

## 1. El recibo de salarios

Con la liquidación del sueldo, la empresa está obligada a entregar a la persona trabajadora un documento denominado **recibo de salarios**.

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

### 1.1. Estructura del recibo de salarios

Los contenidos principales del recibo de salarios, según el modelo oficial establecido por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, se irán analizando en esta unidad (Fig. 4.1).

**Encabezamiento.** Se identifican la empresa y la persona trabajadora.

**Encabezamiento:**

Empresa: \_\_\_\_\_ Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_  
 Domicilio: \_\_\_\_\_ NIF: \_\_\_\_\_  
 CIF: \_\_\_\_\_ N.º de afiliación a la Seguridad Social: \_\_\_\_\_  
 Código de cuenta de cotización a la Seguridad Social: \_\_\_\_\_ Grupo profesional: \_\_\_\_\_  
 Grupo de cotización: \_\_\_\_\_

Periodo de liquidación: del \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_\_\_ Todos los días

**I. DEVENGOS**

1. Percepciones salariales

Salario base \_\_\_\_\_  
 Complementos salariales \_\_\_\_\_

Horas complementarias (en contratos a tiempo parcial) \_\_\_\_\_  
 Horas extraordinarias: \_\_\_\_\_  
 Gratificaciones extraordinarias \_\_\_\_\_  
 Salario en especie \_\_\_\_\_

2. Percepciones no salariales

Indemnizaciones o suplidos \_\_\_\_\_  
 Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social \_\_\_\_\_  
 Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos \_\_\_\_\_  
 Otras percepciones no salariales \_\_\_\_\_

**A. TOTAL DEVENGADO** \_\_\_\_\_

**II. DEDUCCIONES**

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

Contingencias comunes \_\_\_\_\_  
 Desempleo \_\_\_\_\_  
 Formación profesional \_\_\_\_\_  
 Horas extraordinarias \_\_\_\_\_  
 Fuerza mayor \_\_\_\_\_  
 Horas extraordinarias de fuerza mayor \_\_\_\_\_

**TOTAL APORTACIONES** \_\_\_\_\_

2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas \_\_\_\_\_  
 3. Anticipos \_\_\_\_\_  
 4. Valor de los productos recibidos en especie \_\_\_\_\_  
 5. Otras deducciones \_\_\_\_\_

**B. TOTAL A DEDUCIR** \_\_\_\_\_

**LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)** \_\_\_\_\_

Firma y sello de la empresa: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 202\_\_\_\_

**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 primas pagas extraordinarias			
<b>TOTAL AT y EP</b>			
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta			
Formación profesional			
Fondo de Garantía Salarial			
3. Cotización adicional horas extraordinarias			
4. Base sujeta a retención del IRPF			

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

Fig. 4.1. Modelo oficial de recibo de salarios.

### ABC VOCABULARIO

**Salario.** 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 (artículo 26, Estatuto de los Trabajadores).

**Devengos: percepciones salariales.** Retribuyen el trabajo efectivo: salario base, antigüedad, incentivos, pluses, pagas extras, horas extras, salario en especie, etc. (Tabla 4.1).

**Devengos: percepciones no salariales.** Se perciben cuando se producen determinadas circunstancias, pero no retribuyen el trabajo efectivo ni los periodos de descanso. Por ejemplo: gastos de desplazamiento y alojamiento, gastos de locomoción, pluses de transporte, prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad temporal, productos en especie concedidos por la empresa, etc. (Tabla 4.2).

**Deducciones.** Son cantidades que se restan al salario bruto para obtener el salario neto (Tabla 4.3).

**Total devengado**  
(Salario bruto: suma de todas las percepciones, salariales y no salariales)

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

**Total que se percibirá**  
(Salario neto)

Fig. 4.2. Proceso de liquidación del salario.

## A. Percepciones salariales

Se trata de percepciones que retribuyen el trabajo y deben cotizar a la Seguridad Social y tributar en el IRPF. Se clasifican del modo siguiente (Tabla 4.1):

Percepciones salariales	
<b>Salario base del grupo profesional.</b> Es la parte fijada por unidad de tiempo o de obra, establecida para cada grupo profesional, en los convenios colectivos o en los contratos de trabajo.	
<b>Complementos salariales.</b> Retribuyen circunstancias que no han sido valoradas al determinar el salario base. Estos complementos pueden venir regulados en las leyes o en los convenios colectivos, también pueden pactarse en el contrato o ser concedidos voluntariamente por la empresa.	<b>Complementos personales.</b> Se determinan a partir de las condiciones personales de la plantilla. Por ejemplo, antigüedad, conocimientos especiales, idiomas, etc. Los convenios colectivos pueden fijar un complemento salarial en función de la antigüedad que suele establecerse en bienios (dos años), trienios (tres años), quinquenios (cinco años) o sexenios (seis años).
	<b>Complementos de puesto de trabajo.</b> Se perciben en atención a ciertas características especiales del puesto. Se dejan de cobrar en el momento en que desaparece la circunstancia que motivó su concesión. Son, entre otros, los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Complemento de penosidad, toxicidad, peligrosidad, turnicidad,</b> etc. Se perciben cuando lo establece la autoridad laboral o el convenio colectivo, en atención a las características especiales del puesto, y únicamente por los días realmente trabajados.</li> <li>• <b>Complemento de nocturnidad.</b> El trabajo nocturno tiene una retribución específica que se determina en la negociación colectiva o en el contrato de trabajo.</li> </ul>
	<b>Complementos por calidad o cantidad de trabajo.</b> Se perciben por realizar una cantidad de trabajo mayor o por alcanzar un nivel de calidad superior al considerado como normal. Son estos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Incentivos, actividad.</b> Se establece cuando se alcanza un rendimiento superior a la productividad media.</li> <li>• <b>Asistencia, puntualidad.</b> Con este tipo de plus salariales, se trata de evitar el absentismo laboral.</li> </ul>
<b>Horas extraordinarias.</b> Su importe no puede ser inferior al de la hora ordinaria, o bien se compensará con un tiempo de descanso retribuido equivalente.	
<b>Gratificaciones extraordinarias (pagas extras).</b> La persona trabajadora tiene derecho a, como mínimo, dos gratificaciones extraordinarias al año: una en Navidad y la otra en la fecha fijada en el convenio colectivo o pactada entre la empresa y los representantes legales del personal. Igualmente, en el convenio se establecerá la cuantía de las gratificaciones y podrá acordarse que estas se prorrateen entre doce mensualidades, cobrándose cada mes la parte proporcional.	
<b>Participación en beneficios.</b> Es una gratificación anual de cuantía variable que se alcanza en función de los beneficios de la empresa, o una cantidad fija pactada en el convenio colectivo, con independencia de las ganancias obtenidas. Retribuye el cumplimiento total o parcial de los objetivos marcados por la empresa.	
<b>Salario en especie.</b> Consiste en la obtención, el consumo o la utilización para fines particulares de los bienes, derechos o servicios que se proporcionan a la persona trabajadora de forma gratuita o a un precio inferior al habitual de mercado, aunque no supongan un gasto real para quien los concede. El importe de la retribución en especie no puede superar el 30 % del total de las percepciones.	
<b>De residencia.</b> Remunera la prestación del servicio en un lugar determinado, siempre que la persona trabajadora tenga fijada en él su residencia, ya sea en España (generalmente en Ceuta, Melilla y las islas) o en el extranjero.	

Tabla 4.1. Clasificación de las percepciones salariales.



## ACTIVIDADES

1. Utiliza un buscador en *Noticias Jurídicas*, en el *Boletín Oficial del Estado* o en la página web de un sindicato y encuentra un convenio colectivo cuyo sector de actividad esté relacionado con el ciclo formativo que estás cursando en la actualidad.

Después, indica qué percepciones recibirá una persona que comience a trabajar en un grupo profesional similar a aquel al que pertenecerás cuando finalices tus estudios.

- a) Localiza en las tablas salariales el salario base.
- b) Indica si existen complementos como, por ejemplo, plus de convenio, de antigüedad, etc.

- c) Señala si hay complementos especiales como plus de trabajo a turnos, de peligrosidad, de toxicidad, etc.
- d) Comprueba cuántas pagas extras existen y cuál es su cuantía.
- e) Localiza el artículo en el que se regula el trabajo nocturno e indica cómo se retribuye o compensa.
- f) Busca el artículo en el que se regulan las horas extraordinarias y explica cómo se compensan.
- g) En caso de baja por incapacidad temporal, está obligada la empresa a resarcir a la persona trabajadora que la sufre por la pérdida de ingresos?



## B. Percepciones no salariales

Se trata de percepciones que no tienen la consideración de salario. Se clasifican del modo siguiente (Tabla 4.2):

Percepciones no salariales	
<b>Indemnizaciones y suplididos.</b> Son cantidades abonadas a las personas trabajadoras por los gastos que soportan para realizar su actividad laboral (si superan los límites de la Tabla 4.4, deben cotizar a la Seguridad Social).	<b>Gastos de estancia y manutención.</b> Tienen esta consideración los gastos en hoteles derivados de desplazamientos fuera del centro habitual de trabajo, para desarrollar la actividad en un municipio distinto.
	<b>Gastos de locomoción.</b> Son gastos ocasionados por desplazamientos fuera de la fábrica, el taller, la oficina o el centro usual de trabajo, para prestar los servicios en otro centro distinto (del mismo o diferente municipio), ya se realicen en transporte público o privado.
	<b>Pluses.</b> Se trata de una cantidad que se abona por el desplazamiento desde el lugar de residencia hasta el centro habitual de trabajo, y viceversa.
	<b>Indemnizaciones</b> por adquisición y mantenimiento de prendas de trabajo y por compra y desgaste de útiles y herramientas.
	<b>Plus de quebranto de moneda.</b> Son cantidades que se perciben para cubrir errores en cobros y pagos, o pérdidas involuntarias.
<b>Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.</b> Por incapacidad temporal derivada de una enfermedad o accidente común o profesional, o bien por desempleo parcial.	
<b>Indemnizaciones.</b> Son cantidades que la empresa paga a la persona trabajadora como consecuencia de traslados, despidos o suspensión del contrato.	
<b>Otras percepciones no salariales.</b> Se pueden destacar las mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social otorgadas por las empresas, los productos en especie concedidos voluntariamente, etc.	

Tabla 4.2. Clasificación de las percepciones no salariales.

## C. Deducciones

A los devengos íntegros se les practican unas deducciones para obtener el salario neto que percibirá la persona trabajadora. Dichas deducciones son (Tabla 4.3) estas:

Deducciones
<b>Aportaciones de la persona trabajadora a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta.</b> Las personas trabajadoras están obligadas a cotizar a la Seguridad Social, aunque corresponde a las empresas deducir en los recibos de salarios las cuotas que correspondan a los conceptos de contingencias comunes, desempleo, formación profesional y horas extraordinarias.
<b>Impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF).</b> Las empresas están obligadas a retener, a cuenta del IRPF, unos determinados porcentajes, calculados en función de los ingresos brutos anuales y de las circunstancias familiares de la persona trabajadora.
<b>Anticipos.</b> En este apartado deben constar las cantidades a cuenta del trabajo ya realizado, cantidades que la empresa descontará en el recibo de salarios del mes correspondiente.
<b>Valor de los productos en especie.</b> Se deducirá el valor económico de los productos en especie recibidos por la persona trabajadora y reflejados en el apartado «Devengos» del recibo de salarios.
<b>Otras deducciones.</b> En este epígrafe se incluirá cualquier otra deducción, como la devolución de préstamos que la persona trabajadora haya percibido de la empresa, embargos, etc.

Tabla 4.3. Deducciones que se practican en la nómina.

### ! IMPORTANTE

El **salario mínimo interprofesional (SMI)** es la cantidad mínima que debe percibir una persona trabajadora como salario base por una jornada completa, sin distinción de sexo o edad, ya sea fijo, eventual o temporero. Cuando se trabaje a tiempo parcial, el salario mínimo será proporcional a la jornada de trabajo realizada.

### ! IMPORTANTE

#### Prohibición de discriminación

La empresa está obligada a pagar la misma retribución por la prestación de un trabajo de igual valor, ya sea salarial o extrasalarial. No puede producirse discriminación alguna, directa o indirecta, por razón de sexo y, sobre todo, por razones derivadas de la maternidad, paternidad, las obligaciones familiares o el estado civil.

### ? ¿SABÍAS QUE...?

El Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho a percibir **anticipos** de la nómina mensual a cuenta del trabajo ya realizado en ese mes, pero no se incluyen las pagas extras, las de beneficios, etc.

## @ WEB

En la página web de la **Seguridad Social** puedes encontrar información sobre las bases y los tipos de cotización vigentes.

- [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es) > *Trabajadores > Cotización / Recaudación de trabajadores > Bases y tipos de cotización.*

Siguiendo la misma ruta, se pueden identificar las tarifas que han de pagar las empresas por incapacidad temporal (IT) e invalidez, muerte y supervivencia (IMS) causadas por AT y EP.

## ! IMPORTANTE

### Registro salarial

Todas las empresas, independientemente de su tamaño, deben contar con un registro retributivo que incluya los datos promedios de los sueldos reales (indicando qué parte es salario base y qué parte son complementos) percibidos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puestos, incluidos altos cargos, divididos entre hombres y mujeres.

Las empresas de 50 o más personas en plantilla, incluirán en sus planes de igualdad una auditoría retributiva que contendrá una justificación si en alguno de los valores promedios la diferencia entre hombres y mujeres supera el 25 %.

## 2. Bases de cotización a la Seguridad Social

La empresa y las personas trabajadoras están obligadas a cotizar a la Seguridad Social por diversos conceptos para tener cubiertos ciertos riesgos.

La **base de cotización** es una cantidad que se calcula a partir de las retribuciones de las personas trabajadoras y sobre la cual se aplican unos tipos de cotización para obtener las cuotas que se han de descontar en las nóminas (Fig. 4.3).

Bases de cotización

×

Tipo de cotización

=

Cuotas que se deben ingresar

Fig. 4.3. Fórmula del cálculo de la cotización.

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

Las **bases de cotización** se exponen en la Figura 4.4.

### Base de cotización por contingencias comunes

La cotización por este concepto está destinada a cubrir las situaciones protegidas por la Seguridad Social de enfermedad común, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, jubilación y accidente no laboral.

### Base de cotización por contingencias profesionales: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (AT y EP)

La cotización por estas contingencias corre a cargo de la empresa exclusivamente. Se divide en:

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

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

- **Desempleo (D)**. La recaudación se destina a la cobertura de las prestaciones por desempleo.
- **Formación profesional (FP)**. La cotización se destina a la formación y el reciclaje de los trabajadores.
- **Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)**. Su finalidad consiste en garantizar los salarios que no se abonen a las personas trabajadoras en casos de insolvencia empresarial.

### Base de cotización adicional por horas extraordinarias

- **Por fuerza mayor**. Cotizan a tipos reducidos.
- **Resto de horas**. Estas horas extraordinarias cotizan a los mismos tipos que las contingencias comunes (Tabla 4.7).

Bases de cotización a la Seguridad Social

Fig. 4.4. Bases de cotización a la Seguridad Social.



## 2.1. Conceptos no computables en la base de cotización

Algunas **percepciones no salariales** están exentas de cotizar a la Seguridad Social si no superan unos determinados límites. El exceso sobre dichos límites se computará en la base de cotización a la Seguridad Social [Tabla 4.4].

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

Tabla 4.4. Conceptos excluidos de la base de cotización y límites exentos de cotización.



### CASO PRÁCTICO 1. Gastos de locomoción cotizables

Manuela Sierra trabaja como comercial en una editorial y utiliza su propio vehículo para desplazarse durante la jornada. Este mes ha hecho 500 kilómetros. El complemento de locomoción se retribuye a 0,25 €/km. Calcula el importe que cobrará la empleada en concepto de locomoción, la cuantía que quedará excluida de cotizar a la Seguridad Social y tributará en el IRPF y la cantidad por la que cotizará y tributará.

#### Solución:

- Cantidad que percibirá:  $500 \times 0,25 = 125 \text{ €}$ .
- Importe excluido de cotizar a la Seguridad Social:  $500 \times 0,19 = 95 \text{ €}$ .
- Importe por el que se cotizará y tributará en el IRPF:  $125 - 95,00 = 30 \text{ €}$ .



### PONTE A PRUEBA 1. Gastos de manutención cotizables

Mónica ha cursado el Grado Superior de Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos y trabaja en una consultora. Durante el mes de febrero, ha tenido que desplazarse tres días a una ciudad distinta de la suya y la empresa le ha abonado 60 €/día, incluyendo la pernocta. También ha debido desplazarse cinco días a Bruselas y ha cobrado una dieta de manutención de 100 €/día. La empresa pagó el billete de avión y le ha reembolsado 700 € por el gasto de alojamiento, que ha tenido que justificar debidamente, presentando la factura del hotel.

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

**Para resolver** estas cuestiones, puedes tener en cuenta las siguientes pautas:

- Averiguar cuál es el importe de los gastos de manutención y de alojamiento exento de cotizar y tributar.
- Calcular la diferencia respecto a lo que ha percibido Mónica. Según marca la ley, este tipo de gastos deben estar debidamente justificados.



## CLAVES Y CONSEJOS

A efectos de cotización, las personas trabajadoras 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; esto hace que coticen por los días naturales que tenga el mes que se liquida.



## IMPORTANTE

Las horas complementarias en los contratos a tiempo parcial también se integran en la base de cotización por contingencias comunes.

## 2.2. Base de cotización por contingencias comunes

En el cálculo de la base por contingencias comunes es preciso distinguir las personas trabajadoras clasificadas en grupos de **retribución mensual** (1 a 7) de los que tienen **retribución diaria** (8 a 11).

### A. Base de cotización cuando la retribución es mensual

Se procede del modo siguiente:

- **Se computan 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 extraordinarias** y de aquellas otras gratificaciones de devengo superior al mes (pagas de beneficios, incentivos anuales, etc.), de esta forma:

Importe anual estimado de las pagas extraordinarias

12

La base de cotización ha de estar comprendida entre el mínimo y el máximo establecidos para cada grupo de cotización del 1 al 7 (Tabla 4.5). Si la base resultante es inferior a la mínima, se cotiza por esta; en el caso de que sea superior a la máxima, esta última es considerada como base de cotización.

### B. Base de cotización cuando la retribución es diaria

En estos casos, se procede así:

- **Se computan de 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 extraordinarias** del modo siguiente:

Importe anual estimado de las pagas extraordinarias

365 o 366 (si el año es bisiesto)

- **La base de cotización debe estar comprendida entre el mínimo y del máximo establecidos para cada grupo de cotización del 8 al 11** (Tabla 4.5). Si la base resultante es inferior a la mínima, se cotiza por esta; en el caso de que sea superior a la máxima, esta última es considerada como base de cotización.
- La base diaria de cotización se multiplica por el número real de días que tiene el mes de que se trate (28, 29, 30 o 31).

### Bases de cotización por contingencias comunes

Grupo	Grupos de cotización (retribución mensual)	Bases mínimas	Bases máximas
1	Ingenieros, licenciados y altos directivos.	1572,30 €/mes	4139,40 €/mes
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados.	1303,80 €/mes	4139,40 €/mes
3	Jefes administrativos y de taller.	1134,30 €/mes	4139,40 €/mes
4	Ayudantes no titulados.	1125,90 €/mes	4139,40 €/mes
5	Oficiales administrativos.	1125,90 €/mes	4139,40 €/mes
6	Subalternos.	1125,90 €/mes	4139,40 €/mes
7	Auxiliares administrativos.	1125,90 €/mes	4139,40 €/mes
	Grupos de cotización (retribución diaria)	Bases mínimas	Bases máximas
8	Oficiales de primera y segunda.	37,53 €/día	137,98 €/día
9	Oficiales de tercera y especialistas.	37,53 €/día	137,98 €/día
10	Peones.	37,53 €/día	137,98 €/día
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional.	37,53 €/día	137,98 €/día

Tabla 4.5. Grupos de cotización por contingencias comunes.



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

La base de cotización por contingencias profesionales (AT y EP) y la base de cotización por conceptos de recaudación conjunta como son: desempleo (D), formación profesional (FP) y Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) se calculan de la misma forma que las bases por contingencias comunes, pero incluyendo el importe de las horas extraordinarias.

En este caso la base de cotización resultante, cualquiera que sea el grupo de cotización de la persona trabajadora, debe estar comprendida entre los topes mínimos y máximos vigentes, que son los que aparecen en la Tabla 4.6.

Las cotizaciones por AT, EP y Fogasa corren a cargo de la empresa exclusivamente y se establecen en función de la rama de actividad en la que esta se encuadre. Dichas cotizaciones no se reflejan en la nómina.

Topes de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	
Mínimo	Máximo
1125,90 €/mes	4139,40 €/mes

Tabla 4.6. Topes mínimo y máximo para AT y EP, y para D, FP y Fogasa.

#### ! IMPORTANTE

**Cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (AT y EP).**

Los tipos de cotización aplicables para AT y EP se establecen en función de la actividad económica principal de la empresa, conforme a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE).

Los tipos son diferentes para las distintas actividades, industrias y tareas, dependiendo del riesgo de cada actividad.

### 2.4. Base de cotización adicional por horas extraordinarias

A efectos de cotización a la Seguridad Social, las horas extraordinarias se clasifican en dos tipos: **por fuerza mayor** y otras **horas extraordinarias**. La cotización por estas horas se determina aplicando a su importe el tipo que aparece en la Tabla 4.7.

#### 🔍 CASO PRÁCTICO 2. Bases de cotización cuando la retribución es mensual

Calcula las bases de cotización de una jefa de taller (grupo 3) que en el presente mes ha recibido las siguientes retribuciones:

- Salario base: 1200 €.
- Incentivos: 200 €.
- Horas extraordinarias: 60 €.
- Horas extraordinarias por fuerza mayor: 100 €.
- Percibe anualmente dos pagas extras, el importe de cada una de las cuales es igual al sueldo base.

**Solución:**

#### Base por contingencias comunes

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

Remuneración:

Salario base	1200 €
Incentivos	200 €
Total	1400 €

$$\text{Porrata de pagas extras: } \frac{1200 \times 2}{12} = 200 \text{ €}$$

$$1400 + 200 = 1600 \text{ €}$$

Esta cantidad está comprendida entre los límites mínimo y máximo del grupo de cotización (Tabla 4.5).

#### Base por AT y EP, y por D, FP y Fogasa

Hay que tener en cuenta que las horas extraordinarias realizadas durante todo el mes deben sumarse al total calculado para la base por contingencias comunes:

$$1600 + 60 + 100 = 1760 \text{ €}$$

Esta cantidad está comprendida entre los topes mínimo y máximo establecidos para accidentes de trabajo y enfermedades (AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta por desempleo (D), formación profesional (FP) y Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) (Tabla 4.6).

- Base adicional por horas extras fuerza mayor: 100 €.
- Base adicional horas extras: 60 €.

#### ✍ ACTIVIDADES

- 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: 1300 €.
- Plus de actividad: 120 €.

- Horas extraordinarias: 150 €.
- Horas extraordinarias por fuerza mayor: 200 €.
- Por último, hay que tener en cuenta que el empleado percibe anualmente dos pagas extras cada una de las cuales tiene un importe igual al salario base.

### 3. Base de retención del IRPF

#### ? ¿SABÍAS QUE...?

Para calcular el **tipo impositivo** de cada persona, la AEAT tiene en cuenta las retribuciones y el resto de rentas que recibe, y, también, sus circunstancias personales: por ejemplo, el número de hijos e hijas menores de 25 años y de personas mayores o con discapacidad que tiene a su cargo.

La base de retención está constituida por los rendimientos íntegros de la persona trabajadora, exceptuados los siguientes conceptos, que están exentos de retención fiscal:

- **Las indemnizaciones por despido, cese en el puesto de trabajo, traslado, extinción del contrato y fallecimiento**, siempre que no excedan de la cuantía legalmente establecida, en otro caso, tributan por el exceso abonado por la empresa.
- **Los gastos de locomoción**, siempre que estén debidamente justificados y dentro de los límites que aparecen en la Tabla 4.4.
- **Las asignaciones para gastos de manutención y estancia**, siempre que no superen los límites establecidos en el reglamento del IRPF y que figuran en la Tabla 4.4.
- **El salario en especie** en los siguientes supuestos:
  - Tiques restaurante hasta 11 €/día hábil.
  - Seguro médico hasta un límite de 500 €/año por cada persona asegurada o 1500 € si es discapacitada.
  - Servicios educativos a hijos (Infantil, Primaria, ESO, Bachillerato y FP) y cheque guardería, sin límite de cantidad.
  - Tarjetas de transporte público colectivo hasta 1500 €/año.
  - Entrega de acciones hasta 12 000 €.
  - Seguros de responsabilidad civil y los de AT y EP.

#### 🔍 CASO PRÁCTICO 3. Bases de cotización cuando la retribución es diaria

Calcula las bases de cotización, en un mes de 31 días, de una persona trabajadora del grupo 9 con las siguientes retribuciones:

- Salario base: 40 €/día.
- Plus de actividad: 4 €/día.
- Horas extraordinarias: 90 €/mes.
- Recibe dos pagas extras al año equivalentes, cada una de ellas, a 30 días de salario base.

**Solución:**

##### Base por contingencias comunes

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

Remuneración:

Salario base	40 €
Plus de actividad	4 €
Total	44 €

$$\text{Prorrata de pagas extras: } \frac{30 \times 40 \times 2}{365} = 6,58 \text{ €}$$
$$44 + 6,58 = 50,58 \text{ €}$$

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 el número de días del mes.

La base de cotización por contingencias comunes será esta:

$$50,58 \times 31 = 1567,98 \text{ €}.$$

##### Base por AT y EP, y por D, FP y Fogasa

Se deben tener en cuenta las horas extraordinarias realizadas durante el mes, que deben sumarse al total calculado para la base por contingencias comunes:

$$1567,98 + 90 = 1657,98 \text{ €}.$$

La cantidad está comprendida entre los topes mínimo y máximo establecidos para AT y EP, y para D, FP y Fogasa (Tabla 4.6).

#### 🔗 PONTE A PRUEBA 2. Cálculo de las bases de cotización diarias

Calcula la base de cotización de una persona trabajadora que pertenece al grupo 10 que en el mes de febrero percibió las siguientes retribuciones:

- Salario base: 39 €/día.
- Plus de actividad: 3 €/día.
- Salario en especie (electricidad): 5 €/día.
- Tiques restaurante: recibió 20 tiques de 11 € cada uno.

- Locomoción: 140 km a 0,19 €/km.
- Horas extraordinarias por fuerza mayor: 60 €/mes.

Anualmente, recibe tres pagas extras con un importe equivalente a 40 días del salario base.

**Para resolver** tienes que tener en cuenta: qué percepciones no cotizan a la Seguridad Social; el número de pagas extras y los días que tiene febrero, y el hecho de que las horas extraordinarias solo se incluyen en una de las bases de cotización.



## 4. Cálculo de deducciones

A los devengos que perciben las personas trabajadoras se les practican una serie de deducciones que, una vez restadas del importe íntegro, dan lugar a la cantidad que realmente percibirá, denominada **salario neto** o líquido a percibir.

Las deducciones que se deben hacer son las siguientes:

- **Aportación de las personas trabajadoras a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta.** La aportación de la persona trabajadora a la Seguridad Social se denomina cuota obrera y es el resultado de la suma de las cuotas que se obtienen de aplicar los tipos de cotización a las bases calculadas (estos tipos son los que aparecen en la Tabla 4.7). Se refleja en el segundo apartado del recibo de salarios, correspondiente a las deducciones.
- **Retenciones a cuenta del impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF).** Las empresas que pagan rendimientos del trabajo, en metálico y en especie, o prestaciones por cuenta de la Seguridad Social (en caso de baja por enfermedad) están obligadas a retener unos determinados porcentajes a cuenta de la liquidación anual del IRPF.

El porcentaje que se debe aplicar depende de varias circunstancias, como el importe anual de las retribuciones, el estado civil de la persona trabajadora, el número de descendientes, la edad de los mismos, la situación laboral del cónyuge, el importe anual de las retribuciones de este o la existencia de ascendientes o personas con discapacidad a cargo.

### 4.1. Tipos de cotización al régimen general de la Seguridad Social

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

Tipos de cotización (expresados en %)			
	Empresa	Persona trabajadora	Total
<b>Contingencias comunes</b>	23,60	4,70	28,30
<b>Desempleo</b>			
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
<b>Horas extraordinarias de fuerza mayor</b>	12,00	2,00	14,00
<b>Resto de horas extraordinarias</b>	23,60	4,70	23,80
<b>Formación profesional</b>	0,60	0,10	0,70
<b>Fogasa</b>	0,20	—	0,20

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

### ACTIVIDADES

3. Accede al programa de ayuda que facilita la Agencia Tributaria en su web, como se indica en el margen de esta página, para calcular el porcentaje de retención a cuenta del IRPF que corresponde en los casos siguientes:

- Un trabajador soltero que tiene un contrato indefinido. La retribución anual estimada es de 15 000 €, y la cotización la Seguridad Social, también estimada, es de 953 €.
- Una trabajadora con un contrato indefinido, casada y con dos hijos, de 10 y 2 años, respectivamente; su cónyuge no obtiene ningún tipo de renta, la retribución bruta anual se estima en 32 000 €, y la cotización a la Seguridad Social, en 2032 €.
- Un trabajador, contratado por un periodo de nueve meses, que cobra 10 800 € al año y cuya cotización estimada a la Seguridad Social es de 768 €.

### @ WEB

A través de su página web, la **Agencia Tributaria** facilita un programa para calcular en línea el porcentaje de retención a cuenta del IRPF que se debe practicar en la nómina de cada persona trabajadora.

- [www.agenciatributaria.es](http://www.agenciatributaria.es)

Para acceder, tienes que seguir esta ruta: *Acceda directamente > Descarga de programas de ayuda > Retenciones > Ejercicio 202\_ > Servicio de cálculo de retenciones.*

### ! IMPORTANTE

A partir de enero de 2023 la cotización prevista por contingencias comunes será:

- Personas trabajadoras: 4,80 %.
- Empresas: 24,10 %.

### Devengos

Percepciones salariales + Percepciones no salariales



### Deducciones

Cotizaciones a la Seguridad Social  
Retención a cuenta del IRPF  
Otras deducciones



### Total

Salario líquido

Fig. 4.5. Fórmula del cálculo del importe líquido.



## ACTIVIDADES

4. Un equipo de trabajo formado por dos personas debe confeccionar el recibo de salarios del mes de septiembre de Marcos Cabrera Vega, un oficial administrativo (grupo 5), con un contrato indefinido a tiempo completo. Lleva trabajando en la empresa doce años y percibe mensualmente las siguientes retribuciones:
- Salario base: 1900 €.
  - Antigüedad: 5 % del salario base por cada trienio.
  - Tiques comida: este mes recibió 15 tiques de 15 € cada uno.
  - Locomoción: ha realizado 300 km, que se compensan a 0,25 €/km.
  - Otras horas extraordinarias: 300 €.
- Percibe anualmente dos pagas extraordinarias, cada una de ellas con un importe equivalente al sueldo base.
- La empresa se dedica a la fabricación de bebidas.
- Calcula el tipo de retención a cuenta del IRPF estimado a principio de año, utilizando el programa de ayuda de la Agencia Tributaria. Se hará la estimación como si se tratase del mes de enero, teniendo en cuenta los ingresos y los gastos previstos para todo el año. Está casado, su cónyuge gana más de 1500 € y tiene un hijo nacido en 2015.
  - Una de las personas del equipo calculará el importe de la antigüedad, el de los tiques y la locomoción que cotiza y tributa.
  - La otra persona del equipo calculará las bases de cotización. Los tipos de cotización aplicables por incapacidad temporal (IT) y por invalidez, muerte y supervivencia (IMS) son, respectivamente, 0,80 € y 0,70 €; posteriormente cumplimentará la nómina.



## CASO PRÁCTICO 4. Recibo de salarios cuando la retribución es mensual

Confecciona el recibo de salarios correspondiente al mes de julio de Antonio Pérez Ávila, auxiliar administrativo (grupo 7) que lleva cinco años trabajando en la empresa.

Sus retribuciones, según el convenio colectivo, son:

- Salario base: 1100 €.
- Incentivos: 70 €.
- Antigüedad: 5 % del salario base por cada trienio.
- Anualmente tiene derecho a percibir dos pagas extraordinarias, cada una de ellas con un importe igual al salario base.
- Retención a cuenta del IRPF: 10 %.
- Tiene un contrato indefinido a tiempo completo.
- Cotización por AT y EP: IT, 0,80%; IMS, 0,70 %.

### Solución:

Para la correcta cumplimentación del recibo de salarios, que puedes observar en la Figura 4.6, es necesario realizar los siguientes cálculos:

#### a) Devengos

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

$$1100 \times 0,05 = 55 \text{ €}$$

#### 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 concreto, son todas.

#### • Base de cotización por contingencias comunes

Remuneración:

Salario base	1100 €
Incentivo	70 €
Antigüedad	55 €
Total	1225 €

$$\text{Prorrata de pagas extras: } \frac{1100 \times 2}{12} = 183,33 \text{ €/mes}$$

#### • Base por contingencias comunes diaria

La base por contingencias comunes sería:

$$1225 + 183,33 = 1408,33 \text{ €}.$$

Esta cantidad está comprendida entre los límites mínimo y máximo establecidos para su grupo de cotización, que es el 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 la base por contingencias comunes, puesto que el trabajador no ha realizado horas extraordinarias, y están comprendidas entre los topes máximo y mínimo.

Bases por AT y EP, y por D, FP y Fogasa: 1408,33 €.

#### • 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:

$$\text{Base sujeta a retención del IRPF: } 1225 \text{ €}$$





## CASO PRÁCTICO 4. Recibo de salarios cuando la retribución es mensual (continuación)

Empresa: _____ Domicilio: _____ CIF: _____ Código de cuenta de cotización a la Seguridad Social: _____	Nombre y apellidos: <u>Pérez Ávila, Antonio</u> NIF: <u>12345678K</u> N.º de afiliación a la Seguridad Social: <u>11/0022344/68</u> Grupo profesional: <u>Auxiliares administrativos</u> Grupo de cotización: <u>7</u>
---	--

  

Período de liquidación del <u>1</u> de <u>julio</u> al <u>31</u> de <u>julio</u> de 202_	Todos los días <span style="border: 1px solid black; padding: 0 5px;">30</span>
--	---

  

I. DEVENGOS	TOTALES
1. Percepciones salariales	
Salario base	1100,00
Complementos salariales	
Incentivos	70,00
Antigüedad [ $1100 \times 0,05$ ]	55,00
Horas complementarias [en contratos a tiempo parcial]	
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	
<b>A. TOTAL DEVENGADO</b>	<b>1225,00 €</b>

  

II. DEDUCCIONES	
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta	
Contingencias comunes	1408,33    % 4,70    66,19
Desempleo	1408,33    1,55    21,83
Formación profesional	1408,33    0,01    1,41
Horas extraordinarias	
Fuerza mayor	
Horas extraordinarias de fuerza mayor	
<b>TOTAL APORTACIONES</b>	<b>89,43</b>
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas	1225,00    10,00    122,50
3. Anticipos	
4. Valor de los productos recibidos en especie	
5. Otras deducciones	
<b>B. TOTAL A DEDUCIR</b>	<b>211,93 €</b>
<b>LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A - B)</b>	<b>1013,07 €</b>

  

Firma y sello de la empresa	Granada, a <u>31</u> de <u>julio</u> del 202_
	Recibi

  

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	1225,00		
Importe prorata pagas extraordinarias	183,33		
<b>TOTAL</b>	<b>1408,33</b>	<b>23,60</b>	<b>332,37 €</b>
<b>AT y EP</b>	<b>1408,33</b>	<b>1,50</b>	<b>21,12 €</b>
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta	1408,33	5,50	77,46 €
Formación profesional	1408,33	0,60	8,45 €
Fondo de Garantía Salarial	1408,33	0,20	2,82 €
3. Cotización adicional horas extraordinarias			
4. Base sujeta a retención del IRPF	1225,00		

Fig. 4.6. Solución del Caso práctico 4.



## PIENSA Y RESUELVE

5. Paloma, que trabaja en una empresa dedicada a la fabricación de equipos electrónicos, observa que la mayoría de las personas que perciben pluses por actividad, dedicación y productividad son hombres.

También está constatando que no se aplican criterios claros para cubrir los puestos de trabajo mediante promoción (lo cual supone una mejora en el salario), pues unas veces utilizan el criterio objetivo de la antigüedad, otras ascienden a familiares de personal directivo y, en ocasiones, a personas muy competentes en sus tareas actuales, aunque sin la formación necesaria para desempeñar las propias de una

jefatura; además, en la mayoría de los casos promocionan a hombres.

Estas actuaciones de la empresa ocasionan que parte del personal y, especialmente las mujeres, se sienta discriminado y poco valorado.

Piensa cómo se podrían solucionar estos problemas ocasionados por el pago de pluses y por los ascensos y qué argumentos darías a la empresa sobre igualdad de géneros para que cambiara su enfoque con el fin de evitar discriminaciones por razón de sexo, agravios comparativos y tensiones entre las personas trabajadoras.



## CASO PRÁCTICO 5. Recibo de salarios con retribución diaria y horas extraordinarias

Elabora el recibo de salarios correspondiente al mes de febrero de Mercedes Pelayo Martínez, oficial de tercera (grupo 9).

Las retribuciones, según el convenio, son las siguientes:

- Sueldo base: 41 €/día.
- Incentivos: 9 €/día.
- Prendas de trabajo: 2 €/día.
- Horas extraordinarias: 85 €.
- Horas extraordinarias por fuerza mayor: 140 €.
- Tiene derecho a dos pagas extras con un importe equivalente a 35 días del salario base, cada una.
- Retención a cuenta del IRPF: 11%.
- Tiene un contrato de duración determinada (de sustitución).
- Cotización por AT y EP: IT, 1,30%; IMS, 1,20%.

### Solución:

Para la cumplimentación del recibo de salarios (Fig. 4.7) se deben realizar estos cálculos:

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

#### a) Base por contingencias comunes

En el cálculo de las bases de cotización por contingencias comunes no se deben incluir las horas extraordinarias.

Remuneración:

Salario base	41 €
Incentivos	9 €
Prendas de trabajo	2 €
Total	52 €

Prorrata de pagas extras:  $\frac{(35 \times 41) \times 2}{365} = 7,86 \text{ €/día}$

#### • Base por contingencias comunes diaria:

$$52 + 7,86 = 59,86 \text{ €}.$$

Esta cantidad está comprendida entre los límites mínimo y máximo establecidos para su grupo 9 (Tabla 4.5).

Para calcular la base mensual, se multiplica la base diaria por los días del mes febrero (en este caso vamos a considerar 28 días).

#### • Base por contingencias comunes mensual:

$$59,86 \times 28 = 1676,08 \text{ €}.$$

#### b) Base de cotización por contingencias profesionales (AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta por 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 por contingencias comunes.

Base por contingencias comunes	1676,08 €
Horas extraordinarias	85,00 €
Horas extraordinarias por fuerza mayor	140,00 €
Total	1901,08 €

#### • Bases por AT y EP, y por D, FP y Fogasa:

$$1901,08 \text{ €}.$$

Esta cantidad está comprendida entre los topes mínimo y máximo establecidos para AT y EP, y para D, FP y Fogasa (Tabla 4.6).

#### c) Base de cotización adicional por horas extraordinarias

Se han realizado dos clases diferentes de horas extraordinarias, que cotizan a tipos diferentes, dando lugar a dos bases distintas:

- Horas extraordinarias: 85 €.
- Horas extraordinarias por fuerza mayor: 140 €.

#### d) Base sujeta a retención del IRPF

La base sobre la que se calculan las retenciones a cuenta del impuesto sobre la renta de las personas físicas, en este caso, coincide con el total de los devengos del mes.

Base sujeta a retención del IRPF:

$$1148 + 252 + 85 + 140 + 56 = 1681 \text{ €}.$$





## CASO PRÁCTICO 5. Recibo de salarios con retribución diaria y horas extraordinarias (continuación)

<p>Empresa: _____</p> <p>Domicilio: _____</p> <p>CIF: _____</p> <p>Código de cuenta de cotización a la Seguridad Social: _____</p>	<p>Nombre y apellidos: <u>Pelayo Martínez, Mercedes</u></p> <p>NIF: <u>1234678 H</u></p> <p>N.º de afiliación a la Seguridad Social: <u>40/00414243/92</u></p> <p>Grupo profesional: <u>Oficiales/as de tercera</u></p> <p>Grupo de cotización: <u>9</u></p>
--	--

  

Período de liquidación del <u>1</u> de <u>febrero</u> al <u>28</u> de <u>febrero</u> de 202_	Todos los días <u>28</u>
--	--------------------------

  

I. DEVENGOS	TOTALES
1. Percepciones salariales	
Salario base <u>[41 x 28]</u>	1148,00
Complementos salariales	
Incentivo <u>[9 x 28]</u>	252,00
Horas complementarias [en contratos a tiempo parcial]	
Horas extraordinarias: <u>[85 + 140]</u>	225,00
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	
Prendas de trabajo <u>[2 x 28]</u>	56,00
<b>A. TOTAL DEVENGADO</b>	<b>1681,00 €</b>

  

II. DEDUCCIONES	
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta	
Contingencias comunes	4,70
Desempleo	1,60
Formación profesional	0,10
Horas extraordinarias	4,70
Fuerza mayor	2,00
Horas extraordinarias de fuerza mayor	117,90
<b>TOTAL APORTACIONES</b>	<b>120,00</b>
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas	11,00
3. Anticipos	
4. Valor de los productos recibidos en especie	
5. Otras deducciones	
<b>B. TOTAL A DEDUCIR</b>	<b>302,81 €</b>
<b>LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR [A - B]</b>	<b>1378,19 €</b>

  

Firma y sello de la empresa	Almería, a 28 de febrero del 202_
--------------------------------	-----------------------------------

  

Recibi	
--------	--

  

CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESA
1. Contingencias comunes:			
Importe remuneración mensual	1456,00		
Importe prorata pagas extraordinarias	220,08		
<b>TOTAL</b>	<b>1676,08</b>	<b>23,60</b>	<b>395,55 €</b>
AT y EP	[1,30 + 1,20]	1,50	28,52 €
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta	1901,08	6,70	127,37 €
3. Cotización adicional horas extraordinarias	1901,08	0,60	11,41 €
4. Cotización adicional horas extras de fuerza mayor	1901,08	0,20	3,80 €
5. Base sujeta a retención del IRPF	85,00	23,60	20,06 €
	140,00	12,00	16,80 €
	1681,00		

Fig. 4.7. Solución del Caso práctico 5.