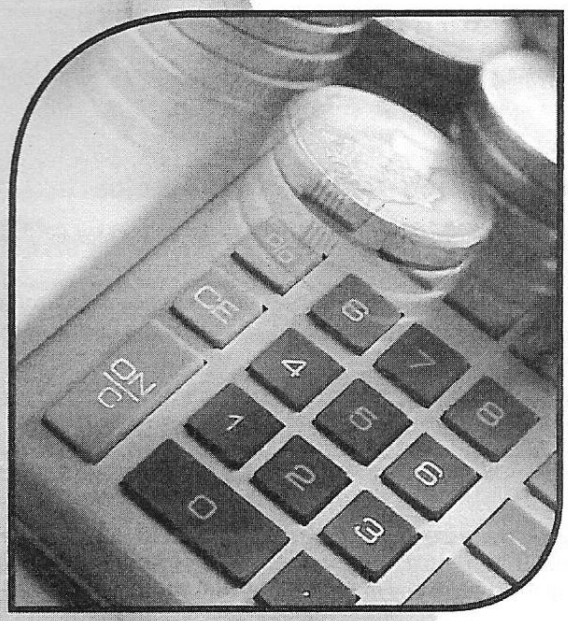
Unidad 4

El recibo de salarios: la nómina



En esta unidad aprenderemos a:

- Analizar el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran:
  - Cumplimentar adecuadamente el impreso oficial de recibo de salarios.
  - Identificar en un supuesto sencillo las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario.

Y estudiaremos:

- Análisis de la relación laboral individual, en lo que respecta a:
  - La estructura del recibo de salarios.
  - Cuáles son las percepciones salariales y extra salariales.
  - Cómo se calculan las bases de cotización.
  - Cómo se cumplimenta el recibo de salarios.

1. El recibo de salarios

Claves y consejos

El trabajador tiene derecho, si lo solicita, a **firmar la nómina** en presencia de un miembro del comité de empresa o de un delegado de personal, o bien, si no existiesen, ante un compañero de trabajo. La firma del recibo da fe de que el trabajador ha percibido las cantidades que figuran en la nómina, sin que suponga su conformidad con las mismas.

Con la liquidación del salario, el empresario está obligado a entregar al trabajador un documento denominado **recibo de salarios**.

En el **recibo de salarios,** también conocido como **nómina,** se especifican cada una de las percepciones salariales, así como los descuentos que se practiquen.

El modelo de recibo se ajustará al establecido por el Ministerio de Trabajo, que es el que utilizaremos en la resolución de las nóminas de esta unidad.

1.1. Estructura del recibo de salarios

En este epígrafe vamos a estudiar las partes principales del recibo de salarios, siguiendo el modelo oficial.

A. Encabezamiento del recibo de salarios

En este apartado figuran los datos identificativos de la empresa y del trabajador. Los conceptos a los que se debe prestar mayor atención son:

- **Categoría o grupo profesional.** Se establecen diferentes grupos profesionales según las funciones que realizan los trabajadores y las titulaciones o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.
- **Grupo de cotización.** Todos los trabajadores están incluidos en uno de los once grupos de cotización que establece la Seguridad Social según las categorías profesionales que aparecen en la Tabla 4.5.

B. Cuerpo del recibo de salarios

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

- **Devengos.** Cantidades que perciben los trabajadores por diversos conceptos. Los devengos se dividen en percepciones salariales y percepciones no salariales, tal como se especifica en las Tablas 4.1 y 4.2.
- **Deducciones.** Son cantidades que la empresa retiene por diferentes conceptos (Tabla 4.3).
- **Bases de cotización a la Seguridad Social y base sujeta a retención del IRPF.** En este último apartado se deja constancia de las bases que sirven para el cálculo de las deducciones a que está sujeto el salario de los trabajadores: cotizaciones a la Seguridad Social y retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

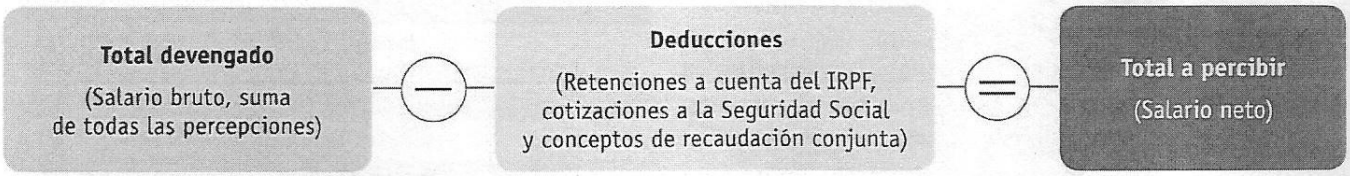


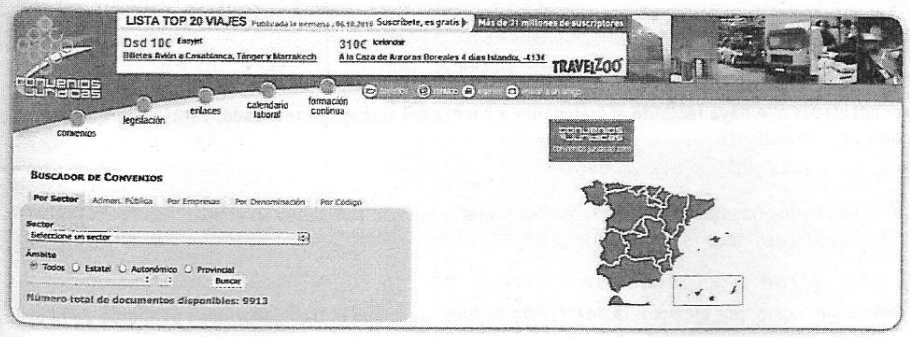
Fig. 4.1. Proceso de liquidación del recibo de salarios.

Percepciones salariales Se trata de percepciones que retribuyen el trabajo y deben cotizar a la Seguridad Social y al IRPF. Se dividen en:	
Salario base del grupo Es la parte fijada por unidad de tiempo o de obra, establecida para cada categoría profesional en los convenios colectivos o en los contratos.	
Complementos salariales Se consideran complementos salariales aquellos que no han sido valorados al determinar el salario base. Estos complementos pueden venir regulados en las leyes o en los convenios colectivos, o bien puede haberlos establecido o pactado la dirección de la empresa. Se pueden clasificar en:	**Complementos personales** Se establecen por las condiciones personales del trabajador si no han sido tenidas en cuenta a la hora de fijar el salario base. Por ejemplo, antigüedad, conocimientos especiales, idiomas, etc. Por ejemplo, los convenios colectivos pueden establecer un complemento salarial en función del tiempo que se lleve trabajando en la empresa. Los periodos establecidos para cobrar este complemento suelen ser bienios (dos años), trienios (tres años), quinquenios (cinco años) o sexenios (seis años).
	Complementos de puesto de trabajo Se perciben por las características especiales del puesto de trabajo, que lo diferencian del trabajo corriente. Se dejan de percibir en el momento en que finaliza la tarea que da origen al complemento: • **Penosidad, toxicidad, peligrosidad, turnicidad, etc.:** se perciben cuando lo establece la autoridad laboral o el convenio colectivo, cuando el puesto de trabajo presenta estas características, y únicamente por los días realmente trabajados. • **Nocturnidad:** el trabajo nocturno tiene una retribución específica que se determina en la negociación colectiva.
	Complementos por calidad o cantidad de trabajo Se perciben por realizar mayor cantidad de trabajo o alcanzar un nivel de calidad superior al considerado como normal. • **Incentivos, actividad:** se establecen cuando se exige un rendimiento superior al considerado como medio. • **Asistencia, puntualidad:** con estos complementos se trata de evitar el absentismo laboral.
Horas extraordinarias Su retribución no podrá ser inferior a la de la hora ordinaria, o bien se compensará con tiempo equivalente de descanso retribuido.	
Gratificaciones extraordinarias (pagas extra) El trabajador tiene derecho a, como mínimo, dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. Igualmente se fijará por convenio la cuantía de las gratificaciones. Podrá acordarse en el convenio que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen entre doce mensualidades, cobrándose cada mes la parte proporcional de las pagas.	
Participación en beneficios Es una gratificación anual potestativa, establecida en función de los beneficios de la empresa, o una cantidad fija pactada en el convenio colectivo, con independencia de los beneficios obtenidos.	
Salario en especie Consiste en la valoración de los bienes y servicios que presta la empresa a los trabajadores, como, por ejemplo, alojamiento, electricidad, gas, etc.	

Tabla 4.1. Percepciones salariales que cotizan a la Seguridad Social.

Actividades

1. Sirviéndote de algún buscador como **www.convenios.juridicas.com** o mediante la página web del *Boletín Oficial del Estado* **(http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/otras_disposiciones.php)**, busca el convenio colectivo que corresponda a un sector de actividad del ciclo formativo que estás estudiando y realiza un resumen de las percepciones que corresponde cobrar a una persona que comienza a trabajar en una categoría profesional similar a la que tendrás cuando finalices tus estudios.



Percepciones no salariales	
Se trata de percepciones que no tienen la consideración de salario, y que están excluidas de cotización a la Seguridad Social si no sobrepasan unos determinados límites. Se pueden clasificar en:	
Indemnizaciones y suplidos Cantidades abonadas a los trabajadores por los gastos que realizan como consecuencia de su actividad laboral (si superan los límites de la Tabla 4.4 deben cotizar a la Seguridad Social).	• **Dietas de viaje.** Tienen esta consideración los gastos normales de manutención y estancia en hoteles por desplazamientos del trabajador fuera de su centro habitual de trabajo, para trabajar en un municipio distinto. • **Gastos de locomoción.** Gastos del trabajador que se desplace fuera de la fábrica, taller, oficina o centro habitual de trabajo, para trabajar en otro centro distinto (del mismo o en diferente municipio). • **Plus de transporte urbano y distancia.** Cantidad que debe abonarse al trabajador por su desplazamiento desde el lugar de residencia hasta el centro habitual de trabajo y viceversa. • **Indemnizaciones** por adquisición y mantenimiento de prendas de trabajo y por adquisición y desgaste de útiles y herramientas. • **Quebranto de moneda.** Cantidades que se perciben para cubrir errores en cobros y pagos, o pérdidas involuntarias.
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social Por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o profesional, accidente, periodos de descanso por maternidad o adopción; o bien por desempleo parcial.	
Indemnizaciones Son cantidades que el empresario paga al trabajador como consecuencia de traslados, despidos o suspensión del contrato.	
Otras percepciones no salariales Se pueden destacar las mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social concedidas por las empresas, los productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas, etc.	

Tabla 4.2. Percepciones no salariales.

Deducciones
A los devengos íntegros se les practica unas deducciones, para así obtener la cantidad neta que deberá percibir el trabajador. Estas deducciones son:
Aportaciones del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta Los trabajadores están obligados a cotizar a la Seguridad Social y, además, los empresarios están obligados a deducir, en los recibos de salarios de los trabajadores, las cuotas que correspondan a los conceptos de contingencias comunes, desempleo, formación profesional y horas extraordinarias (Tabla 4.7).
Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) Los empresarios están obligados a retener a cuenta del IRPF unos determinados porcentajes, calculados en función de los ingresos brutos anuales y de las circunstancias familiares del trabajador.
Anticipos En este apartado deben hacerse constar las cantidades que haya recibido el trabajador a cuenta del trabajo ya realizado, cantidades que el empresario le deducirá en el recibo de salarios del mes correspondiente.
Valor de los productos en especie Se deducirá la valoración de los productos en especie que haya percibido el trabajador y que aparezcan reflejados en el apartado *Devengos* del recibo de salarios.
Otras deducciones En este epígrafe se incluirá cualquier otra deducción, como, por ejemplo, la devolución de préstamos que el trabajador haya percibido de la empresa.

Tabla 4.3. Deducciones que se practican en la nómina.

2. Bases de cotización a la Seguridad Social

Empresa y trabajadores están obligados a efectuar cotizaciones a la Seguridad Social por diversos conceptos para tener cubiertos ciertos riesgos (Fig. 4.2).

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

Bases · tipos = cuotas a ingresar

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

Existen las siguientes bases de cotización:

Bases de cotización a la Seguridad Social

Base de cotización por contingencias comunes

La cotización por este concepto está destinada a cubrir las situaciones de enfermedad común, maternidad y accidente no laboral.

Base de cotización por desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial (D, FP, Fogasa)

- **Desempleo (D).** La recaudación se destina a la cobertura del subsidio de desempleo.
- **Formación profesional (FP).** La cotización se destina a la formación y reciclaje de los trabajadores.
- **Fondo de Garantía Salarial (Fogasa).** Su finalidad es garantizar los salarios que no se abonen a los trabajadores.

Base de cotización por contingencias profesionales Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (AT y EP)

La cotización por estas contingencias corre exclusivamente a cargo del empresario. Se divide en:

- **Cuotas por IT,** destinadas a la cobertura de la incapacidad temporal.
- **Cuotas por IMS,** para cubrir contingencias derivadas de la invalidez, muerte y supervivencia.

Base de cotización adicional por horas extraordinarias

- **Fuerza mayor.** Cotizan a tipos reducidos. Por encima de 80 horas al año, todas las horas extra que se realicen cotizan como extraordinarias normales.
- **Resto horas.** Estas horas extra cotizan a los mismos tipos que las contingencias comunes (Tabla 4.7).

Fig. 4.2. Bases de cotización a la Seguridad Social.

2.1. Conceptos no computables en la base de cotización

Las **percepciones no salariales** tienen la característica de estar excluidas de cotizar a la Seguridad Social, pero siempre que no superen unos determinados límites. El exceso sobre los límites señalados se computará en la base de cotización a la Seguridad Social (Tabla 4.4).

Concepto		Importe exento	Importe computable
Pluses de transporte urbano y distancia		Hasta el 20 % del IPREM, en conjunto	Exceso del 20 % del IPREM, en conjunto
Quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas, adquisición y mantenimiento de prendas de trabajo		Hasta el 20 % del IPREM, en conjunto	Exceso del 20 % del IPREM, en conjunto
Gastos de locomoción	Según factura	Importe gasto justificado	—
	Sin justificar el importe	0,19 €/kilómetro recorrido	Exceso de 0,19 €/kilómetro recorrido
Dietas	Gastos de estancia	En España 53,34 € Extranjero 91,35 €	Exceso de tales cantidades
	Gastos de manutención	En España 26,67 € Extranjero 48,08 €	Exceso de tales cantidades
Percepciones por matrimonio		Importe	—
Prestaciones de la Seguridad Social y sus mejoras		Importe	—
Indemnizaciones por fallecimiento, traslados, suspensiones, despidos y ceses		Importe	—
Productos en especie concedidos voluntariamente: vehículos, vivienda, plazas garaje, prestamos a interés inferior al legal del dinero, gastos de estudio, bolsas de Navidad, juguetes, primas de seguros, etc.		Hasta el 20 % del IPREM, en su conjunto	Exceso del 20 % del IPREM, en conjunto

Tabla 4.4. Límites exentos de cotización de las percepciones no salariales.

Caso práctico 1

Un trabajador que utiliza su propio vehículo para desplazarse durante la jornada laboral ha realizado 500 kilómetros en un mes. El complemento de locomoción es retribuido a 0,25 céntimos el kilómetro.

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

Solución

- Cantidad a percibir: 500 · 0,25 = 125,00 €.
- Importe excluido de cotizar a la Seguridad Social: 500 · 0,19 = 95,00 €.
- Importe por el que se cotizará: 125 − 95,00 = 30,00 €.

Actividades

2. Calcula el importe por el que cotizará un trabajador que percibe un complemento de transporte de 130 € mensuales. Supongamos que el IPREM es de 600 € mensuales.

2.2. Base de cotización por contingencias comunes

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

A. Base de cotización cuando la retribución es mensual

Cuando se trata de salario mensual se procede de la siguiente forma:

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

$$\frac{\text{Importe anual estimado de las pagas extra}}{12}$$

- **La base de cotización ha de estar comprendida dentro del mínimo y del máximo establecidos para cada categoría profesional,** grupos del 1 al 7 (Tabla 4.5). 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.

Claves y consejos

A efectos de cotización, los trabajadores se dividen en once grupos.

Los grupos del 1 al 7 comprenden bases de cotización mensuales (cotizan siempre por 30 días).

Los grupos del 8 al 11 se refieren a las bases de cotización diarias, es decir, los trabajadores incluidos en este último grupo cotizan por los días naturales que tenga el mes que se liquida.

B. Base de cotización cuando la retribución es diaria

Para calcular las bases de cotización cuando el salario es diario, se procede en el orden siguiente:

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

$$\frac{\text{Importe anual estimado de las pagas extra}}{365}$$

- **La base de cotización debe estar comprendida dentro del mínimo y del máximo establecidos para cada categoría profesional,** grupos del 8 al 11 (Tabla 4.5). Si la base resultante es inferior a la mínima, se cotizará por ésta, y si es superior a la máxima, esta será considerada como base de cotización.
- **La base diaria de cotización se multiplicará por el número real de días del mes de que se trate** (28, 29, 30 o 31).

Importante

Las horas extraordinarias y complementos en los contratos a tiempo parcial también se integran en la base de cotización de contingencias comunes.

Bases de cotización por contingencias comunes			
Grupos de Cotización (Retribución mensual)			
Grupo	Categorías profesionales	Bases Mínimas €/mes	Bases Máximas €/mes
1	Ingenieros, licenciados y altos directivos	1 045,20	3 262,50
2	Ing. Técnicos, peritos y ayudante titulados	867,00	3 262,50
3	Jefes Administrativos y de taller	754,20	3 262,50
4	Ayudantes no titulados	748,20	3 262,50
5	Oficiales Administrativos	748,20	3 262,50
6	Subalternos	748,20	3 262,50
7	Auxiliares Administrativos	748,20	3 262,50
Grupos de Cotización (Retribución diaria)		Bases Mínimas €/mes	Bases Máximas €/mes
8	Oficiales de primera y segunda	24,94	108,75
9	Oficiales de tercera y especialistas	24,94	108,75
10	Peones	24,94	108,75
11	Trabajadores menores de 18 años cualquiera que sea su categoría profesional	24,94	108,75

Tabla 4.5. Grupos de cotización por contingencias comunes (datos de 2011).

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

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

Cualquiera que sea el grupo de cotización del trabajador, los topes máximos son los que aparecen en la Tabla 4.6.

Topes de cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	
Máximo	Mínimo
3 262,50	748,20

Tabla 4.6. Bases mínima y máxima para AT y EP, D, FP y Fogasa.

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

2.4. Base de cotización adicional por horas extraordinarias

A efectos de cotización a la Seguridad Social las horas extras se dividen en **fuerza mayor** y **otras horas extraordinarias.** La cotización de estas horas se realiza aplicando el tipo que aparece en la Tabla 4.7 a su importe.

3. Base de retención del IRPF

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

- **Indemnizaciones por despido, cese en el puesto de trabajo, traslado, extinción del contrato de trabajo y fallecimiento.**
- **Gastos de locomoción,** siempre que estén debidamente justificados (dentro de los límites que aparecen en la Tabla 4.4).
- **Dietas y asignaciones para gastos de viaje,** siempre que no superen los límites establecidos en el reglamento del IRPF.

Caso práctico 2

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

- Salario base: 1 000,00 €.
- Incentivos: 120,00 €.
- El trabajador percibe anualmente dos pagas extraordinarias por un importe igual al salario base.

Solución

- **Base de contingencias comunes**

Esta base tiene dos componentes: las retribuciones salariales y la prorrata de las pagas extra.

– Remuneración:

Salario base	1 000,00 €
Plus actividad	120,00 €
Total	1 120,00 €

– Prorrata pagas extra: $\frac{1000 \cdot 2}{12} = 166,67$ €

- **Base de contingencias comunes**

1 120 + 166,67 = 1 286,67 €.

Esta cantidad está comprendida dentro de los topes mínimos y máximos establecidos para el grupo 7 (Tabla 4.5).

- **Bases AT y EP, D, FP, Fogasa**

Son las mismas bases que por contingencias comunes, puesto que el trabajador no ha realizado horas extraordinarias.

- **Base cotización AT y EP, D, FP, Fogasa**

1 286,67 €.

Caso práctico 3

Calcula las bases de cotización correspondientes a un ingeniero (grupo 1) que en el presente mes ha recibido las siguientes retribuciones:

- Salario base: 1 500,00 €.
- Incentivo: 192,00 €.
- Horas extra: 60,00 €.
- Horas extra fuerza mayor: 100,00 €.
- Percibe anualmente dos pagas extraordinarias, siendo el importe de cada una igual que el sueldo base.

Solución

- **Base de contingencias comunes**

No se incluyen en el cálculo de esta base las horas extraordinarias.

– Remuneración:

Salario base	1 500,00 €
Incentivos	192,00 €
Total	1 692,00 €

– Prorrata pagas extra: $\frac{1500 \cdot 2}{12} = 250,00$

- **Base de contingencias comunes**

1 692,00 + 250,00 = 1 942,00 €.

Esta cantidad está comprendida dentro de los topes mínimo y máximo de su categoría profesional, grupo 1 (Tabla 4.5).

- **Bases AT y EP, D, FP, Fogasa**

Deben tenerse en cuenta las horas extraordinarias realizadas durante el mes, que deben sumarse al total calculado para la base de contingencias comunes.

- **Base cotización AT y EP, D, FP, Fogasa**

1 942,00 + 60,00 + 100,00 = 2 102,00 €.

Esta cantidad está comprendida dentro de los límites mínimos y máximos establecidos para AT y EP, D, FP y Fogasa.

Caso práctico 4

Calcula las bases de cotización de un trabajador del grupo 9, en un mes de 30 días, que percibe las siguientes retribuciones:

- Salario base: 30,00 €/día.
- Plus de actividad: 4,00 €/día.
- Horas extra: 90,00 €/mes.
- Recibe dos pagas extra al año equivalentes, cada una, a 30 días de salario base.

Solución

- **Base de contingencias comunes**

En el cálculo de esta base no se consideran las horas extraordinarias.

– Remuneración:

Salario base	30,00 €
Incentivos	4,00 €
Total	34,00 €

– Prorrata pagas extra: $\frac{30 \cdot 30 \cdot 2}{365} = 4,93$

- **Base de contingencias comunes diaria**

34 + 4,93 = 38,93 €.

Consultando la Tabla 4.5 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 cotización por contingencias comunes**

38,93 · 30 = 1 167,90

- **Bases AT y EP, D, FP, Fogasa**

Se deben tener en cuenta las horas extra realizadas durante el mes, que deben sumarse al total calculado para la base de contingencias comunes.

- **Base de cotización AT, EP, D, FP, Fogasa**

1 167,90 € + 90,00 = 1 257,90 €

La cantidad está comprendida dentro de los límites mínimos y máximos establecidos para AT, EP, D, FP y Fogasa (Tabla 4.6).

4. Cálculo de deducciones

CD y CEO

En la ***Zona educativa Sage*** del CD del alumno puedes practicar con la versión educativa del programa NominaPlus, con el que puedes elaborar nóminas y aplicar lo aprendido en esta unidad.

Puedes consultar, además, las dos simulaciones desarrolladas, relacionadas, entre otras cosas, con los *Casos prácticos 5* y *6*, de las siguientes páginas.

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

- **Aportaciones del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta:** la aportación del trabajador a la Seguridad Social por la denominada **cuota obrera** es el resultado de la suma de las cuotas que se obtienen de aplicar los tipos de cotización a las bases calculadas (los tipos de cotización aparecen en la Tabla 4.7). El resultado se refleja en el segundo apartado del recibo de salarios, el correspondiente a las deducciones.
- **Retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF):** cuando los empresarios pagan rendimientos del trabajo o prestaciones por cuenta de la Seguridad Social (por ejemplo, en caso de baja por enfermedad) están obligados a retener unos determinados porcentajes a cuenta de la liquidación anual del IRPF.

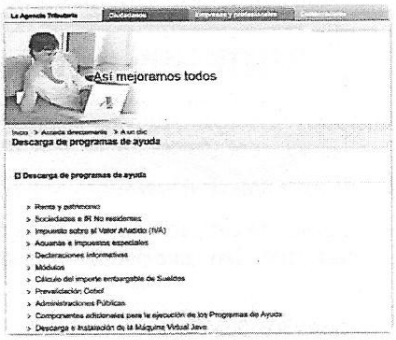
El porcentaje de retención que se debe aplicar depende de varios elementos, como el importe anual de las retribuciones, el estado civil del trabajador, el número de descendientes, la edad de los mismos, si el cónyuge trabaja, el importe anual de las retribuciones del cónyuge o los ascendientes discapacitados.

Web

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

El procedimiento para acceder al programa es el siguiente:

- Acceso a la página de la Agencia Tributaria.
- Descarga de programas de ayuda.
- Programas de ayuda en línea.
- Retenciones IRPF 201_.



Tipos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social

El tipo de cotización es el porcentaje que se aplica sobre la base para obtener la cuota que se ingresa en la Seguridad Social. Los tipos vigentes en la actualidad son los que aparecen en la Tabla 4.7.

Tipos de cotización %			
	Empresa	Trabajador	Total
Contingencias comunes	23,60	4,70	28,30
Desempleo			
• Tipo general	5,50	1,55	7,05
• Contrato duración determinada tiempo completo	6,70	1,60	8,30
• Contrato duración determinada tiempo parcial	7,70	1,60	9,30
Horas extra fuerza mayor	12,00	2,00	14,00
Resto horas extraordinarias	23,60	4,70	28,30
Formación Profesional	0,60	0,10	0,70
Fogasa	0,20	---	0,20

Tabla 4.7. Tipos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social.

5. Casos prácticos de diferentes situaciones de recibos de salarios

Caso práctico 5

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

- Salario base: 1 100,00 €.
- Incentivo: 70,00 €.
- Antigüedad: 5 % del salario base, por trienio.
- Anualmente tiene derecho a percibir dos pagas extraordinarias, cada una de una cantidad igual al salario base.
- Retención a cuenta del IRPF del 10 %.

Solución

Para la cumplimentación del recibo de salarios, que aparece en la Fig. 4.3, se realizarán los siguientes cálculos:

a) **Devengos**

- Antigüedad: lleva cinco años en la empresa, por lo que tiene un trienio y le corresponde cobrar:

1 100,00 • 0,05 = 55,00 €.

b) **Determinación de las bases de cotización a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta y de la base sujeta a retención del IRPF**

Para calcular las bases de cotización se tienen en cuenta las percepciones salariales, que en este caso son todas.

- **Base de cotización por contingencias comunes**

– Remuneración:

Salario base	1 100,00 €
Incentivo	70,00 €
Antigüedad	55,00 €
Total	1 225,00 €

– Prorrata pagas extra: $\frac{1100 \cdot 2}{12} = 183,33$

Base de contingencias comunes:

1 225,00 + 183,33 = 1 408,33 €.

Esta cantidad está comprendida dentro de los topes mínimos y máximos establecidos para su categoría profesional, grupo 7 (Tabla 4.5).

- **Base de cotización por contingencias profesionales (AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta por desempleo, Formación Profesional y Fondo de Garantía Salarial**

Las bases coinciden con las contingencias comunes, puesto que el trabajador no ha realizado horas extraordinarias.

Bases AT y EP, D, FP, Fogasa: 1 408,33 €.

- **Base sujeta a retención del IRPF**

La base sobre la que se calculan las retenciones a cuenta del IRPF coincide con el total de los devengos del mes, es decir:

Base sujeta a retención del IRPF: 1 225,00 €.

Actividades

3. Partiendo de los *Casos prácticos 2, 3* y *4*, calcula las cotizaciones a la Seguridad Social que corresponden a los trabajadores y a los empresarios. Tienes que aplicar los tipos de cotización de la Tabla 4.7.

4. Accede a la página web **www.aeat.es** para calcular el porcentaje de retención a cuenta del IRPF que corresponde en los casos que citamos a continuación. Para calcular las retenciones se parte de tres situaciones familiares:
   - Situación 1: perceptor soltero, viudo o divorciado que convive con hijos solteros menores de 18 años, los cuales conviven exclusivamente con el perceptor.
   - Situación 2: perceptor casado cuyo cónyuge no obtiene rentas superiores a 1 500 € mensuales.
   - Situación 3: situación distinta de las anteriores. Posibles hipótesis:

   a) Trabajador soltero, cuya retribución anual estimada es de 12 000 € y su cotización a la Seguridad Social es de 750 €.

   b) Supongamos que el trabajador de la actividad anterior tuviese una discapacidad del 40 %.

   c) Supongamos que el trabajador de la situación a) tuviese un hijo en el mes de mayo.

   d) Trabajador casado, con dos hijos de 10 y 12 años, cuyo cónyuge no obtiene ningún tipo de renta; su retribución bruta anual se estima en 21 000 € y su cotización a la Seguridad Social es de 1 308 €.

   e) Trabajador casado, con tres hijos de 16, 18 y 23 años, cuyo cónyuge obtiene una renta anual de 16 000 €; su retribución bruta anual se estima en 27 000 € y su cotización a la Seguridad Social es de 1 682 €; con ellos convive un ascendiente de 73 años que tiene una discapacidad del 40 %.

Empresa:	Trabajador: García Pérez, Antonio
Domicilio:	N.I.F.: ..... N.º de matrícula: .....
N.I.F.:	Número de afiliación a la Seguridad Social: .....
Código de cuenta de la cotización a la Seguridad Social	Categoría o grupo profesional: Auxiliar Administrativo
	Grupo de cotización: 7

Periodo de liquidación: del 1 de abril al 30 de abril de 201..... Todos los días: 30

			TOTALES
I. DEVENGOS			
1. Percepciones salariales			
Salario base		1 100,00	
Complementos salariales			
Incentivo		70,00	
Antigüedad (1 100 · 0,05)		55,00	
Horas extraordinarias			
Gratificaciones extraordinarias			
Salario en especie			
2. Percepciones no salariales			
Indemnizaciones o suplidos			
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social			
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos			
Otras percepciones no salariales			
A. TOTAL DEVENGADO			1 255,00
II. DEDUCCIONES			
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta			
		%	
Contingencias comunes	(1 408,33)	4,70	66,19
Desempleo	(1 408,33)	1,55	21,83
Formación Profesional	(1 408,33)	0,10	1,41
Horas extraordinarias			
Horas extras de fuerza mayor			
TOTAL APORTACIONES			89,43
2. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas	(1 225,00)	10	122,50
3. Anticipos			
4. Valor de los productos recibidos en especie			
5. Otras deducciones			
B. TOTAL A DEDUCIR	(89,93 + 122,50)		212,43
LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A – B)			1 042,57

Firma y sello de la empresa ..... xxx, a 30 de abril de 201 .....

Recibí

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF

1. Base de cotización por contigencias comunes	
Remuneración mensual	1 225,10
Prorrata pagas extraordinarias	183,33
TOTAL	1 408,33
2. Base de cotización por contigencias profesionales (AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional, Fondo de Garantía Salarial)	1 408,33
3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias	
4. Base sujeta a retención del IRPF	1 225,00

Fig. 4.3. Recibo de salario con horas extra. Solución del Caso práctico 5.

Caso práctico 6

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

- Salario base: 1 300,00 €.
- Horas extra: 200,00 €.
- Horas extra fuerza mayor: 300,00 €.
- Antigüedad: 10 % del salario base, por trienio.
- Idiomas: 160,00 €.
- Quebranto de moneda: 100,00 €.
- Recibe dos pagas extra al año, cada una de ellas de un importe igual al sueldo base más la antigüedad.
- Retención a cuenta del IRPF: 14 %.
- Supongamos que el IPREM es de 600,00 €.

Solución

Para la cumplimentación del recibo de salario (Fig. 4.4), se deben realizar los siguientes cálculos:

a) **Devengos**

- Antigüedad: lleva diez años trabajando en la empresa; por tanto, tiene tres trienios del 10 % sobre el salario base cada uno:

1 300,00 • 0,10 • 3 = 390,00 €.

- Quebranto de moneda: se anota en las casillas destinadas a las percepciones no salariales que están exentas de cotización. No se incluye en la base de cotización, pues no supera el 20 % del IPREM (600 • 0,20 = 120,00 €).

b) **Determinación de las bases de cotización a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta y de la base sujeta a retención del IRPF**

En el cálculo de las bases de cotización no se deben considerar las percepciones no salariales, en este caso el quebranto de moneda y las horas extra que no cotizan para contingencias comunes.

- **Base de cotización por contingencias comunes**

Remuneración:

Salario base	1 300,00 €
Antigüedad	390,00 €
Idiomas	160,00 €
Total	1 850,00 €

Prorrata pagas extra: $\frac{(1300 + 390,00) \cdot 2}{12} = 281,67$

Base de contingencias comunes:

1 850,00 + 281,67 = 2 131,67 €

Esta cantidad está comprendida dentro de los topes mínimos y máximos establecidos para su categoría profesional, grupo 3 (Tabla 4.5).

- **Base de cotización por contingencias profesionales (AT y EP), desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial**

En el cálculo de estas bases se han de tener en cuenta las horas extraordinarias realizadas durante el mes, que deben sumarse a la base de contingencias comunes.

Base contingencias comunes: 2 131,67 €.

Horas extra: 200,00 €.

Horas extra fuerza mayor: 300,00 €.

Bases AT y EP, D, FP, Fogasa:

2 131,67 + 200,00 + 300,00 = 2 631,67 €

Esta cantidad está dentro de los límites mínimos y máximos establecidos para AT y EP, D, FP y Fogasa (Tabla 4.6).

- **Base de cotización adicional por horas extraordinarias**

Se han realizado dos clases diferentes de horas extra, por tanto, cotizan a tipos diferentes dando lugar a dos bases diferentes:

Horas extra: 200,00 €.

Horas extra de fuerza mayor: 300,00 €.

- **Base sujeta a retención del IRPF**

La base sobre la que se calculan las retenciones a cuenta del IRPF coincide con el total de los devengos del mes, es decir:

Base sujeta a retención del IRPF: 2 450,00 €.

Empresa: .....
Domicilio: .....
N.I.F.: .....
Código de cuenta de la cotización a la Seguridad Social .....

Trabajador: Menéndez Sáez, Cristina
N.I.F.: ..... N.º de matrícula: .....
Número de afiliación a la Seguridad Social: .....
Categoría o grupo profesional: Jefa Administrativa
Grupo de cotización: 3

Periodo de liquidación: del 1 de enero al 31 de enero de 201.....

Todos los días: 30

			TOTALES
I. DEVENGOS			
1. Percepciones salariales			
Salario base		1 300,00	
Complementos salariales			
Antigüedad		390,00	
Idiomas		160,00	
Horas extraordinarias (200 + 300)		500,00	
Gratificaciones extraordinarias			
Salario en especie			
2. Percepciones no salariales			
Indemnizaciones o suplidos			
Quebranto de moneda		100,00	
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social			
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos			
Otras percepciones no salariales			
A. TOTAL DEVENGADO			2 450,00
II. DEDUCCIONES			
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta			
		%	
Contingencias comunes	(2 131,67)	4,70	100,19
Desempleo	(2 631,67)	1,55	40,79
Formación Profesional	(2 631,67)	0,10	2,63
Horas extraordinarias	200	2,00	4,00
Fuerza mayor	300	4,70	14,10
TOTAL APORTACIONES			161,71
2. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas	(2 450)	14	343,00
3. Anticipos			
4. Valor de los productos recibidos en especie			
5. Otras deducciones			
B. TOTAL A DEDUCIR	(161,71 + 343,00)		504,71
LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A – B)			1 945,29

Firma y sello de la empresa

xxx, a 31 de enero de 201 .....

Recibí

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF

1. Base de cotización por contigencias comunes	
Remuneración mensual	1 850,00
Prorrata pagas extraordinarias	281,67
TOTAL	2 131,67
2. Base de cotización por contigencias profesionales (AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional, Fondo de Garantía Salarial)	2 631,67
3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias	500,00
4. Base sujeta a retención del IRPF	2 450,00

Fig. 4.4. Recibo de salario con horas extra. Solución del Caso práctico 6.

Actividades

5. Partiendo de la nómina que se muestra seguidamente, investiga y realiza los cálculos para determinar cuántos trienios tiene el trabajador, el importe de las pagas extra, cómo se han calculado las bases de cotización, el importe de las deducciones, el líquido total que percibirá el trabajador y cuantos datos sean necesarios para la perfecta comprensión de la nómina.

Empresa: .....
Domicilio: .....
N.I.F.: .....
Código de cuenta de la cotización a la Seguridad Social .....

Trabajador: .....
N.I.F.: ..... N.º de matrícula: .....
Número de afiliación a la Seguridad Social: .....
Categoría o grupo profesional: Ayudante no titulado
Grupo de cotización: 4

Periodo de liquidación: del 1 de enero al 31 de enero de 201.....

Todos los días: 30

		TOTALES
I. DEVENGOS		
1. Percepciones salariales		
Salario base	1 000,00	
Complementos salariales		
Antigüedad (6 % s/salario base)	120,00	
	300,00	
Horas extraordinarias		
Gratificaciones extraordinarias		
Salario en especie		
2. Percepciones no salariales		
Indemnizaciones o suplidos		
Transporte	90,00	
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social		
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos		
Otras percepciones no salariales		
A. TOTAL DEVENGADO		
II. DEDUCCIONES		
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta	%	
Contingencias comunes		
Desempleo		
Formación Profesional		
Horas extraordinarias		
Fuerza mayor		
TOTAL APORTACIONES		
2. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas	12	
3. Anticipos		
4. Valor de los productos recibidos en especie		
5. Otras deducciones		
B. TOTAL A DEDUCIR		
LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A – B)		

Firma y sello de la empresa

..... de ..... de 201 .....

Recibí

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF

1. Base de cotización por contingencias comunes	
Remuneración mensual	
Prorrata pagas extraordinarias	186,66
TOTAL	
2. Base de cotización por contingencias profesionales (AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional, Fondo de Garantía Salarial)	
3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias	
4. Base sujeta a retención del IRPF	

Fig. 4.5. Recibo de salario.

Síntesis

- **Estructura del recibo de salarios**
  - Encabezamiento
  - Cuerpo
    - Devengos
    - Deducciones
  - Determinación de las bases de cotización y retención del IRPF
- **Percepciones**
  - **Salariales:** retribuyen el trabajo y cotizan a la Seguridad Social
    - Salario base
    - Complementos
      - Personales
      - De puesto de trabajo
      - Por calidad o cantidad de trabajo
    - Horas
    - Pagas extraordinarias
    - Salario en especie
  - **No salariales:** no se consideran salario y no cotizan a la Seguridad Social
    - Indemnizaciones y suplidos
      - Dietas de viaje
      - Gastos de locomoción
      - Pluses de transporte y distancia
      - Prendas de trabajo y útiles y herramientas
    - Prestaciones de la Seguridad Social por:
      - Accidente
      - Enfermedad
      - Desempleo
    - Indemnizaciones
- **Bases de cotización a la Seguridad Social**
  - Base de cotización por contingencias comunes
  - Base de cotización por desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial (D, FP, Fogasa)
  - Base de cotización por contingencias profesionales Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (AT y EP)
  - Base de cotización por horas extraordinarias
- **Deducciones**
  - Aportaciones del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta
  - Retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)

Comprueba tu aprendizaje

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

1. Consultando un impreso de recibo de salarios, responde a las siguientes preguntas:
   a) ¿Qué datos de identificación crees más importantes desde el punto de vista del cálculo del salario?
   b) ¿Cuál es la diferencia fundamental entre las percepciones salariales y las no salariales?
   c) ¿Cuáles son las principales deducciones que se practican en el recibo de salarios?

2. De la relación que aparece a continuación, señala los conceptos exceptuados de cotizar a la Seguridad Social y los exentos de tributación en el IRPF.
   a) Horas extraordinarias.
   b) Salario base.
   c) Dietas de viaje.
   d) Complemento por toxicidad.
   e) Quebranto de moneda.
   f) Participación en beneficios.
   g) Prestación de la Seguridad Social por accidente.
   h) Adquisición de prendas de trabajo.
   i) Complemento por antigüedad.
   j) Complemento de actividad.
   k) Complemento de transporte urbano.
   l) Incentivos.

3. Un trabajador que lleva 17 años en una empresa percibe un salario mensual de 1 800 euros y un complemento de antigüedad del 10 %.
   Calcula el importe del complemento de antigüedad en los siguientes casos:
   a) Bienios.
   b) Trienios.
   c) Sexenios.

4. Calcula el prorrateo mensual de las gratificaciones extraordinarias de un trabajador en los casos siguientes:
   a) Cobra dos pagas, cada una de 1 200 €.
   b) Además de las dos anteriores, cobra una paga de beneficios de 1 220 €.

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

5. Calcula las bases de cotización correspondientes a un trabajador que desempeña el puesto de auxiliar administrativo (grupo de cotización 7) y recibe las siguientes retribuciones:
   - Salario base: 700 €.
   - Antigüedad: 48 €.
   - Incentivos: 120 €.

   Percibe anualmente dos pagas extraordinarias, siendo el importe de cada una la suma del sueldo base más la antigüedad.
   Calcula las cuotas correspondientes al trabajador y al empresario, aplicando los porcentajes de la Tabla 4.7.

6. Continuación de la actividad anterior. Calcula las bases de cotización, suponiendo que, además de las percepciones indicadas, ha recibido:
   - Horas extra: 60,00 €.
   - Horas extra de fuerza mayor: 36,00 €.

   Calcula las cuotas correspondientes al trabajador y al empresario, aplicando los porcentajes de la Tabla 4.7.

Cumplimentar adecuadamente el impreso oficial de recibo de salarios

7. Confecciona el recibo de salarios, correspondiente al mes de abril, de un trabajador que desempeña el puesto de jefe de taller (grupo 3) y que percibe las siguientes retribuciones:
   - Salario base: 1 355 €.
   - Complemento de actividad: 100 €.
   - Complemento de convenio: 300 €.
   - Cobra dos pagas extra al año equivalentes, cada una, al sueldo base.
   - Retención a cuenta del IRPF del 16 %.

8. Realiza el recibo de salarios de un trabajador del grupo 4 que durante un determinado mes percibió las siguientes retribuciones:
   - Sueldo base: 1 100 €.
   - Antigüedad: 75 €.
   - Complemento de actividad: 100 €.
   - Horas extra: 250 €.
   - Percibe dos pagas extra al año equivalentes, cada una, al sueldo base más la antigüedad.
   - Retención a cuenta del IRPF del 12 %.

9. Realiza el recibo de salarios de un trabajador del grupo 7 que percibe las siguientes retribuciones:
   - Sueldo base: 1 500 €.
   - Antigüedad: 138 €.

Comprueba tu aprendizaje

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14. Partiendo de la Actividad 1 de esta unidad, que se enunciaba como sigue: «Sirviéndote de algún buscador como **http://convenios.juridicas.com/convenios-sectores.php** o **www.convenios.net/**, o mediante la web del BOE **(www.boe.es/g/es/bases_datos/convenios.php)**, busca el convenio colectivo que corresponda a un sector de actividad del ciclo formativo que estás estudiando y realiza un resumen de las percepciones que corresponde cobrar a una persona que comienza a trabajar en una categoría profesional similar a la que tendrás cuando finalices tus estudios». Con los datos recabados, cumplimenta la nómina del mes de enero.

15. Descarga el programa que facilita la Agencia Tributaria en **www.aeat.es** para calcular el porcentaje de retención a cuenta del IRPF que corresponde en los casos siguientes:

a) Trabajador soltero cuya retribución anual estimada es de 18 000 € y cuya cotización a la Seguridad Social es de 1 143 € (situación 3).

b) Trabajador casado, con dos hijos de 3 y 15 años, cuyo cónyuge no obtiene ningún tipo de renta; su retribución bruta anual se estima en 26 000 € y la cotización a la Seguridad Social es de 1 524 € (situación 2).

c) Trabajador casado, con tres hijos de 3, 8 y 19 años, cuyo cónyuge obtiene una renta anual de 16 000 €; su retribución bruta anual se estima en 30 000 € y la cotización a la Seguridad Social es de 1 905 €; con ellos convive un ascendiente de 73 años de edad que tiene una discapacidad del 40 % (situación 2).