.
- Se multiplica la base diaria de cotización por el número de días que tenga el mes de que se trate (28, 29, 30 o 31).



### 3.1. Procedimiento para el cálculo de las bases de cotización

#### 1. Base de cotización por contingencias comunes

##### B. Base de cotización diaria (salario diario, grupos 8 a 11)

#### ACTIVIDAD 6 PAG 82 -----UNICAMENTE BCCC-----

**6.** Calcula la base de cotización de un trabajador del grupo 10 (oficiales de tercera y especialistas) que en el mes de junio tuvo las siguientes retribuciones

. Salario base 29 €/día.

. Plus convenio: 5 €/día.

**Anualmente recibe dos pagas extraordinarias de 30 días del salario base.**

▪ **Base de contingencias comunes diaria.** Se calcula con las retribuciones diarias.

- Remuneración:		- Prorrata pagas extraordinarias:	
<u>Salario base</u>	29 €.		$2 \times (30 \times 29)$
<u>Plus convenio</u>	5 €.	Prorrata pagas extras:	----- = 4,77 €.
Total:	34 €.		365

- **Base de contingencias comunes diaria:  $34 + 4,77 = 38,77$  €.**

Consultando la Tabla 4.7, se observa que la cantidad obtenida está comprendida dentro de los límites del grupo 10.

Para calcular la base mensual se multiplica la base diaria por los días del mes.

**Base de contingencias comunes mensual:  $38,77 \times 30 = 1.163,10$  €.**

### 3.1. Procedimiento para el cálculo de las bases de cotización

#### 2. Base de cotización por contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta (D, FP, Fogasa)

- **SE PARTE DE LA BASE DE CONTINGENCIAS COMUNES** que se ha calculado, a la cual **se suma el importe de las horas extraordinarias**. Se comprueba que la base está comprendida dentro del mínimo y del máximo establecidos para los grupos del 1 al 11 (Tabla 4.8).

#### CASO PRÁCTICO 2. Cálculo de la base de cotización

Calcula las **bases de cotización (AT y EP, D, FP, FOGASA)** correspondientes a un trabajador que en la empresa desempeña el puesto de oficial administrativo (grupo de cotización 5) y recibe las retribuciones detalladas a continuación:

Salario base: 1 000 €.

Plus de convenio: 100 €.

El trabajador recibe dos pagas extraordinarias, en cómputo anual, de 1.100 € cada una.

**2. Bases AT y EP, D, FP, Fogasa.** Es igual que la base de contingencias comunes, puesto que no se han realizado horas extraordinarias.

Bases AT y EP, D, FP, Fogasa: **1. 283,33 €.**

Esta cantidad está comprendida dentro de los topes mínimos y máximos establecidos para AT y EP (Tabla 4.8). **Si hubiese horas extras, se sumarían a la base de contingencias comunes.**

**ACTIVIDAD 6 PAG 82 -----UNICAMENTE BC AT y EP, D, FP y FOGASA-----**

## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 3.1. Procedimiento para el cálculo de las bases de cotización

#### Bases mínimas y máximas de cotización por grupos profesionales

	Grupo	Grupos profesiones	Bases mínimas	Bases máximas
Salario mensual	1	Ingenieros y licenciados	1 152,90 €/mes	3 751,20 €/mes
	2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	956,10 €/mes	3 751,20 €/mes
	3	Jefes administrativos y de taller	831,60 €/mes	3 751,20 €/mes
	4	Ayudantes no titulados	825,60 €/mes	3 751,20 €/mes
	5	Oficiales administrativos	825,60 €/mes	3 751,20 €/mes
	6	Subalternos	825,60 €/mes	3 751,20 €/mes
	7	Auxiliares administrativos	825,60 €/mes	3 751,20 €/mes
Salario diario	8	Oficiales de primera y segunda	27,52 €/día	125,04 €/día
	9	Oficiales de tercera y especialistas	27,51 €/día	125,04 €/día
	10	Peones	27,51 €/día	125,04 €/día
	11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su grupo profesional	27,51 €/día	125,04 €/día

Tabla 4.7. Bases mínimas y máximas de cotización por grupos profesionales.

## Ud. 4. La retribución de los RRHH.

### 3.1. Procedimiento para el cálculo de las bases de cotización

#### A. Bases de cotización por contingencias profesionales y demás conceptos de recaudación conjunta

Las bases de cotización por las contingencias profesionales **de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (AT y EP) y demás conceptos de recaudación conjunta —desempleo (D), formación profesional (FP) y Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)—** se calculan **sumando las horas extraordinarias** a la base de contingencias comunes.

Tope mínimo	Tope máximo
825,60 €/mes	3.751,20 €/mes

Tabla 4.8. Topes mínimo y máximo para AT y EP, D, FP y Fogasa.

Tabla 4.7. Bases mínimas y máximas de cotización por grupos profesionales.

### 3.2. Percepciones excluidas en el cálculo de la base de cotización

En el cálculo de las bases de cotización, se computan todas las percepciones que reciban los trabajadores:

- tanto salariales como extrasalariales.
  - No obstante, existen percepciones extrasalariales que no se computarán para el cálculo de las bases si su cuantía no excede de los límites establecidos legalmente. **Estas percepciones son las siguientes:**
- ❑ **Asignaciones para gastos de manutención y estancia (dietas).** Se trata de cantidades destinadas por la empresa a compensar los gastos normales de manutención y estancia en restaurantes, hoteles y demás establecimientos de hostelería, en municipios distintos del lugar de trabajo habitual del trabajador. Se incluye en la base de cotización el exceso sobre la cuantía legal (Tabla 4.9).
  - ❑ **Asignaciones para gastos de locomoción.** Son cantidades destinadas a compensar los gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera del centro habitual de trabajo, para realizar su tarea en un lugar distinto, en las condiciones e importes de la Tabla 4.9.
  - ❑ **Indemnizaciones por despido o cese del trabajador.** Están exentas en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores.
  - ❑ **Indemnizaciones por fallecimiento, traslados y suspensiones.** Están exentas hasta la cuantía máxima prevista en la norma sectorial o en el convenio colectivo aplicable. Se incluirá en la base de cotización el exceso sobre la cuantía legal.
  - ❑ **Gastos de estudio exigidos por el trabajo.** No se incluyen en la base de cotización.



**Tabla 7.5. Conceptos excluidos de cotización y del IRPF**

CONCEPTOS EXCLUIDOS DE LA BASE DE COTIZACIÓN Y BASE DE RETENCIÓN					
Concepto		Exento de SS	Sujeto al SS	Exento del IRPF	Sujeto al IRPF
Gastos de manutención y estancia en distinto municipio al trabajo y al de residencia.	Gastos de estancia.		Importe justificado	-----	Importe justificado
	Gastos de manutención.	Pernocta.	En España.	El exceso de tales cantidades.	53,34 €/día
			En el extranjero.		91,35 €/día
		Sin pernocta.	En España.		26,67 €/día
			En el extranjero.		48,08 €/día
	Personal de vuelo	En España.	36,06 €/día		
En el extranjero.		66,11 €/día			
Gastos de locomoción (kilometraje).	Según factura o documento equivalente (transporte público).		Importe del gasto justificado	-----	Importe del gasto justificado
	Remuneración global sin justificación.		0,19 €/km recorrido + gastos de aparcamiento y peaje justificados	El exceso de dicho importe.	0,19 €/km recorrido + gastos de peaje y aparcamiento justificados.

Concepto	Exento de SS	Sujeto al SS	Exento del IRPF	Sujeto al IRPF
Prestaciones a la Seguridad Social y mejoras por incapacidad temporal.	Importe.	-----	Importe.	-----
Indemnizaciones por fallecimiento, traslados y suspensiones.	La cantidad que no exceda lo previsto en norma sectorial o convenio aplicable.	Exceso.	La cantidad que no exceda lo previsto en norma sectorial o convenio aplicable.	Exceso.
Indemnizaciones por despidos y ceses.	Hasta la cuantía establecida en el Estatuto de los Trabajadores o en la que regula la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en convenio colectivo (...).	El exceso de esa cuantía.	Hasta la cuantía establecida en el Estatuto de los Trabajadores o en la que regula la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en convenio colectivo (...).	El exceso de esa cuantía.

**CONCEPTOS DEL SALARIO EN ESPECIE EXCLUIDOS DE COTIZAR Y DE INGRESOS A CUENTA**

Asignaciones asistenciales	Concepto	Exento de SS	Sujeto al SS	Exento del IRPF	Sujeto al IRPF
	Gastos de estudios del trabajador o asimilado dispuestos por instituciones, empresarios o empleadores y financiados directamente por ellos para la actualización, capacitación o reciclaje de su personal, cuando vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo, incluso cuando su prestación se efectúe por otras personas o entidades especializadas (se considerarán retribuciones en especie cuando dichos gastos no vengan exigidos por el desarrollo de aquellas actividades o características y sean debidos por norma, convenio colectivo o contrato de trabajo).	Se considerarán <b>retribuciones en especie</b> cuando dichos gastos no vengan exigidos por el desarrollo de aquellas actividades o características y sean debidos por norma, convenio colectivo o contrato de trabajo	todo el importe.	No.	todo el importe.

3.2. Percepciones excluidas en el cálculo de la base de cotización

Concepto				Importe exento	Importe computable
<b>Gastos de mantención y estancia (dietas)</b>	Gastos de estancia			Está exento el importe justificado.	
	Gastos de mantención	Pernocta	En España	53,34 €/día	Se incluye el exceso de dicho importe.
			Extranjero	91,35 €/día	
		No pernocta	En España	26,67 €/día	
			Extranjero	48,08 €/día	
<b>Gastos de locomoción</b>	Cuando se utilicen medios de transporte público.			Está excluido el importe que se justifique mediante factura.	Se incluye el exceso de dicho importe.
	Remuneración global, sin justificación del importe. También los gastos de peaje y aparcamiento justificados mediante factura.			0,19 €/km recorrido	Se incluye el exceso de dicho importe.

Tabla 4.9. Límites exentos de cotización de los gastos de mantención, estancia y locomoción.

### 3.2. Percepciones excluidas en el cálculo de la base de cotización

#### CASO PRÁCTICO 3. LÍMITE DE LOS GASTOS DE LOCOMOCIÓN. PAG 83.

Un trabajador utiliza su vehículo particular para realizar su trabajo en una localidad diferente al lugar donde lo realiza habitualmente. Durante el mes de abril, ha realizado 450 kilómetros, que le han sido retribuidos a razón de 0,32 € el kilómetro, en concepto de gastos de locomoción.

Calcula el importe que quedará excluido de cotizar a la Seguridad Social y el importe por el que se cotizará.

#### Solución

**Importe del complemento de locomoción:**  $450 \cdot 0,32 = 144,00 \text{ €}$ .

La **parte de los gastos de locomoción que se computan en la base de cotización es el importe que supera 0,19 €/km**. Por tanto:

**No se incluye en el cálculo de la base:**  $450 \cdot 0,19 = 85,50 \text{ €}$ .

**Importe que se incluye en la base:**  $144,00 - 85,50 = 58,50 \text{ €}$ .

## Ud. 4. La retribución de los RRHH

### 3.2. Percepciones excluidas en el cálculo de la base de cotización

#### CASO PRÁCTICO 4. Cálculo de la base de cotización cuando se realizan horas extraordinarias

Calcula las bases de cotización mensuales de un jefe de taller (grupo 3) que ha recibido las siguientes retribuciones:

Salario base: 1 400 €.

Antigüedad: 100 €.

Plus de transporte: 50 €.

Horas extras de fuerza mayor: 150 €.

Horas extraordinarias: 90 €.

Percibe anualmente dos pagas extraordinarias, en cómputo anual, siendo cada una de un importe igual a la suma del sueldo base más la antigüedad.

**1. Base de contingencias comunes.** En el cálculo de esta base, no se incluyen las horas extraordinarias.

Remuneración:

– Salario base: 1 400 €.

– Antigüedad: 100 €.

– Plus de transporte: 50 €.

– Total de la remuneración: **1 550 €.**

Prorrata pagas extras:  $(1.400+100) \times 2 / 12 = 250 \text{ €}$

Base de contingencias comunes: **1 550 + 250 = 1 800 €.**

**Esta cantidad está comprendida dentro de los topes mínimo y máximo del grupo de cotización (Tabla 4.7).**



### 3.2. Percepciones excluidas en el cálculo de la base de cotización

#### CASO PRÁCTICO 4. Cálculo de la base de cotización cuando se realizan horas extraordinarias

Calcula las bases de cotización mensuales de un jefe de taller (grupo 3) que ha recibido las siguientes retribuciones:

Salario base: 1 400 €.

Antigüedad: 100 €.

Plus de transporte: 50 €.

Horas extras de fuerza mayor: 150 €.

Horas extraordinarias: 90 €.

Percibe anualmente dos pagas extraordinarias, en cómputo anual, siendo cada una de un importe igual a la suma del sueldo base más la antigüedad.

2. **Bases AT y EP, D, FP, Fogasa.** Se han de tener en cuenta **las horas extraordinarias realizadas durante el mes, que se suman a la base de contingencias comunes calculada.** Hay que tener cuidado al calcular esta base, puesto que es un error muy frecuente olvidarse de sumar las horas extraordinarias.

– **Base de contingencias comunes: 1 800 €.**

– Horas extras de fuerza mayor: 150 €.

– Horas extraordinarias: 90 €.

– **Total de las bases AT y EP, D, FP, Fogasa: 2 040 €.**

**Esta cantidad de 2 040 € está comprendida dentro de los topes mínimo y máximo establecidos para AT y EP, D, FP, Fogasa (Tabla 4.8).**



## Ud. 4. La retribución de los RRHH

### 3.2. Percepciones excluidas en el cálculo de la base de cotización

#### CASO PRÁCTICO 5. Cálculo de la base de cotización cuando la retribución es diaria

Calcula las bases de cotización de un trabajador del grupo 10 que en el mes de febrero (28 días) percibió las siguientes retribuciones:

Salario base: 28 €/día.

Plus de actividad: 3 €/día.

Recibe **dos pagas extraordinarias al año**, cada una equivalente a 30 días de salario base.

Solución

**1. Base de contingencias comunes diaria.** Se calcula con las retribuciones diarias.

Remuneración:

– Salario base: 28 €/día.

– Plus de actividad: 3 €/día.

– **Total de la remuneración: 31 €/día.**

Prorrata pagas extras:  $2 \cdot (28 \cdot 30)/365 = 4,60 \text{ €}$ .

**Base de contingencias comunes diaria: 31,00 + 4,60 = 35,60 €.**

Consultando la Tabla 4.7, se observa que **la cantidad obtenida está comprendida dentro de los límites del grupo 10.**

Para calcular la base mensual, se multiplica la base diaria por los días del mes.

**Base de contingencias comunes mensual: 35,60 · 28 = 996,80 €.**

## Ud. 4. La retribución de los RRHH

### 3.2. Percepciones excluidas en el cálculo de la base de cotización

#### CASO PRÁCTICO 5. Cálculo de la base de cotización cuando la retribución es diaria

Calcula las bases de cotización de un trabajador del grupo 10 que en el mes de febrero (28 días) percibió las siguientes retribuciones:

Salario base: 28 €/día.

Plus de actividad: 3 €/día.

Recibe **dos pagas extraordinarias al año**, cada una equivalente a 30 días de salario base.

#### Solución

**1. Base de contingencias comunes diaria.** Se calcula con las retribuciones diarias.

Remuneración:

– Salario base: 28 €/día.

– Plus de actividad: 3 €/día.

– **Total de la remuneración: 31 €/día.**

Prorrata pagas extras:  $2 \cdot (28 \cdot 30)/365 = 4,60 \text{ €}$ .

**Base de contingencias comunes diaria:  $31,00 + 4,60 = 35,60 \text{ €}$ .**

Consultando la Tabla 4.7, se observa que **la cantidad obtenida está comprendida dentro de los límites del grupo 10.**

Para calcular la base mensual, se multiplica la base diaria por los días del mes.

**Base de contingencias comunes mensual:  $35,60 \cdot 28 = 996,80 \text{ €}$ .**

**2. Bases AT y EP, y D, FP, Fogasa.** Es la misma base, puesto que no hay horas extraordinarias.

Bases AT y EP, D, FP, Fogasa: 996,80 €.

Esta cantidad está comprendida dentro de los límites mínimo y máximo establecidos para AT y EP, D, FP, Fogasa (Tabla 4.8).

### 3.2. Percepciones excluidas en el cálculo de la base de cotización

#### CASO PRÁCTICO 6. Cálculo de la base de cotización cuando la retribución es diaria

Calcula las bases de cotización de un trabajador del grupo 9 (especialistas) que en el mes de abril (30 días) percibió las siguientes retribuciones:

**Salario base: 26 €/día.**

**Plus de actividad: 4 €/día.**

**Horas extraordinarias: 150 €/mes.**

Recibe dos pagas extraordinarias al año, cada una equivalente a 30 días de salario base.

#### Solución

**1. Base diaria de contingencias comunes.** Se calcula con las retribuciones diarias.

Remuneración:

Salario base: 26,00 €.

Plus de actividad: 4,00 €.

Total de la remuneración: 30,00 €.

Prorrata pagas extras:

Base de contingencias comunes diaria:  $30 + 4,27 = 34,27$  €.

Consultando la Tabla 4.7, se observa que la cantidad obtenida está comprendida dentro de los límites del grupo 9.

Para calcular la base mensual, se multiplica la base diaria por los días del mes.

Base de contingencias comunes mensual:  $34,27 \times 30 = 1\,028,10$  €.

## Ud. 4. La retribución de los RRHH

### 3.2. Percepciones excluidas en el cálculo de la base de cotización

#### CASO PRÁCTICO 6. Cálculo de la base de cotización cuando la retribución es diaria

Calcula las bases de cotización de un trabajador del grupo 9 (especialistas) que en el mes de abril (30 días) percibió las siguientes retribuciones:

**Salario base: 26 €/día.**

**Plus de actividad: 4 €/día.**

**Horas extraordinarias: 150 €/mes.**

Recibe dos pagas extraordinarias al año, cada una equivalente a 30 días de salario base.

#### Solución

**2. Bases AT y EP, y D, FP, FOGASA. Se han de tener en cuenta las horas extraordinarias realizadas.**

**Bases AT y EP, y D, FP, FOGASA:  $1\ 028,10 + 150 = 1\ 178,10$  €.**

Esta cantidad está comprendida dentro de los límites mínimo y máximo establecidos para AT y EP, y D, FP, FOGASA (Tabla 4.8).

### ACTIVIDAD 7 PAG 84

## Ud. 4. La retribución de los RRHH

### 3.2. Percepciones excluidas en el cálculo de la base de cotización

#### CASO PRÁCTICO 6. Cálculo de la base de cotización cuando la retribución es diaria

Calcula las bases de cotización de un trabajador del grupo 9 (especialistas) que en el mes de abril (30 días) percibió las siguientes retribuciones:

**Salario base: 26 €/día.**

**Plus de actividad: 4 €/día.**

**Horas extraordinarias: 150 €/mes.**

Recibe dos pagas extraordinarias al año, cada una equivalente a 30 días de salario base.

#### Solución

**2. Bases AT y EP, y D, FP, FOGASA. Se han de tener en cuenta las horas extraordinarias realizadas.**

**Bases AT y EP, y D, FP, FOGASA:  $1\ 028,10 + 150 = 1\ 178,10$  €.**

Esta cantidad está comprendida dentro de los límites mínimo y máximo establecidos para AT y EP, y D, FP, FOGASA (Tabla 4.8).

#### ACTIVIDADES:

**7 PAG 84 – 8 PAG 85 – 9 PAG 85**



## Ud. 4. La retribución de los RRHH

### 4. Tipos de cotización

El tipo de cotización es el porcentaje que se aplica sobre la base de cotización para obtener la cuota que se ingresará en la Seguridad Social.

Los tipos vigentes en la actualidad son los que aparecen en la Tabla 4.10.

Tipos de cotización %			
	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
Contingencias profesionales de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (AT y EP)	Cotizan solo las empresas. Están establecidos en función de la actividad económica principal de la empresa, conforme a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE). Se pueden consultar en la página web de la Seguridad Social: <a href="http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/Basesytiposdecotiza36537/index.htm">http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/Basesytiposdecotiza36537/index.htm</a>		

Tabla 4.10. Tipos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social.

## Ud. 4. La retribución de los RRHH

### 4. Tipos de cotización

#### TARIFA PARA LA COTIZACIÓN POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Cuadro I

Códigos CNAE-2009 y título de la actividad económica

Tipos de cotización

IT IMS Total

01	Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas <b>Excepto:</b>	1,50	1,10	2,60
0113	Cultivo de hortalizas, raíces y tubérculos.	1,00	1,00	2,00
0119	Otros cultivos no perennes.	1,00	1,00	2,00
0129	Otros cultivos perennes.	2,25	2,90	5,15
0130	Propagación de plantas.	1,15	1,10	2,25
014	Producción ganadera (Excepto el 0147).	1,80	1,50	3,30
0147	Avicultura.	1,25	1,15	2,40
015	Producción agrícola combinada con la producción ganadera.	1,60	1,20	2,80
016	Actividades de apoyo a la agricultura, a la ganadería y de preparación posterior a la cosecha (Excepto 0164).	1,60	1,20	2,80
0164	Tratamiento de semillas para reproducción.	1,15	1,10	2,25
017	Caza, captura de animales y servicios relacionados con las mismas.	1,80	1,50	3,30
02	Silvicultura y explotación forestal.	2,25	2,90	5,15

## Ud. 4. La retribución de los RRHH

### 4. Tipos de cotización

#### Actividad 11. Pág.

En el cálculo de las bases de cotización y del importe de la liquidación correspondientes a un trabajador que tiene un contrato de duración determinada, se han cometido errores. Trata de detectar esos errores y corrige la tabla:

- Base de contingencias comunes: 2 785 €.
- Bases AT y EP, y D, FP, FOGASA: 3 210 €.
- Horas extras de fuerza mayor: 275 €.
- Otras horas extras: 150 €.

Los tipos aplicables por contingencias profesionales son: IT (1 %) e IMS (2 %).

## Ud. 4. La retribución de los RRHH

### 4. Tipos de cotización

#### Actividad 11. Pág.

. Los tipos de desempleo de los contratos de duración de terminada son:

Empresario: 6,70 %.

Trabajador: 1,60 %.

. El tipo de las horas extraordinarias del trabajador es: 4,70 %.

. El **trabajador no cotiza para AT y EP.**

. **No se ha calculado la cotización para FOGASA (0,20%) a cargo del empresario.**

	Empresa %	Cuota empresarial	Trabajador %	Cuota obrera
Contingencias comunes	23,60	657,26	4,70	130,90
Desempleo	5,50	176,55	1,55	49,76
Horas extraordinarias de fuerza mayor	12,00	33,00	2,00	5,50
Horas extraordinarias	23,60	35,40	2,00	7,05
Formación profesional	0,60	19,26	0,10	3,21
IT	1,00	27,85	1,00	27,85
IMS	2,00	55,70	2,00	55,70

## Ud. 4. La retribución de los RRHH

### 5. Cálculo de la retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)

Al pagar el salario a los trabajadores, las empresas tienen que descontar en las nóminas una cantidad en concepto de «ingreso a cuenta» de la liquidación del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (IRPF) que tendrán que realizar los trabajadores al año siguiente.

El empresario debe retener, en nombre de la Agencia Tributaria, una cantidad que se deducirá de la nómina. Posteriormente, ingresará este dinero en la cuenta correspondiente de la Agencia Tributaria. De esta manera, el trabajador va entregando cada mes parte de su IRPF y se evita tener que pagar todo el impuesto de una sola vez.

#### 5.1. Comunicación de los datos personales: modelo 145

El porcentaje de retención aplicable a cada trabajador depende de varios elementos, como el importe anual de las retribuciones, el estado civil, el número de descendientes y la edad de estos, etc.

Si no se comunican los datos personales y familiares a la empresa, se aplicará el tipo de retención que corresponda según las retribuciones, pudiendo resultar un tipo superior al que realmente corresponde. En este caso, el trabajador recuperará la diferencia al presentar la declaración anual del IRPF.

Los trabajadores también comunicarán las variaciones en los datos, ya que pueden suponer un mayor tipo de retención (por ejemplo, con un incremento del sueldo) o un menor tipo de retención (por ejemplo, con el nacimiento de un hijo).

Además, en cualquier momento los trabajadores podrán solicitar por escrito al pagador la aplicación de tipos de retención superiores a los que les correspondan.



## Ud. 4. La retribución de los RRHH

### 5.1. Comunicación de los datos personales: modelo 145

# Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas Retenciones sobre rendimientos del trabajo Comunicación de datos al pagador (artículo 88 del Reglamento del IRPF)

Modelo  
**145**

Si prefiere no comunicar a la empresa o entidad pagadora alguno de los datos a que se refiere este modelo, la retención que se le practique podría resultar superior a la procedente. En tal caso, podrá recuperar la diferencia, si procede, al presentar su declaración del IRPF correspondiente al ejercicio de que se trate.

**Atención:** la inclusión de datos falsos, incompletos o inexactos en esta comunicación, así como la falta de comunicación de variaciones en los mismos que, de haber sido conocidas por el pagador, hubieran determinado una retención superior, constituye infracción tributaria sancionable con multa del 35 al 150 por 100 de las cantidades que se hubieran dejado de retener por esta causa. (Artículo 205 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria).

## 1. Datos del perceptor que efectúa la comunicación

NIF:  Apellidos y nombre:  Año de nacimiento:

### Situación familiar:

Soltero/a, viudo/a, divorciado/a o separado/a legalmente con hijos solteros menores de 18 años o incapacitados judicialmente y sometidos a patria potestad prorrogada o rehabilitada que conviven exclusivamente con Vd., sin convivir también con el otro progenitor, siempre que proceda consignar al menos un hijo o descendiente en el apartado 2 de este documento .....

Casado/a y no separado/a legalmente cuyo cónyuge no obtiene rentas superiores a 1.500 euros anuales, excluidas las exentas .....

NIF del cónyuge (si ha marcado la casilla 2, deberá consignar en esta casilla el NIF de su cónyuge) .....

Situación familiar distinta de las dos anteriores (solteros sin hijos, casados cuyo cónyuge obtiene rentas superiores a 1.500 euros anuales, ..., etc.) .....   
(Marque también esta casilla si no desea manifestar su situación familiar).

### Discapacidad (grado de minusvalía reconocido)

Igual o superior al 33% e inferior al 65% ....

Igual o superior al 65% ....

Además, tengo acreditada la necesidad de ayuda de terceras personas o movilidad reducida .....

## Ud. 4. La retribución de los RRHH

### 5.2. Retribuciones exceptuadas del gravamen

Las **retenciones se practican sobre los rendimientos íntegros del trabajador. No se han de practicar retenciones a cuenta del IRPF sobre los siguientes conceptos:**

Los **gastos de locomoción**, siempre que estén debidamente justificados (Tabla 4.9).

Las **asignaciones para gastos de viaje y estancia (dietas)** siempre que no superen los límites establecidos en el reglamento del IRPF (Tabla 4.9).

**Indemnizaciones por fallecimiento.**

Los gastos ocasionados por **traslados del puesto de trabajo** a otro municipio distinto.

**Indemnizaciones por despido**, cese en el puesto de trabajo y extinción del contrato de trabajo, que no superen los límites legales.

**Salario en especie** en los siguientes supuestos:

- Tiques de restaurante hasta 9 € diarios.
- Seguro médico hasta un límite de 500 € al año por cada asegurado.
- Servicios de guardería o cheque guardería sin límite de cantidad.
- Tarjetas de transporte público colectivo hasta 1 500 € al año.
- Entrega de acciones hasta 12 000 €

## Ud. 4. La retribución de los RRHH

### 5.2. Retribuciones exceptuadas del gravamen

**Tabla 7.5.** Conceptos excluidos de cotización y del IRPF

CONCEPTOS EXCLUIDOS DE LA BASE DE COTIZACIÓN Y BASE DE RETENCIÓN							
Concepto		Exento de SS	Sujeto al SS	Exento del IRPF	Sujeto al IRPF		
Gastos de manutención y estancia (dietas) en distinto municipio al trabajo y al de residencia.	Gastos de estancia.		Importe justificado	-----	Importe justificado	-----	
	Gastos de manutención.	Pernocta.	En España.	53,34 €/día	El exceso de tales cantidades.	53,34 €/día	El exceso de tales cantidades.
			En el extranjero.	91,35 €/día		91,35 €/día	
		Sin pernocta.	En España.	26,67 €/día		26,67 €/día	
			En el extranjero.	48,08 €/día		48,08 €/día	
	Personal de vuelo	En España.	36,06 €/día	36,06 €/día			
En el extranjero.		66,11 €/día	66,11 €/día				
Gastos de locomoción (kilometraje).	Según factura o documento equivalente (transporte público).		Importe del gasto justificado	-----	Importe del gasto justificado	-----	
	Remuneración global sin justificación.		0,19 €/km recorrido + gastos de aparcamiento y peaje justificados	El exceso de dicho importe.	0,19 €/km recorrido + gastos de peaje y aparcamiento justificados.	El exceso de dicho importe.	



## Ud. 4. La retribución de los RRHH

### 5.2. Retribuciones exceptuadas del gravamen

**Tabla 7.5. Conceptos excluidos de cotización y del IRPF**

CONCEPTOS EXCLUIDOS DE LA BASE DE COTIZACIÓN Y BASE DE RETENCIÓN				
Concepto	Exento de SS	Sujeto al SS	Exento del IRPF	Sujeto al IRPF
Prestaciones a la Seguridad Social y mejoras por incapacidad temporal.	Importe.	-----	Importe.	-----
Indemnizaciones por fallecimiento, traslados y suspensiones.	La cantidad que no exceda lo previsto en norma sectorial o convenio aplicable.	Exceso.	La cantidad que no exceda lo previsto en norma sectorial o convenio aplicable.	Exceso.
Indemnizaciones por despidos y ceses.	Hasta la cuantía establecida en el Estatuto de los Trabajadores o en la que regula la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en convenio colectivo (...).	El exceso de esa cuantía.	Hasta la cuantía establecida en el Estatuto de los Trabajadores o en la que regula la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en convenio colectivo (...).	El exceso de esa cuantía.

CONCEPTOS DEL SALARIO EN ESPECIE EXCLUIDOS DE COTIZAR Y DE INGRESOS A CUENTA					
	Concepto	Exento de SS	Sujeto al SS	Exento del IRPF	Sujeto al IRPF
<b>Asignaciones asistenciales</b>	Gastos de estudios del trabajador o asimilado dispuestos por instituciones, empresarios o empleadores y financiados directamente por ellos para la actualización, capacitación o reciclaje de su personal, cuando vengán exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo, incluso cuando su prestación se efectúe por otras personas o entidades especializadas (se considerarán retribuciones en especie cuando dichos gastos no vengán exigidos por el desarrollo de aquellas actividades o características y sean debidos por norma, convenio colectivo o contrato de trabajo).	todo el importe.	No.	todo el importe.	No.
		<b>Se considerarán <u>retribuciones en especie</u> cuando dichos gastos no vengán exigidos por el desarrollo de aquellas actividades o características y sean debidos por norma, convenio colectivo o contrato de trabajo.</b>			

## Ud. 4. La retribución de los RRHH

### 5.2. Retribuciones exceptuadas del gravamen

#### Gastos deducibles

Son aquellos gastos relacionados con la actividad de la empresa que disminuyan el beneficio de tal forma que la base impositiva sea menor.

Los trabajadores deducen las cotizaciones anuales a la Seguridad Social.

#### Modelo 145: Comunicación de los datos personales y familiares al pagador

Para que la empresa conozca la situación personal y familiar de cada trabajador, este se lo ha de notificar mediante la entrega del modelo 145.

La entrega de este modelo es voluntaria, puesto que los datos que se notifican están protegidos por la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal.

Se puede descargar el modelo siguiendo la ruta: [www.agencia tributaria.es](http://www.agencia tributaria.es) > Modelos y formularios > Modelo 145.



## Ud. 4. La retribución de los RRHH

### 5.3. Cálculo de las retenciones a cuenta del IRPF mediante el programa de ayuda

A través del portal <http://www.aeat.es>, la Agencia Tributaria facilita un programa para el cálculo del porcentaje de retención a cuenta del IRPF que se debe practicar a cada trabajador en sus nóminas.

Para calcular las retenciones, se ha de conocer:

- El tipo de contrato.
- La retribución anual estimada.
- Los gastos deducibles estimados.
- Los datos personales y familiares que el trabajador haya facilitado mediante el modelo 145.
- También es necesario conocer algunas de las características del contrato de trabajo.

The image shows a screenshot of a web form titled "Situación laboral". The form is designed to collect information about a worker's employment status. It features a main heading "Situación laboral" in blue. Below this, there is a section for "Empleado o trabajador en activo" which is selected with a radio button. Underneath, there is a sub-section "Contrato o relación" with four radio button options: "General" (selected), "Duración inferior a 1 año, excepto relaciones esporádicas (peonadas o jornales diarios)", "Relaciones laborales especiales de carácter dependiente (salvo penados y discapacitados)", and "Relaciones esporádicas propias de retribuciones por peonadas o jornales diarios". Below this sub-section, there is a checkbox for "Movilidad geográfica" which is not checked. At the bottom of the form, there are three radio button options: "Pensionista de la Seguridad Social o clases pasivas", "Desempleado", and "Otras situaciones".

Acceder: <https://www2.agenciatributaria.gob.es/wlpl/PRET-R190/index.zul>

## Ud. 4. La retribución de los RRHH

### 5.3. Cálculo de las retenciones a cuenta del IRPF mediante el programa de ayuda

#### Datos personales

NIF del perceptor

Año de nacimiento

Residencia habitual en Ceuta o Melilla

#### Discapacidad

- Sin discapacidad
- Superior o igual al 33% e inferior al 65%
- Necesita ayuda de terceras personas o tiene movilidad reducida
- Superior o igual al 65%

#### Situación familiar

- Situación 1
- Situación 2
- NIF del cónyuge
- Situación 3

### A. Situaciones familiares

Para poder calcular el porcentaje de retenciones, es necesario partir de una de las tres situaciones familiares siguientes:

**Situación 1.** Perceptor soltero, viudo o divorciado que conviva con hijos solteros menores de 18 años que vivan exclusivamente con el perceptor.

**Situación 2.** Perceptor casado cuyo cónyuge no obtenga rentas superiores a 1 500 € anuales, excluidas las exentas.

**Situación 3.** Situación distinta de las dos anteriores. Por ejemplo: soltero sin hijos, casado cuyo cónyuge obtiene rentas superiores a 1 500 €, etc.

## Ud. 4. La retribución de los RRHH

### 5.3. Cálculo de las retenciones a cuenta del IRPF mediante el programa de ayuda

#### Datos personales

NIF del perceptor

Año de nacimiento

Residencia habitual en Ceuta o Melilla

#### Discapacidad

- Sin discapacidad
- Superior o igual al 33% e inferior al 65%
- Necesita ayuda de terceras personas o tiene movilidad reducida
- Superior o igual al 65%

#### Situación familiar

- Situación 1
- Situación 2
- NIF del cónyuge
- Situación 3

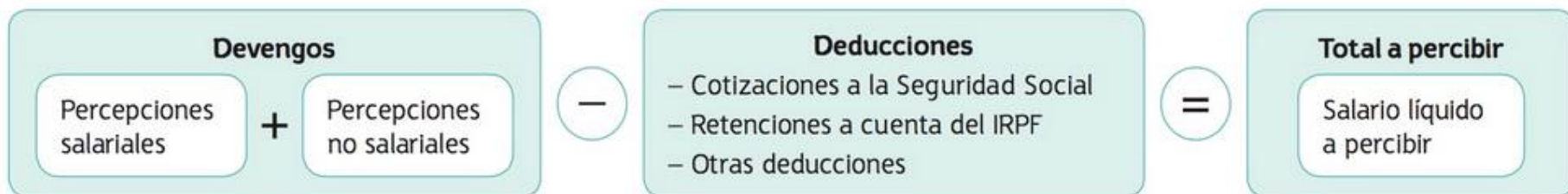


Fig. 4.5. Proceso del cálculo del salario líquido a percibir.

## Ud. 4. La retribución de los RRHH

### Actividad 12 pág. 87

Accede a la página web de la Agencia Tributaria ([www.agenciatributaria.es](http://www.agenciatributaria.es)), **descarga el modelo 145 y cumpliméntalo con los datos necesarios para que la empresa Aguas del Pirineo, S. A., calcule el porcentaje de retención** que debe practicar a una trabajadora que es contratada el 1 de marzo. Los datos son los siguientes:

Adela García Lamela, nacida en 1978, con NIF 22 333 444 F.

Su cónyuge obtiene una renta anual superior a 1 500 €.

Está casada y tiene tres hijos nacidos en los años 2006, 2010 y 2012.

La familia está pagando el crédito hipotecario de la vivienda en la que reside.

Con la trabajadora convive su madre, nacida en 1945, que tiene una discapacidad del 50 % y recibe una renta anual de 7 800 €. La madre convive 6 meses al año con otro hijo.

Datos que no proporciona el ejercicio:

## Ud. 4. La retribución de los RRHH

### 5.2. Retribuciones exceptuadas del gravamen

#### Actividad 12 pág. 87

- Retribuciones totales (dinerarias y en especie). Importe íntegro. 24 000 €
- Gastos deducibles (Art. 19.2, letras a, b y c de la LIRPF: Seguridad Social: 1.600 €
- **Para que la empresa conozca la situación personal y familiar de cada trabajador, éste se lo ha de notificar a la empresa mediante la entrega del modelo 145.**
- **La ENTREGA DE ESTE MODELO ES VOLUNTARIA, puesto que los datos que se notifican están protegidos por la Ley orgánica de protección de datos de carácter personal.**

#### Resultados

##### Resultados

BASE PARA CALCULAR EL TIPO DE RETENCIÓN	19.800,00
MÍNIMO PERSONAL Y FAMILIAR PARA CALCULAR EL TIPO DE RETENCIÓN	12.175,00
MINORACIÓN POR PAGOS DE PRÉSTAMOS PARA VIVIENDA HABITUAL	480,00
<b>TIPO DE RETENCIÓN APLICABLE</b>	<b>5,56</b>
<b>IMPORTE ANUAL DE LAS RETENCIONES E INGRESOS A CUENTA</b>	<b>1.334,40</b>

##### Datos Personales

Año de nacimiento	1978	Discapacidad	No
Situación familiar	1	Movilidad geográfica	No
Situación laboral	ACTIVO	Tipo contrato o relación	GENERAL
Residente en Ceuta o Melilla	No	Rendimientos obtenidos en Ceuta o Melilla	No



# Ud. 4. La retribución de los RRHH

## 5.2. Retribuciones exceptuadas del gravamen

### Actividad 12 pág. 87

#### Comunicación de datos al pagador (artículo 88 del Reglamento del IRPF)

145

Si prefiere no comunicar a la empresa o entidad pagadora alguno de los datos a que se refiere este modelo, la retención que se le practique podría resultar superior a la procedente. En tal caso, podrá recuperar la diferencia, si procede, al presentar su declaración del IRPF correspondiente al ejercicio de que se trate.

**Atención:** la inclusión de datos falsos, incompletos o inexactos en esta comunicación, así como la falta de comunicación de variaciones en los mismos que, de haber sido conocidas por el pagador, hubieran determinado una retención superior, constituye infracción tributaria sancionable con multa del 35 al 150 por 100 de las cantidades que se hubieran dejado de retener por esta causa. (Artículo 205 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria).

#### 1. Datos del perceptor que efectúa la comunicación

NIF: **22333444F** Apellidos y Nombre: **GARCIA LAMELA, ADELA** Año de nacimiento: **1978**

**Situación familiar:**

- Soltero/a, viudo/a, divorciado/a o separado/a legalmente con hijos solteros menores de 18 años o incapacitados judicialmente y sometidos a patria potestad prorrogada o rehabilitada que conviven exclusivamente con Vd., sin convivir también con el otro progenitor, siempre que proceda consignar al menos un hijo o descendiente en el apartado 2 de este documento **1**
- Casado/a y no separado/a legalmente cuyo cónyuge no obtiene rentas superiores a 1.500 euros anuales, excluidas las exentas ..... **2**
- NIF del cónyuge (si ha marcado la casilla 2, deberá consignar en esta casilla el NIF de su cónyuge) .....
- Situación familiar distinta de las dos anteriores (solteros sin hijos, casados cuyo cónyuge obtiene rentas superiores a 1.500 euros anuales, ..., etc.) ..... **3**
- (Marque también esta casilla si no desea manifestar su situación familiar).

**Discapacidad** (grado de minusvalía reconocido) Igual o superior al 33% e inferior al 65% .....  Igual o superior al 65% .....  Además, tengo acreditada la necesidad de ayuda de terceras personas o movilidad reducida .....

**Movilidad geográfica:** Si anteriormente estaba Vd. en situación de desempleo e inscrito en la oficina de empleo y la aceptación del puesto de trabajo actual ha exigido el traslado de su residencia habitual a un nuevo municipio, indique la fecha de dicho traslado .....

**Otención de rendimientos con periodo de generación superior a 2 años durante los 5 periodos impositivos anteriores:**  
 Marque esta casilla si, en el plazo comprendido en los 5 periodos impositivos anteriores al ejercicio al que corresponde la presente comunicación, ha percibido rendimientos del trabajo con periodo de generación superior a 2 años, a los que, a efectos del cálculo del tipo de retención le haya sido aplicada la reducción por irregularidad contemplada en el artículo 18.2 de la Ley del Impuesto y, sin embargo, posteriormente usted no haya aplicado la citada reducción en su correspondiente autoliquidación del Impuesto sobre la Renta .....

#### 2. Hijos y otros descendientes menores de 25 años, o mayores de dicha edad si son discapacitados, que conviven con el perceptor

Datos de los hijos o descendientes menores de 25 años (o mayores de dicha edad si son discapacitados) que conviven con Vd. y que no tienen rentas anuales superiores a 8.000 euros.

Hijos o descendientes con discapacidad (grado de minusvalía reconocido)			Computo por entero de hijos o descendientes			
Si alguno de los hijos o descendientes tiene reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100, marque con una "X" la/s casilla/s que correspondá/n a su situación.			En caso de hijos que convivan únicamente con Vd., sin convivir también con el otro progenitor (padre o madre), o de nietos que convivan únicamente con Vd., sin convivir también con ningún otro de sus abuelos, indíquelo marcando con una "X" esta casilla.			
Año de nacimiento	Año de adopción o acogimiento (1)	Grado igual o superior al 33% e inferior al 65%	Grado igual o superior al 65%	Además, tiene acreditada la necesidad de ayuda de terceras personas o movilidad reducida		
2006		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<b>Atención:</b> Si tiene más de cuatro hijos o descendientes, adjunte otro ejemplar con los datos del quinto y sucesivos.
2010		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2012		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

(1) Solamente en el caso de hijos adoptados o de menores acogidos. Tratándose de hijos adoptados que previamente hubieran estado acogidos, indique únicamente el año del acogimiento.

#### 3. Ascendientes mayores de 65 años, o menores de dicha edad si son discapacitados, que conviven con el perceptor

Datos de los ascendientes mayores de 65 años (o menores de dicha edad si son discapacitados) que conviven con Vd. durante, al menos, la mitad del año y que no tienen rentas anuales superiores a 8.000 euros.

Ascendientes con discapacidad (grado de minusvalía reconocido)			Convivencia con otros descendientes			
Si alguno de los ascendientes tiene reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100, marque con una "X" la/s casilla/s que correspondá/n a su situación.			Si alguno de los ascendientes convive también, al menos durante la mitad del año, con otros descendientes del mismo grado que Vd., indique en esta casilla el número total de descendientes con los que convive, incluido Vd. (Si los ascendientes sólo conviven con Vd., no rellena esta casilla).			
Año de nacimiento		Grado igual o superior al 33% e inferior al 65%	Grado igual o superior al 65%	Además, tiene acreditada la necesidad de ayuda de terceras personas o movilidad reducida		
1945		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>