**EL RECIBO DE SALARIOS.**

La liquidación y el pago del salario deben realizarse documentalmente mediante la entrega del llamado “recibo individual justificativo del pago de salarios”, que no solo sirve para garantizar que el empresario ha hecho efectivo el pago del salario sino, sobre todo, para hacer comprensible al trabajador las diferentes partidas que integran su retribución, reflejando fielmente la estructura de su salario.

La documentación del salario se hará entregando al trabajador un recibo que debe ajustarse al modelo oficial aprobado por Orden Ministerial de 27 de diciembre de 1994 modificada por Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre de 2.014, modelo oficial que puede ser sustituido por convenio colectivo o por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, por otro modelo siempre que este contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador y las deducciones que legalmente procedan.

A continuación mencionamos los **apartados que contiene el recibo de salarios.**

En el **encabezamiento** del recibo de salarios deben figurar los datos de la empresa y del trabajador.

De un lado el nombre o razón social de laempresa, que es la persona física o persona jurídica que recibe la prestación de servicios del trabajador, con el domicilio del centro de trabajo, el CIF y el código de cuenta de cotización a la Seguridad Social C.C.C. (que es un número con 11 dígitos, los dos primeros de clave de la provincia, que se solicita ante la Tesorería General de la Seguridad Social de la provincia en el momento de la inscripción de la empresa para el inicio de la actividad).

De otro lado, el nombre y apellidos del trabajador, su NIF, su número de afiliación a la Seguridad Social, su grupo profesional y finalmente el grupo de cotización a la Seguridad Social al que pertenece. El Grupo de cotizacióna la Seguridad Social hace referencia a cada uno de los 11 grupos existentes a efectos de cotización a la Seguridad Social, de manera que los grupos 1 a 7 comprenden bases de cotización mensuales (cotizando siempre por 30 días con independencia de los días que realmente tenga el mes que se liquida) mientras que los grupos 8 a 11 cotizan por los días naturales que tenga el mes que se liquida (28, 29, 30 o 31 días)

Los grupos de cotización a la Seguridad Social vigentes, son:

|  |  |
| --- | --- |
| GRUPO DE COTIZACION | CATEGORIAS PROFESIONALES |
| Grupo 1 | Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección. |
| Grupo 2 | Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados |
| Grupo 3 | Jefes administrativos y de taller |
| Grupo 4 | Ayudantes no titulados |
| Grupo 5 | Oficiales administrativos |
| Grupo 6 | Subalternos |
| Grupo 7 | Auxiliares Administrativos |
| Grupo 8 | Oficiales de 1ª y 2ª |
| Grupo 9 | Oficiales de 3ª y especialistas |
| Grupo 10 | Peones. |
| Grupo 11 | Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional. |

A continuación deberá expresarse el **periodo de liquidación,** que es el número total de días naturales que se liquidan, que no serán solo los trabajados sino todos los que den derecho a remuneración (como festivos, descanso semanal, vacaciones, etc.): si el trabajador es de retribución mensual (grupos 1 a 7) deberá figurar 30 días y si es de retribución diaria (grupos 8 a 11) los días del mes en cuestión 28, 29, 30 o 31. Si el trabajador ha tenido su contrato suspendido durante el mes que se liquida (incapacidad temporal, maternidad…) solo se pondrán los días efectivamente trabajados.

Seguidamente aparece el cuerpo del recibo que incluye los diferentes **DEVENGOS,** debiendo distinguir entre percepciones salariales y no salariales.

* Sonpercepciones salariales el salario base, los complementos salariales, las horas extraordinarias, las horas complementarias en los contratos a tiempo parcial, las gratificaciones o pagas extraordinarias y el salario en especie.
* Son percepciones no salariales o extrasalariales las indemnizaciones o suplidos, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social (por ejemplo la prestación por maternidad o por incapacidad temporal), las indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos y Otras percepciones no salariales (en este apartado deben figurar, por ejemplo, las mejoras voluntarias concedidas por la empresa a las prestaciones de la Seguridad Social).

El importe total de las cuantías percibidas, tanto en forma de percepciones salariales como no salariales, se indicarán en el **TOTAL DEVENGADO** (salario bruto).

Al importe que figure en el total devengado, habrá que practicarle diferentes **DEDUCCIONES.** Se trata de una serie de cuantías que irán minorando el total devengado. Las deducciones que se practican al trabajador, son:

* la aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta
* el Impuesto sobre la renta de las personas físicas IRPF
* los anticipos
* el valor de los productos recibidos en especie y
* Otras deducciones.

Veamos todas estas deducciones con más detalle.

**1/ La aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta,** son las cuotas a la Seguridad Social, que resultan de aplicar a las bases de cotización a la Seguridad Social unos porcentajes o tipos.

Y es que la necesidad de tener cubiertos determinados riesgos obliga a empresario y trabajador a cotizar a la Seguridad Social por distintos conceptos, que son: Contingencias comunes, desempleo, formación profesional y cotización adicional por horas extraordinarias (además de la cotización para el FOGASA y para contingencias profesionales que corre exclusivamente a cargo del empleador).

¿A qué se destina cáda una de estas cotizaciones?.

**Cotización por contingencias comunes**: cotización que se destina a la cobertura de todas las situaciones que se deriven de una enfermedad común o un accidente no laboral: la asistencia sanitaria (médica, farmacéutica y de rehabilitación) y las prestaciones económicas por Incapacidad Temporal, Incapacidad Permanente, muerte y supervivencia, siempre que éstas situaciones se deriven de una enfermedad común o un accidente no laboral; también la protección por riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento previo y la jubilación.

**Cotización por desempleo**, que es una prestación de la Seguridad Social que cubre la situación de pérdida de empleo (prestación por desempleo a nivel contributivo).

**Cotización para formación profesional**, que cubre la formación, reciclaje y cualificación profesional de los trabajadores.

**Cotización adicional por horas extraordinarias** destinada a penalizar la realización de horas extraordinarias; la recaudación por este concepto sirve para aumentar los recursos generales de la Seguridad Social.

Finalmente dos cotizaciones que corren a cargo *exclusivamente* del empresario:

**Cotización para el FOGASA**, Fondo de Garantía Salarial, y que son unos fondos que garantizar los salarios e indemnizaciones que las empresas no abonan a sus trabajadores.

**Cotización para contingencias profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional)** cotización que se destina a la cobertura de las situaciones que tienen su origen en los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, distinguiendo entre las prestaciones sanitarias (médica, farmacéutica y de rehabilitación) y la prestación económica por Incapacidad Temporal IT y por Incapacidad, Muerte y Supervivencia IMS que cubren la Incapacidad Permanente IP, la muerte M y supervivencia S (prestaciones viudedad y orfandad) cuando son consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

**¿CÓMO SE CALCULAN LAS APORTACIONES DEL TRABAJADOR A LA SEGURIDAD SOCIAL?.** Para este cálculo habrá que dar los siguientes pasos:

lo primero que debemos hacer es calcular las bases de cotización a la Seguridad Social, que son dos: la Base de Cotización para Contingencias Comunes BCCC y la Base de Cotización para Contingencias Profesionales BCCP. Ademas está la Base de cotización adicional por horas extras BCHE.

Una vez calculadas las bases de cotización se aplica el tipo o porcentaje; de ahí sale la cuota de cotización que es la cantidad que figura como deducción en el recibo de salarios. (base cotización\* tipo = cuota)

**CALCULO DE LA BASE DE COTIZACIÓN PARA CONTINGENCIAS COMUNES BCCC**: esta base es el resultado de sumar los siguientes conceptos:

1.-las retribuciones mensuales (salario base, complementos y salario en especie). Por Real Decreto Ley 16/2013, que modifica el art.109 de la LGSS, se incluyen en la base de cotización, entre otros, los siguientes conceptos:

* El total del importe percibido en concepto de pluses de transporte y distancia.
* Las mejoras concedidas por las empresas a las prestaciones de la seguridad social (con excepción de las mejoras por incapacidad temporal si las hubiere).
* Las asignaciones de carácter asistencial que las empresas conceden a los trabajadores (excepto los gastos por estudios del trabajador que sean necesarios para el desempeño de su trabajo).
* Los gastos de manutención y estancia en el mismo municipio donde se encuentre el lugar de trabajo habitual y la residencia del trabajador.

2.-la prorrata de las pagas extraordinarias y de otros conceptos de devengo superior al mes (como la/s paga/s de beneficios). La prorrata se calcula como sigue:

* Si es un trabajador de retribución mensual, el importe anual percibido en concepto de pagas extraordinarias se divide entre 12 (nº pagas\*su importe en € /12 => €/mes)
* Si es un trabajador de retribución diaria, el importe total percibido por este concepto se divide entre 365 ó 366 si el año es bisiesto y se multiplica por el número de días del mes en cuestión (nº pagas \* su importe en € / 365 ó 366 => € /día; €/día \* nº días del mes en cuestión => €/mes.)

Una vez obtenida la base de cotización para contingencias comunes, habrá que comprobar si esta se encuentra comprendida entre la base máxima y la base mínima del grupo de cotización del trabajador. Si la base de cotización que resulta de los cálculos que acabamos de mencionar estuviese comprendida entre la cuantía de la base mínima y máxima que corresponda al grupo de cotización del trabajador, se cotizará por dicha base calculada.

Pero si la base de cotización que resulta de los cálculos que acabamos de mencionar no estuviese comprendida entre la cuantía de la base mínima y máxima que corresponda al grupo de cotización del trabajador, se procederá como sigue:

* se cotizará por dicha base mínima del grupo de cotización (cuando la base que resulte de los cálculos sea inferior a la mínima)
* se cotizará por la base máxima del grupo de cotización (cuando la base que resulte de los cálculos sea superior a la base máxima).

Durante el año 2021, la cotización al Régimen General por contingencias comunes estará limitada para cada categoría profesional por las bases mínimas y máximas siguientes:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Grupo de cotización** | **Categorías profesionales** | **Bases mínimas**  **Euros/mes** | **Bases máximas**  **Euros/mes** |
| 1 | Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores | 1.547,00 | 4.070,10 |
| 2 | Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados | 1.282,80 | 4.070,10 |
| 3 | Jefes Administrativos y de Taller | 1.116,00 | 4.070,10 |
| 4 | Ayudantes no Titulados | 1.108,33 | 4.070,10 |
| 5 | Oficiales Administrativos | 1.108,33 | 4.070,10 |
| 6 | Subalternos | 1.108,33 | 4.070,10 |
| 7 | Auxiliares Administrativos | 1.108,33 | 4.070,10 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Grupo de cotización** | **Categorías profesionales** | **Bases mínimas**  **Euros/día** | **Bases máximas**  **Euros/día** |
| 8 | Oficiales de primera y segunda | 37,00 | 135,67 |
| 9 | Oficiales de tercera y Especialistas | 37,00 | 135,67 |
| 10 | Peones | 37,00 | 135,67 |
| 11 | Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional | 37,00 | 135,67 |

**CALCULO DE LA BASE DE COTIZACION PARA CONTINGENCIAS PROFESIONALES BCCP:** que se calculara aplicando las mismas reglas, añadiendo el importe de las horas extraordinarias. En otras palabras, la BCCP es la BCCC más el importe percibido por horas extras.

La base de cotización para contingencias profesionales debe quedar incluida entre el importe de la base máxima y el importe de la base mínima para el grupo 7.

**LA BASE DE COTIZACION PARA HORAS EXTRAORDINARIAS BCHE:** esta base será el importe total percibido por las horas extraordinarias realizadas durante el mes que se liquida.

Finalmente, **LA CUOTA** será el resultado de multiplicar a las bases de cotización obtenidas los porcentajes o tipos de cotización siguientes:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **CONCEPTO** | **EMPRESA %** | **TRABAJADOR %** | **TOTAL %** |
| Contingencias comunes (sobre BCCC) | 23,6 | 4,7 | 28,3 |
| Horas extraordinarias (sobre BCHE):  Fuerza mayor.  Resto Horas extraordinarias. | 12  23,6 | 2  4,7 | 14  28,3 |
| Desempleo (sobre BCCP):  Tipo General (indefinidos).  Temporal tiempo completo.  Temporal tiempo parcial. | 5,50  6,7  7,7 | 1,55  1,6  1,6 | 7,05  8,3  9,3 |
| Formación Profesional (sobre BCCP). | 0,6 | 0,1 | 0,7 |
| FOGASA (sobre BCCP). | 0,2 | - | 0,2 |
| Contingencia AT y EP (sobre BCCP) | Según Tarifa\* |  |  |
|  |  |  |  |

Según Tarifa \*: el tipo de cotización a aplicar será el que corresponda a la actividad económica principal que se desarrolle en la empresa, según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas CNAE.

**2/retenciones por IRPF**, cantidades que el empresario debe retener e ingresar en la Hacienda Pública en concepto de pago a cuenta por el IRPF, y que resultaran de aplicar al total devengado el porcentaje de retención que corresponda. El porcentaje de retención dependerá de la retribución del trabajador y de su situación personal y familiar el día primero del periodo impositivo.

**3/Anticipos**: el empresario puede deducir del recibo de salarios las cantidades que haya anticipado al trabajador antes de que llegue el día señalado para el pago del salario.

**4/Valor de productos recibidos en especie** porque en los devengos (en concreto en el apartado “salario en especie”) se incluyó el valor de los productos recibidos en especie (uso de vivienda de empresa, uso de vehículo de empresa, casas de vacaciones, préstamos a bajo interés…) que forman parte del Total Devengado. De ahí, la Hacienda Pública ha practicado la retención por IRPF que corresponda y hemos incluido el valor del salario en “en especie” en las cotizaciones a la Seguridad social. Pero ahora debe deducirse la cuantía en la que se valoró la retribución en especie puesto que no es una cantidad que el trabajador perciba en metálico (sino que la disfruta en especie), de manera que no procede incluirla en el líquido a percibir.

**5/ Otras Deducciones,** como por ejemplo la cuota sindical, que el empresario está obligado a descontar al trabajador de la nomina y transferir al sindicato, siempre que el trabajador esté conforme o la deducción por embargos (con autorización judicial).

Finalmente, el **LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR** será el resultado de restar del Total Devengado todas las deducciones practicadas.