

Manual de nóminas



Índice

| | |
|---|----|
| MODELOS DE RECIBOS DE SALARIOS O NOMINAS | 4 |
| 1. ENCABEZAMIENTO | 4 |
| 2. CODIGO DE CUENTA DE COTIZACION DE LA EMPRESA | 4 |
| 3. CATEGORIA O GRUPO PROFESIONAL | 5 |
| 4. GRUPO DE COTIZACION | 5 |
| 5. PERIODO DE LIQUIDACION | 5 |
| 6. DEVENGOS..... | 6 |
| 6.1.PERCEPCIONES SALARIALES | 6 |
| 6.1.1 TIPOS DE COMPLEMENTOS SALARIALES | 7 |
| A) Complementos atendiendo a las condiciones personales del trabajador. | 7 |
| B) Complementos por razón del puesto de trabajo: | 7 |
| C) Complementos por calidad o cantidad de trabajo. | 7 |
| D) De vencimiento periódico superior al mes | 9 |
| E) Salario en especie | 9 |
| F) De residencia | 11 |
| 6.2 PERCEPCIONES NO SALARIALES | 11 |
| A) Indemnizaciones o suplidos por gastos relacionados con el trabajo. | 11 |
| B) Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones y despidos. | |
| 12 | |
| 7. INCAPACIDAD TEMPORAL | 15 |
| 5.1. ENFERMEDAD COMÚN O ACCIDENTE NO LABORAL. | 15 |
| 5.2. ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE LABORAL..... | 17 |
| 5.3 DURACIÓN DE LA SITUACIÓN EN I.T | 18 |
| 8. DESEMPLEO PARCIAL. | 18 |
| 9. DEDUCCIONES | 18 |
| 9.1 APORTACION DEL TRABAJADOR A LAS COTIZACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL | 19 |
| 9.2 IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FISICAS | 19 |
| 9.2.1 EXCLUSIÓN DE LA OBLIGACIÓN DE RETENER | 19 |
| 9.2.2 CUANTÍA TOTAL DE LAS RETRIBUCIONES | 20 |
| 9.2.3 MINORACIONES | 20 |
| 9.2.4 GASTOS DEDUCIBLES. | 21 |
| Reducción por obtención de rendimientos del trabajo. | 21 |
| Pensionistas y perceptores de haberes pasivos del régimen de la Seguridad Social y de Clases Pasivas. | 22 |
| Perceptores con más de 2 descendientes. | 22 |
| Perceptores de prestaciones o subsidios de desempleo. | 22 |

| | |
|---|-------|
| Pensiones compensatorias al cónyuge por decisión judicial. | 22 |
| 9.2.5 MÍNIMO PERSONAL Y FAMILIAR PARA CALCULAR EL TIPO DE RETENCIÓN | 22 1. |
| Mínimo del contribuyente. | 22 |
| 2. Mínimo por descendientes. | 23 |
| 3. Mínimo por ascendientes. | 23 |
| 4. Mínimo por discapacidad. | 24 |
| 9.2.6 DETERMINACIÓN DE LA CUOTA DE RETENCIÓN | 25 |
| 9.2.7 Minoración de la cuota de retención | 27 |
| 9.2.8 DETERMINACIÓN DEL TIPO DE RETENCIÓN APLICABLE | 27 |
| Con carácter general | 27 |
| Tipos Especiales | 28 |
| 9.2.9 DETERMINACIÓN DEL IMPORTE DE LA RETENCIÓN | 29 |
| 9.2.10 REGULARIZACIÓN DEL TIPO DE RETENCIÓN..... | 29 |
| 9.2.11 LÍMITES MÁXIMOS DEL NUEVO TIPO DE RETENCIÓN | 32 |
| 9.2.12 OBLIGACIONES DEL PERCEPTOR | 32 |
| I. CUADRO RESUMEN PARA EL CÁLCULO DE LA BASE DE RETENCION | 34 |
| 10. DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL | 36 |
| 10.1 CONCEPTOS INCLUIDOS Y EXCLUIDOS DE LA BASE DE COTIZACIÓN: | 36 |
| 10.2 CALCULO DE LA BASE DE COTIZACION PARA CONTINGENCIAS COMUNES | 39 |
| 10.2.1 Trabajadores que perciben retribución mensual: | 39 |
| 10.2.3 Bases máximas y mínimas correspondientes al grupo de cotización del trabajador para el año 2.018: | 40 |
| 10.3. BASE DE COTIZACION POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES..... | 40 |
| 10.4 BASE DE COTIZACION PARA DESEMPLEO, FOGASA Y FORMACION PROFESIONAL | 40 |
| 10.5 BASE DE COTIZACIÓN ADICIONAL POR HORAS EXTRAORDINARIAS | 41 |
| 11. COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL | 41 |
| 12. EJEMPLOS de cálculo de las diferentes bases de cotización | 41 |
| 11. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL Y IPREM | 43 |
| 12. COTIZACIÓN EN LOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN | 44 |
| 13. CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL | 44 |

| | |
|--|----|
| 14. BONIFICACIONES Y REDUCCIONES | 45 |
| 15. RECARGOS | 46 |
| 16. Sistema RED | 47 |
| 17. SISTEMA DE LIQUIDACIÓN DIRECTA | 47 |

MODELOS DE RECIBOS DE SALARIOS O NOMINAS

La liquidación y el pago del salario se deben realizar documentalmente, es decir, contra recibo. Se ha de entregar al trabajador un recibo individual y justificativo del pago del mismo. Dicho recibo se ha de ajustar al modelo aprobado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (por Orden ESS/2098/2014), salvo que por Convenio Colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.

Los recibos de salarios que, sin eliminar ninguno de los elementos contenidos en el modelo oficial ni alterar su denominación, contengan modificaciones puramente formales, se considerarán ajustados a dicho modelo oficial.

1. ENCABEZAMIENTO

En el encabezamiento de la nómina o recibo de salarios figurarán los datos relativos al empresario y al trabajador.

Con respecto a la **empresa**, deberá constar:

- Nombre o razón social de la misma.
- Domicilio de la misma o del centro de trabajo cuando éste no coincida con el de la empresa
- Código de Identificación Fiscal (CIF)
- Código de Cuenta de Cotización

Con respecto al **trabajador**, se hará constar:

- Nombre y apellidos
- Su Número de Identificación Fiscal (NIF)
- Su número de afiliación a la Seguridad Social
- Grupo profesional
- El grupo de cotización al que pertenezca el trabajador

2. CODIGO DE CUENTA DE COTIZACION DE LA EMPRESA

Los empresarios como requisito previo e indispensable a la iniciación de sus actividades, deben solicitar a la Tesorería General de la Seguridad Social, su inscripción en el correspondiente Régimen del Sistema de la Seguridad Social.

El Código de cuenta de cotización consta de once cifras: Las dos primeras corresponden al código de la provincia, seguidas de nueve cifras (de estas nueve cifras, las dos últimas corresponden al dígito de control).

En el propio acto de formular la solicitud de inscripción, el empresario debe hacer constar la Entidad Gestora o colaboradora por la que opta tanto para la protección de las contingencias profesionales

(accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) como para la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, respecto de los trabajadores que emplee.

La Tesorería General de la Seguridad Social asignará al empresario un número único de inscripción, que es considerado el primero y principal **Código de Cuenta de Cotización** y estará referido, en principio, al domicilio de la empresa y al mismo se vinculan todas aquellas otras cuentas de cotización que puedan asignársele en la misma o distinta provincia.

3. CATEGORIA O GRUPO PROFESIONAL

El sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales, se establece mediante la negociación colectiva, o en su defecto, entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Grupo Profesional: El que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación y puede incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.

Categoría Profesional: Es una categoría reglamentaria o convencional asignada a un trabajador dependiendo de la función realizada por éste.

4. GRUPO DE COTIZACION

Se debe consignar el grupo de cotización correspondiente a cada trabajador, en función de su categoría profesional. Existen, a efectos de cotización a la Seguridad Social, 11 grupos de cotización:

| Grupo de Cotización | Categoría Profesional |
|---------------------|--|
| 1 | Ingenieros y Licenciados. Personal alta dirección. |
| 2 | Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados |
| 3 | Jefes Administrativos y de Taller |
| 4 | Ayudantes no titulados |
| 5 | Oficiales administrativos |
| 6 | Subalternos |
| 7 | Auxiliares administrativos |
| 8 | Oficiales de primera y segunda |
| 9 | Oficiales de tercera y Especialistas |
| 10 | Trabajador mayores de 18 años no cualificados (Peones) |
| 11 | Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional |

5. PERIODO DE LIQUIDACION

En este apartado de la nómina hay que reflejar el total de días naturales que tiene el mes que se liquida (28,29,30 ó 31). No sólo se incluyen los días efectivamente trabajados, sino también los festivos comprendidos en el período de que se trate.

Hay que distinguir entre los trabajadores que perciben retribución mensual y los trabajadores que perciben retribución diaria. Para los primeros, el recuadro correspondiente al total de días se cumplimenta poniendo 30, aunque el mes tenga 28, 29 ó 31 días. Para los trabajadores con retribución diaria, en dicho recuadro se pone el total de días que tenga el mes de que se trate (28, 29, 30 ó 31)

Lo expuesto anteriormente procede siempre que el trabajador haya estado en alta en la empresa todo el mes, ya que si no fuese así, únicamente se pondrán los días que efectivamente haya estado en alta.

6. DEVENGOS

Son todas las cantidades que percibe el trabajador por diferentes conceptos, independientemente de que tengan o no la consideración de salario y de que coticen o no a la Seguridad Social

Dentro de este apartado hemos de distinguir entre **percepciones salariales** (que cotizan a la Seguridad Social) y las **percepciones no salariales** (que no cotizan como regla general a Seguridad Social pero que sí lo hacen cuando exceden de unos límites)

6.1. PERCEPCIONES SALARIALES

Consideramos como 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 o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Los períodos de descanso que son computables como de trabajo son:

- ♦ El descanso semanal y los días festivos.
- ♦ Las vacaciones anuales.
- ♦ El descanso, no inferior a 15 minutos, en jornada que exceda de 6 horas diarias, si así está establecido mediante acuerdo.
- ♦ Las ausencias justificadas al trabajo con derecho a retribución.
- ♦ El permiso o licencia para buscar empleo en caso de despido por causas objetivas.
- ♦ El tiempo durante el que el trabajador no pueda prestar sus servicios por causas imputables al empresario.(falta de trabajo, tiempo de tramitación en despidos declarados nulos o improcedentes).

En la estructura del salario distinguiremos entre: SALARIO BASE y COMPLEMENTOS del mismo.

Estas percepciones **COTIZAN** a la seguridad social.

SALARIO BASE: Su cuantía viene establecida para todas y cada una de las categorías y grupos profesionales en los Convenios Colectivos. Es aquella parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo sin atender a ninguna otra circunstancia.

COMPLEMENTOS SALARIALES: Son aquellas cantidades fijadas en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, a las condiciones del puesto de trabajo, a la cantidad y calidad de trabajo y, por último están los complementos salariales cuyo vencimiento periódico es superior al mes.

Los complementos salariales pueden tener o no el carácter de consolidables, esto lo acuerdan las partes, empresarios y trabajadores, por medio de la negociación colectiva o el contrato individual.

Complementos salariales consolidables: Los que estén vinculados a las condiciones personales del trabajador, es decir, los complementos personales. (Salvo que por acuerdo se pacte otra cosa).

Por ejemplo: Plus por idiomas.

Complementos salariales no consolidables: Los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa. (Salvo que por acuerdo se pacte otra cosa).

Por ejemplo: Plus de nocturnidad.

6.1.1 TIPOS DE COMPLEMENTOS SALARIALES

A) Complementos atendiendo a las condiciones personales del trabajador.

- **ANTIGÜEDAD:** Cuantía fijada en función del período de permanencia del trabajador en la empresa.
- **CONOCIMIENTOS ESPECIALES, TITULOS, IDIOMAS, etc. :** Es aquel complemento que percibe el trabajador cuando la empresa se sirve de sus conocimientos especiales o de la tenencia de un determinado título a la hora de desempeñar su trabajo, siempre que no se haya tenido en cuenta a la hora de fijar el salario base.

B) Complementos por razón del puesto de trabajo:

- **PENOSIDAD, TOXICIDAD, PELIGROSIDAD:** Para poder percibirlo es necesario que así lo establezca el Convenio Colectivo o contrato individual de aplicación. Cuando no exista acuerdo entre la empresa y el trabajador respecto a la calificación del trabajo, será la Jurisdicción Social la que determine que el puesto de trabajo reúne tales características.
- **TURNOS:** Su finalidad es compensar la mayor incomodidad del trabajo en turnos rotatorios y no se devenga el día que no se trabaja en tal sistema.
- **RESPONSABILIDAD:** La prima de responsabilidad y dedicación no es consolidable porque depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en ese puesto asignado, por lo que al dejar de ejercer las funciones propias de ese cargo, no se tiene derecho a percibir tal prima.
- **NOCTURNIDAD:** Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, tienen una retribución específica que se determina en Convenio Colectivo, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno o se haya acordado la compensación de este trabajo nocturno con descansos

C) Complementos por calidad o cantidad de trabajo.

- **INCENTIVOS A LA PRODUCCIÓN:** Constituyen un complemento salarial determinado por el rendimiento, mayor cantidad o mejor calidad de trabajo.
- **ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD:** Remuneran la especial diligencia del trabajador en el cumplimiento de una de las obligaciones básicas del contrato de trabajo: la asistencia puntual al trabajo.

- **COMISIONES:** es aquella cantidad constituida, en todo o en parte, por una cantidad calculada sobre los negocios mediados por el trabajador (operaciones en las que interviene por cuenta del empresario). El derecho a la comisión nace en el momento de realizarse y de pagarse el negocio o venta en el que hubiere intervenido el trabajador. La cuantía de las comisiones será la que libremente hayan fijado las partes; de no haberse establecido nada se determinará de acuerdo a los usos y costumbres locales. El salario mínimo interprofesional, en su cómputo anual, es la garantía mínima de ingresos cuando el trabajador tuviere establecido el salario a comisión como única percepción.
- **HORAS EXTRAORDINARIAS:** son las horas de trabajo que se realizan fuera de la jornada ordinaria de trabajo. Como mínimo hay que pagarlas como una hora ordinaria. Si no hay pacto sobre cómo retribuir las horas extras se entenderá que se retribuirán en forma de descanso en los 4 meses siguientes a su realización. El tope anual legal de realización de horas extraordinarias son 80, salvo las hechas por fuerza mayor.

Mediante Convenio Colectivo o, en su defecto, contrato individual se puede optar entre abonar las Horas Extraordinarias en la cuantía que se fije, que no podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Las horas extraordinarias pueden clasificarse:

- Horas extraordinarias por fuerza mayor: Aquellas cuya realización está motivada por un acontecimiento extraordinario debido a causas ajenas al control de la empresa: incendio, inundación, explosión, etc.
- Horas extraordinarias estructurales: Las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno
- Horas complementarias: Son las que superan las horas ordinarias acordadas en un contrato a tiempo parcial de duración indefinida y han sido pactadas previamente.

Con la entrada en vigor del Ley 12/2001, de 9 de julio, se especifica que "los pactos de horas complementarias podrán quedar sin efecto por renuncia del trabajador mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren las siguientes circunstancias - La atención de las responsabilidades familiares.

- Por necesidades formativas (siempre que se acredite la incompatibilidad horaria).
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial

Características:

- Sólo se pueden realizar en el contrato a tiempo parcial de duración indefinida.
- Se han de pactar por escrito en modelo oficial, bien en el momento de celebrar el contrato o posteriormente. Existe un anexo sobre horas complementarias que lo facilita el Inem.
- No podrán ser superiores al 15% de las horas ordinarias de trabajo previstas en el contrato, aunque por convenio colectivo se podrán ampliar este porcentaje, pero como máximo hasta el 60% de las horas ordinarias

previstas en el contrato. En todo caso, la suma de l horas ordinarias más las horas complementarias no podrá superar el límite legal del trabajo a tiempo parcial.

- El empresario deberá comunicar al trabajador el día y hora de realización de horas complementarias con 7 días de antelación, o en caso de existir convenio colectivo con la antelación que éste establezca.
- La realización de horas complementarias han de respetar los límites de jornada y descanso establecidas en los art-34 puntos 3 y 4, art-36 punto 1 y art-37 punto 1 del Estatuto de los Trabajadores (E.T.).
- Las horas complementarias se retribuirán como las horas ordinarias y computan a efectos de la base de cotización a la seguridad social, y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.
- Si se incumplen estas reglas el trabajador podrá negarse a realizar horas complementarias y no constituirá conducta laboral sancionable.

D) De vencimiento periódico superior al mes

Se trata de percepciones cuyo vencimiento periódico, no esporádico, supera el mes

No son consolidables los complementos que están vinculados a la situación y resultados de la empresa, salvo que se acuerde otra cosa.

Estos complementos aunque se pagan en un momento determinado, a efectos de calcular la base de cotización a la seguridad social se prorratean a lo largo de los doce meses del año.

Son las llamadas GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS y las podemos clasificar:

- **PAGAS EXTRAORDINARIAS:** El trabajador tiene derecho a dos pagas 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. En Convenio Colectivo puede acordarse que las pagas extraordinarias se prorrateen en doce mensualidades. El sistema de devengo de las pagas extraordinarias suele establecerse en Convenio Colectivo (semestral o anual), pero, a falta de norma expresa, se devenga en proporción al tiempo de servicio en el año anterior a su cobro.
Estas no se devengan durante el período de incapacidad temporal, descanso por maternidad, ni durante el tiempo de duración de huelga de los trabajadores
Las pagas extraordinarias se devengan sólo en proporción al "tiempo de trabajo", comprendiendo en este término el tiempo de trabajo efectivo así como los períodos de descanso e inactividad equiparables.
- **PARTICIPACION EN BENEFICIOS:** Se trata de una paga al año que depende de los resultados económicos de la empresa,
Su cálculo consiste en aplicar un porcentaje a las ganancias anuales que ha tenido la empresa o solamente a una determinada parte de los beneficios. .
- **OTRAS GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS:** Por Convenio Colectivo se puede establecer un mayor número de gratificaciones extraordinarias.

E) Salario en especie

Constituyen percepciones en especie de carácter salarial la utilización, consumo u obtención para fines particulares, de bienes, derechos o servicios, de forma gratuita o por precio inferior al de mercado,

aun cuando no sea un gasto real para quienes las concedan. Estas cotizarán a la seguridad social si son entregadas en virtud de alguna norma, convenio colectivo o contrato de trabajo, pues si son entregados voluntariamente por el pagador (empresario) no cotizarán a la seguridad social (en este caso actúan un límite conjunto de un **20% del IPREM**, las entregas en especie que superen este porcentaje sí habrán de cotizar por el exceso aunque hayan sido entregados voluntariamente) en ningún caso estas percepciones podrán superar el 30% del total de retribuciones del trabajador.

Entre otras, tendrán la consideración de percepciones salariales en especie:

- La **utilización de vivienda** por razón de cargo o por la condición de empleado público o privado.

Se incluirá en la base de cotización un porcentaje del valor catastral del inmueble cedido, que será:

-10% en inmuebles con valores catastrales no revisados.

- 5% si los valores catastrales han sido revisados o modificados y han entrado en vigor a partir el 01-01-94.

Cuando no exista valor catastral o no hubiese sido notificado por la administración se aplicará el porcentaje del 5% al 50% del mayor de estos dos valores:

- precio de adquisición
- o valor revisado por la administración a otros efectos.

En todo caso con el límite máximo del 10% del resto de remuneraciones.

- La **utilización o entrega de vehículos automóviles**. Nos encontramos con tres situaciones:

a) Entrega del vehículo al trabajador: En este caso se incluirá en la base de cotización a la seguridad social el coste de adquisición para el pagador, incluidos los tributos que gravan la operación.

b) Uso del vehículo por el trabajador:

Si el vehículo es propiedad de la empresa: se incluirá en la base de cotización el 20% anual del coste de adquisición para el empresario, incluidos los tributos

Si el vehículo no es propiedad de la empresa: se incluirá en la base de cotización el 20% sobre el valor de mercado que correspondería al vehículo si fuese nuevo.

c) Uso del vehículo y posterior entrega al trabajador:

Por el uso.- Se incluirá en la base de cotización el 20% anual del coste de adquisición o del valor de mercado de ser nuevo, según sea o no propiedad de la empresa.

Por la entrega.- Se tendrá en cuenta la valoración resultante del uso.

- Los **préstamos con tipo de interés inferior al tipo legal del dinero**. Se incluirá en la base de cotización a la seguridad social la diferencia que exista entre el interés pagado y el interés legal del dinero vigente en el período.
- **Manutención, hospedaje, viajes y similares**. Se incluirá en la base de cotización a la seguridad social el coste para el empresario, incluidos los tributos.
- **Las primas o cuotas satisfechas en virtud de contrato de seguro u otro similar, excepto las de accidente de trabajo y Responsabilidad civil del trabajador**. Se incluirá en la base de cotización el coste para el empresario, incluidos los tributos
- **Gastos de estudios y manutención** o de otras personas ligadas al mismo por vínculo de parentesco, incluidos los afines, hasta el cuarto grado inclusive, excepto los estudios exigidos por el trabajo. Se incluirá en la base de cotización a la seguridad social el coste para el empresario, incluidos los tributos.

- **Contribuciones satisfechas por los promotores de planes de pensiones o sistemas de previsión social alternativos.** Se incluirá en la base de cotización a la seguridad social el coste para el empresario, incluidos los tributos
- **Derechos especiales de contenido económico** que se reserven los fundadores o promotores de una sociedad como remuneración a servicios personales cuando consistan en un porcentaje sobre los beneficios de la sociedad
Se incluirá en la base de cotización a la seguridad social como mínimo el 35% del valor equivalente de capital social que permita la misma participación en los beneficios que la reconocida a los citados derechos.

F) De residencia

Estos complementos remunerar la prestación del trabajo en un lugar geográficamente determinado, siempre que el trabajador fije su residencia en dicho lugar.

6.2 PERCEPCIONES NO SALARIALES

Son retribuciones percibidas por el trabajador, no por el desarrollo de su actividad laboral, sino como compensación de gastos ocasionados por la ejecución del trabajo o para cubrir necesidades o situaciones de inactividad no imputables al trabajador.

No tienen la consideración de salario, algunas no cotizan a la seguridad social, siempre y cuando no superen unos importes determinados, y con la salvedad de la prestación por desempleo y algunas otras percepciones, pero se deben de reflejar en la nómina de los trabajadores y podemos clasificarlas:

A) Indemnizaciones o suplidos por gastos relacionados con el trabajo.

- **GASTOS DE LOCOMOCION:** Compensación económica que se concede al trabajador por los desplazamientos que necesariamente tiene que efectuar por causa de su trabajo y por orden de la empresa.
La cuantía EXCLUIDA de cotizar a la seguridad social dependerá del tipo de transporte que utilice el trabajador para desplazarse:
 - A) Desplazamiento con transporte público: El importe exento de cotizar: será el gasto que se justifique mediante factura o documento equivalente.
 - B) Resto: El importe exento de cotizar será la cantidad que resulte de computar 0,19 euros por kilómetro recorrido, siempre que se justifique la realidad del desplazamiento, más los gastos de peaje y aparcamiento que se justifiquen.
- **GASTOS DE MANUTENCIÓN Y ESTANCIA** son aquellas cantidades que el empresario entrega al trabajador para compensar los gastos que éste ha tenido que soportar por la realización de su trabajo, comer o alojarse en municipio distinto del lugar del trabajo habitual y del que constituya su residencia. Comprende los gastos normales de manutención y estancia en restaurantes, hoteles y demás establecimientos de hostelería.
Estarán excluidos de la base de cotización si no sobrepasan los siguientes límites:
 - 1.- Cuando se ha pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del trabajador.
 - A) Por los gastos de estancia: El importe exento de cotizar será los importes que se justifiquen.
 - B) Por los gastos de manutención:

- Desplazamientos dentro del territorio español:
El importe exento de cotizar será de 53,34 euros diarios.
- Desplazamientos a territorio extranjero:
El importe exento de cotizar será de 91,35 euros diarios.

2.- Cuando no ha pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya su residencia

- Desplazamientos dentro del territorio español:
El importe exento de cotizar será de 26,67 euros diarios.
Importe computable en la Base Cotización: El exceso de dicha cantidad.
- Desplazamientos a territorio extranjero:
El importe exento de cotizar será de 48,08 euros diarios

Para personal de vuelo de las compañías aéreas, las asignaciones para gastos normales de manutención serán:

- Desplazamientos dentro del territorio español:
El importe exento de cotizar será de 36,06 euros diarios.
- Desplazamientos a territorio extranjero:
El importe exento de cotizar será de 66,11 euros diarios.

- PLUS DE TRANSPORTE URBANO, PLUS DE DISTANCIA, Y EQUIVALENTES son las cantidades que se le entregan al trabajador para compensarle por los gastos que le ocasiona el desplazamiento desde su domicilio al centro de trabajo habitual y a la inversa. El importe recibido cotiza en su totalidad
Normalmente el propio convenio colectivo establece el importe con el que habrá de remunerarse este desplazamiento (con una cantidad fija diaria o mensual) en función del desplazamiento desde una determinada distancia u otro factor equivalente
- POR PRENDAS DE TRABAJO. Estas remuneraciones van destinadas a la compra de prendas de trabajo. En estos casos es necesario que sea exigido por convenio colectivo o contrato o que el empresario exija al trabajador el uso de un determinado tipo de vestuario para desempeñar su trabajo. La totalidad del importe se incluirá en la base de cotización.
- DESGASTE DE HERRAMIENTAS. Como su nombre indica este concepto nace como consecuencia del desgastes de útiles o herramientas propias del trabajador. Excepto en determinados sectores, no suele ser muy habitual. La totalidad del importe se incluirá en la base de cotización.
- QUEBRANTO DE MONEDA. Las cantidades entregadas en este concepto son las que se entregan al trabajador para compensarle por los desajustes de saldo motivados por el manejo de dinero. La totalidad del importe se incluirá en la base de cotización.

B) Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones y despidos.

- INDEMNIZACION POR TRASLADO. Cuando se traslada al trabajador a una población distinta de la de su residencia habitual, el trabajador puede optar por aceptar el traslado, teniendo derecho a percibir una compensación por gastos; o el trabajador puede optar por extinguir el contrato de trabajo, teniendo derecho a percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.
- INDEMNIZACION POR SUSPENSION DEL CONTRATO: Con carácter general, en casos de suspensión del contrato, el trabajador no tiene derecho a ninguna compensación pero en

los casos en que el empresario asuma la entrega de determinadas cantidades, dichas cantidades tienen carácter indemnizatorio y no salarial, por lo que no cotizan a Seguridad Social.

- **INDEMNIZACIÓN POR FINALIZACIÓN DE CONTRATO.** A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad, y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.
- **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO:** Las diferentes indemnizaciones se recogen en el siguiente cuadro:

| Causa de extinción | Indemnización | Límite | Desempleo |
|-----------------------------|---|--------|-----------|
| Mutuo acuerdo de las partes | Si se pacta | | No |
| Consignadas en el contrato | Si se consigna | | Sí |
| Contrato temporal | 12 días de salario por cada año de servicio | | Sí |
| Dimisión del trabajador | No Para la empresa si hay pacto de permanencia | | No |

| | | | |
|---|---|------------------|----|
| Dimisión del trabajador por causas justificadas por incumplimiento del empresario | Contratos celebrados antes del 12/02/2012: 45 días por año trabajado | 24 mensualidades | SI |
| | Contratos celebrados desde el 12/02/2012: 33 días por año trabajado Si un contrato abarca los dos periodos se calculará la indemnización correspondiente en cada periodo | 42 mensualidades | |
| Rescisión del contrato por traslado de centro de trabajo que implique cambio de residencia | 20 días por año de servicio | 12 mensualidades | Sí |
| Rescisión del contrato por modificación perjudicial de jornada, horario o régimen de trabajo a turnos | 20 días por año de servicio | 9 mensualidades | Sí |

| | | | |
|---|---|------------------|----|
| Rescisión del contrato por modificación que redunde en perjuicio de la formación profesional o menoscabo de la dignidad del trabajador. | Contratos celebrados antes del 12/02/2012: 45 días por año trabajado | 24 mensualidades | Sí |
| | Contratos celebrados desde el 12/02/2012: 33 días por año trabajado Si un contrato abarca los dos periodos se calculará la indemnización correspondiente en cada periodo | 42 mensualidades | |

| | | | |
|--|--|---|----|
| Muerte del trabajador | 15 días a favor de los parientes | | No |
| Jubilación del trabajador | No | | No |
| Muerte, invalidez o jubilación del empresario | 1 mes | | Sí |
| Extinción de personalidad jurídica del empresario | 20 días por año de servicio | 12 mensualidades | Sí |
| Causas objetivas | 20 días por año de servicio | 12 mensualidades | Sí |
| Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (despido colectivo) | 20 días por año de servicio | 12 mensualidades | Sí |
| Fuerza mayor | 20 días por año de servicio | 12 mensualidades | Sí |
| Despido disciplinario declarado improcedente | <p>Contratos celebrados antes del 12/02/2012: 45 días por año trabajado</p> <p>Contratos celebrados desde el 12/02/2012: 33 días por año trabajado</p> <p>Si un contrato abarca los dos periodos se calculará la indemnización correspondiente en cada periodo</p> | <p>24 mensualidades</p> <p>42 mensualidades</p> | Sí |
| Despido colectivo | 20 días por año de servicio | 12 mensualidades | Si |

C) Percepciones no salariales por matrimonio.

Son las entregas (donaciones o liberalidades) que hace el empresario a un trabajador de su plantilla antes de contraer matrimonio. El importe recibido cotiza en su totalidad

D) Prestaciones de la Seguridad Social

Se trata de cantidades que delegadamente paga el empresario, si bien, posteriormente, el Instituto Nacional de la Seguridad Social le resarce de lo que haya abonado al trabajador en nómina. En concreto, son prestaciones de pago delegado la **incapacidad temporal** y el **desempleo parcial**.

7. INCAPACIDAD TEMPORAL

Durante la situación de Incapacidad temporal hay la obligación de cotizar a la seguridad social.

La Incapacidad Temporal (I.T.) es cuando los trabajadores están imposibilitados temporalmente para realizar su trabajo debido a una enfermedad o accidente.

Por lo tanto la I.T. puede ser:

- Por enfermedad común o accidente no laboral
- Por accidente de trabajo o enfermedad profesional

5.1. ENFERMEDAD COMÚN O ACCIDENTE NO LABORAL.

Para tener derecho al subsidio de I.T. el trabajador tiene que cumplir los siguientes requisitos:

1.- Estar afiliado y en alta en el Régimen General de la Seguridad Social o en situación asimilada al alta al sobrevenir la I.T.

El trabajador estará en situación asimilada a la de alta cuando se encuentre en alguna de las siguientes situaciones: en desempleo total subsidiado, excedencia forzosa, traslado por la empresa fuera del territorio nacional, convenio especial con la seguridad social...

Si el empresario hubiera incumplido con sus obligaciones de afiliación y alta, se considerará que el trabajador está en alta (alta de pleno derecho) sólo a los efectos de asistencia sanitaria, sin perjuicio de las responsabilidades que deriven para el empresario.

2.- Estar impedido para el trabajo y recibiendo asistencia sanitaria.

3.- Período de cotización.

a) I.T. por enfermedad común: Tener cotizados 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores a la enfermedad común. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización de la siguiente manera: El número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por 5, obteniendo el número de días cotizados a tener en cuenta. El período de 5 años dentro del que ha de estar comprendido el período de cotización de 180 días, se incrementará en la misma proporción en que se reduzca la jornada efectivamente realizada respecto a la jornada habitual en la actividad correspondiente. La fracción de día en su caso, resultante de las anteriores operaciones, se asimilará a día completo.

b) I.T. por un accidente: No se exige período previo de cotización.

Pago del subsidio por Enfermedad Común o Accidente no laboral

- Del 1er día al 3er día de baja en el trabajo: El trabajador no cobra nada, a no ser que el convenio colectivo diga otra cosa.
- Del 4º al 15º día de baja en el trabajo: Corresponde al empresario pagar el subsidio de I.T., al 60% de la base reguladora.
- A partir del 16º día: Corresponde al INSS ó a la mutua (según con quien se hayan cubierto estas contingencias) pagar el subsidio de I.T. al trabajador. A final de mes el empresario pagará igualmente al trabajador, pero se compensará dicho importe en la seguridad social del mes correspondiente. Esta operación se conoce con el nombre de "pago delegado"
 - * Del día 16º al 20º día de baja en el trabajo se pagaría al 60% de la Base Reguladora
 - * y Del 21º día de baja en el trabajo en adelante se pagaría al 75% de la Base Reguladora.

Cálculo de la Base Reguladora por Enfermedad Común o Accidente no laboral

| | |
|--------------|---|
| Base | Base Cotiz.Contingencias Comunes mes anterior a la baja |
| Reguladora = | Nº de días cotizados en dicho mes |

Cuando el trabajador perciba retribución mensual y haya permanecido en alta en la empresa todo el mes natural anterior, la base de cotización se dividirá por 30.

En el supuesto que el trabajador tuviera retribuciones mensuales y no hubiese estado en alta durante todo el mes anterior, la base de cotización de dicho mes se dividirá entre el número de días a que se refiere la cotización. El cociente resultante será la base diaria de cotización, que se multiplicará por 30, de permanecer todo el mes en situación de Incapacidad Temporal, Riesgo durante el embarazo o disfrute de los periodos de descanso por Maternidad, o por la diferencia existente entre dicha cifra y el número de días que realmente haya trabajado en dicho mes.

5.2. ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE LABORAL.

Pago del subsidio por Enfermedad Profesional o Accidente laboral

- Día de baja en el trabajo: A cargo del empresario el salario íntegro de ese día.
- Desde del día siguiente al de la baja en el trabajo: Corresponde al INSS ó a la MUTUA de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (según con quien se hayan cubierto estas contingencias) pagarle al trabajador el subsidio de I.T. Esta operación también se realiza a través del pago delegado. El importe a pagar es el 75% de la Base reguladora

Cálculo de la Base Reguladora por Enfermedad Profesional o Accidente laboral

| | | |
|--|---|------------------------------|
| Base Cot. AT y EP del mes anterior - Horas extras de ese mes | | Horas extra año anterior |
| Nº de días cotizados en mes anterior | + | 365 (diario) ó 360 (mensual) |

□ La base de cotización durante estas situaciones permanecerá inalterable desde su comienzo, salvo que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- 1) Cuando, en el transcurso de las mismas, la base de cotización inicialmente calculada resultase inferior a la base mínima de cotización correspondiente al grupo de cotización correspondiente al grupo de la categoría profesional del trabajador de que se trate. En ese caso, la base de cotización aplicable durante tal situación será dicha base mínima. Respecto de la base de cotización para contingencias profesionales, será de aplicación el tope mínimo establecido.
- 2) Cuando se produzca una elevación de los salarios de los trabajadores en virtud de disposición legal, convenio colectivo o sentencia judicial, que retrotraiga sus efectos económicos a una fecha anterior a la del inicio de estas situaciones. Dicha elevación determinará, asimismo, una modificación de la base de cotización aplicable, naciendo la obligación de cotizar por las diferencias salariales, lo que dará lugar a un aumento de la base de cotización anterior a la fecha de la baja y a la consiguiente revisión de los subsidios económicos

5.3 DURACIÓN DE LA SITUACIÓN EN I.T

La duración máxima de la I.T. son doce meses, que se pueden prorrogar por seis más cuando se prevea que durante estos seis meses el trabajador se pueda curar.

Los períodos de observación por enfermedad profesional con baja médica tendrán una duración máxima de 6 meses, prorrogables por seis más cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

Los períodos de observación y de recaída cuentan efectos de la duración máxima de I.T.

8. DESEMPLEO PARCIAL.

La prestación por desempleo parcial se origina cuando el trabajador ve reducida temporalmente su jornada normal de trabajo, siendo el salario reducido en la proporción correspondiente.

La reducción de la jornada ha de ser al menos de una tercera parte. Por lo que el trabajador podrá recibir una prestación por el período de la jornada de trabajo que le han reducido.

Requisitos que debe cumplir el trabajador:

- Estar afiliado a la Seguridad Social.
- Haber cotizada al menos durante 12 meses en los últimos 6 años anteriores a la situación de desempleo parcial.
- Acreditar la situación legal de desempleo.

Duración

La prestación puede durar entre 120 y 720 días

Base reguladora.

Suma de cotizaciones por la contingencia de desempleo correspondientes a los últimos 180 días cotizados anteriores al desempleo dividido entre 180. No se incluirán las cotizaciones correspondientes al tiempo de abono de la prestación que efectúe la empresa o entidad gestora, ni tampoco las retribuciones por horas extraordinarias aunque hubiesen sido incluidas para el cálculo en la base de cotización por dicha contingencia.

Cuantía de la Prestación recibida.

- 70% durante los 180 primeros días.
- 60% a partir del día 181.
- Importe mínimo: El importe de la prestación no podrá ser inferior al 100% del (IPREM) cuando el trabajador tenga hijos a su cargo ni, inferior al 80% del IPREM si no los tuviese.
- Importe máximo: El importe no podrá ser superior al 175% si el trabajador no tiene hijos, del 200% si tiene un hijo y del 225% si tiene dos o más hijos. Los hijos a cargo han de ser menores de 26 años o mayores incapacitados, que carezcan de rentas de cualquier naturaleza superiores al IPREM y convivan con el trabajador.

9. DEDUCCIONES

Las deducciones son aquellas cantidades que se restan del total devengado, obteniéndose así el líquido a percibir por el trabajador. Al aplicar las deducciones sobre el total devengado hacen que la remuneración total bruta se convierta en neta.

Distinguimos las siguientes deducciones:

9.1 APORTACION DEL TRABAJADOR A LAS COTIZACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Las deducciones a efectuar en el salario de los trabajadores serán las resultantes de la aplicación de los diversos tipos a las bases de cotización. Los tipos a aplicar son:

- ♦ **Para contingencias comunes: 4,70%**, sobre la base de cotización de contingencias comunes
- ♦ **Para desempleo: 1,55%**, sobre la base de cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, si el contrato es indefinido, en prácticas, de relevo, de interinidad o celebrado con un discapacitado. **1,60%** si el contrato es de duración determinada.
- ♦ **Para Formación Profesional: 0,1%**, sobre la base de cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- ♦ **Adicional por horas extraordinarias:**
 - 2% sobre el importe total por las horas extraordinarias debidas a fuerza mayor -4,7% sobre el importe total de las horas extra estructurales o voluntarias.

Los diferentes tipos que se aplican son establecidos por la Ley de Presupuestos Generales del Estado que es la que fija las reglas de cotización para el año correspondiente.

La aportación del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social se conoce por el nombre de "cuota obrera".

9.2 IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS

El empresario está obligado a efectuar retención, a cuenta del IRPF, de las retribuciones dinerarias que abona a sus trabajadores.

9.2.1 EXCLUSIÓN DE LA OBLIGACIÓN DE RETENER

No existe obligación de retener cuando las retribuciones no superen las cuantías que se indican en el cuadro siguiente y no tengan tipo fijo o mínimo de retención:

CUADRO 1

| Situación del contribuyente | Nº de hijos y otros descendientes con derecho a mínimo familiar (1) | | |
|--|---|--------|---------|
| | 0 | 1 | 2 ó más |
| Contribuyente soltero, viudo, divorciado o separado legalmente {2} | — | 15.947 | 17.100 |
| Contribuyente cuyo cónyuge no obtiene rentas superiores a 1.500,00 euros anuales, excluidas las exentas{3} | 15.456 | 16.481 | 17.634 |
| Otras situaciones {4} | 14.000 | 14.516 | 15.093 |

Estos importes se incrementarán en 600,00 euros para pensiones o haberes pasivos del régimen de Seguridad Social y de Clases Pasivas y en 1.200,00 para prestaciones o subsidios por desempleo.

{1} Los hijos y otros descendientes a computar son los solteros, menores de 25 años o mayores discapacitados, que convivan con el contribuyente y no tengan rentas anuales superiores a 8.000,00 euros, incluidas las exentas.

{2} Contribuyente soltero, viudo, divorciado o separado legalmente, con hijos menores de 18 años o mayores incapacitados sujetos a patria potestad prorrogada o rehabilitada que convivan exclusivamente con él, sin convivir también con el otro progenitor, siempre que proceda consignar en el apartado "DESCENDIENTES" al menos un hijo o descendiente. (unidades familiares monoparentales).

{3} Contribuyente casado y no separado legalmente cuyo cónyuge no obtiene rentas anuales superiores a 1500,00 euros, incluidas las exentas.

{4} Situación familiar distinta de las dos anteriores. Por ejemplo: Solteros sin hijos, casados cuyo cónyuge tiene rentas superiores a 1500,00 euros, excluidas las exentas, solteros con hijos cuando éstos conviven también con el otro progenitor, etc.

También se computarán en esta situación los que no manifiesten estar en alguna de las situaciones anteriores.

La base para calcular el tipo de retención se determina, en términos generales, minorando la cuantía total de las retribuciones, determinada de la forma que a continuación se señala, en los importes correspondientes a todos y cada uno de los conceptos que más adelante se indican.

9.2.2. CUANTÍA TOTAL DE LAS RETRIBUCIONES

La cuantía total de las retribuciones a tener en cuenta es el importe íntegro que, de acuerdo con las estipulaciones contractuales aplicables y demás circunstancias previsibles, vaya a percibir el trabajador durante el año.

Esta cuantía incluirá las retribuciones fijas y las variables previsibles, tanto dinerarias como en especie (sin incluir el ingreso a cuenta), excepto las contribuciones empresariales a planes de pensiones, planes de previsión social empresarial y mutualidades de previsión social que reduzcan la base imponible del Impuesto y los atrasos que corresponda imputar a ejercicios anteriores.

A estos efectos, se presumirán retribuciones variables previsibles, como mínimo, las obtenidas en el año anterior, salvo que concurren circunstancias que permitan acreditar de manera objetiva un importe inferior.

Existe una regla especial para determinar la cuantía de las retribuciones en el caso de trabajadores manuales que perciban sus retribuciones por peonadas o jornales diarios, de acuerdo con la cual se tomará a estos efectos el resultado de multiplicar por 100 el importe de la peonada o jornal diario.

9.2.3 MINORACIONES

La cuantía total de las retribuciones anuales, anteriormente definida, se minorará en los conceptos siguientes:

Reducciones por irregularidad:

Estas reducciones resultan aplicables en los siguientes supuestos:

- Rendimientos, distintos de los derivados de los sistemas de previsión social, con período de generación superior a dos años u obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo, en los términos y condiciones contemplados en el artículo 18.2 de la Ley del IRPF y en el artículo 11 del Reglamento. Ha de tenerse en cuenta, a efectos de la práctica de estas reducciones, que la Ley 16/2012, de 27 de diciembre, ha introducido, con efectos desde 1 de enero de 2013, en este artículo 18.2 de la Ley del IRPF un límite adicional respecto de la cuantía del rendimiento sobre la que se aplica la citada reducción (limitación general aplicable a un importe no superior a 300.000 euros anuales) en aquellos supuestos de obtención de rendimientos del trabajo como consecuencia de extinción de la relación laboral en cuantía superior a 700.000 euros.

No obstante, esta reducción no resultará de aplicación a los rendimientos (distintos de los derivados de la extinción de una relación laboral, común o especial) que tengan un período de generación superior a dos años cuando, en el plazo de los cinco períodos impositivos anteriores a aquél en el que resulten exigibles, el contribuyente hubiera obtenido otros rendimientos con período de generación superior a dos años, a los que hubiera aplicado la reducción prevista en este apartado. Ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 83.3.a) del Reglamento del impuesto. - Prestaciones en forma de capital de los sistemas públicos de previsión o protección social, incluidas las procedentes de las mutualidades generales obligatorias de funcionarios, los colegios de huérfanos y otras entidades similares, en los términos y condiciones previstos en el artículo 18.3 de la Ley del IRPF.

- Prestaciones en forma de capital de seguros colectivos que instrumentan compromisos por pensiones, a las que resulte de aplicación lo previsto en la disposición transitoria undécima de la Ley del IRPF.
- Prestaciones en forma de capital de planes de pensiones, mutualidades de previsión social y planes de previsión asegurados, a las que resulte de aplicación lo previsto en la disposición transitoria duodécima de la Ley del IRPF.

9.2.4 GASTOS DEDUCIBLES.

Incluyen las cotizaciones a la Seguridad Social y a mutualidades generales obligatorias de funcionarios, así como las detracciones por derechos pasivos y las cotizaciones a colegios de huérfanos o entidades similares.

Asimismo, (y con el límite del rendimiento íntegro del trabajo del perceptor minorado en el resto de gastos deducibles señalados anteriormente), se introducen en concepto de "otros gastos distintos de los anteriores", los siguientes importes "a deducir":

- Con carácter general, 2.000 euros anuales.
- Adicionalmente, otros 2.000 euros anuales, en el caso de contribuyentes desempleados que acepten un puesto de trabajo que exija el traslado de su residencia habitual a un nuevo municipio, en las condiciones reglamentariamente establecidas (art. 12 RIRPF). Este incremento se aplicará en el período impositivo en el que se produzca el cambio de residencia del perceptor y en el siguiente.
- Adicionalmente, otros 3.500 euros anuales, si se trata de trabajadores activos discapacitados. Dicho incremento será de 7.750 euros anuales, si el trabajador acredita necesitar ayuda de terceras personas o movilidad reducida o un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

Reducción por obtención de rendimientos del trabajo.

1 Cuantía aplicable con carácter general.

El importe de esta reducción será la cantidad que en cada caso corresponda de las que se indican en el siguiente cuadro, sin que su aplicación pueda dar lugar a un saldo negativo.

CUADRO 2.1

| Rendimiento Neto {1} | Reducción |
|-----------------------------|----------------------------------|
| Hasta 13.115 | 5.565 |
| Entre 13.115,01 y 16.824,99 | 5.565 - 1,5 x (R.Netto - 13.115) |
| Superior a 16.825 | No existe reducción. |

{1} A estos efectos, el rendimiento neto es la cantidad que resulte de minorar la cuantía total de las retribuciones en las cotizaciones a la Seguridad Social y a mutualidades generales obligatorias de funcionarios, así como las detracciones por derechos pasivos y las cotizaciones a colegios de huérfanos o entidades similares.

Pensionistas y perceptores de haberes pasivos del régimen de la Seguridad Social y de Clases Pasivas.

Tratándose de pensionistas y perceptores de haberes pasivos del régimen de la Seguridad Social y de Clases Pasivas, se reducirá adicionalmente la cantidad de 600 € .

Perceptores con más de 2 descendientes.

Cuando el perceptor tenga más de 2 descendientes con derecho a la aplicación del mínimo por descendientes, se reducirá adicionalmente la cantidad de 600 €.

Perceptores de prestaciones o subsidios de desempleo.

Tratándose de perceptores de prestaciones o subsidios de desempleo, se reducirá adicionalmente la cantidad de 1.200 euros.

Pensiones compensatorias al cónyuge por decisión judicial.

Cuando el perceptor estuviese obligado, por resolución judicial, a satisfacer una pensión compensatoria a su cónyuge, se reducirá, adicionalmente, el importe anual que haya sido fijado judicialmente por este concepto.

9.2.5 MÍNIMO PERSONAL Y FAMILIAR PARA CALCULAR EL TIPO DE RETENCIÓN

El mínimo personal y familiar para calcular el tipo de retención será el resultado de sumar el mínimo del contribuyente y los mínimos por descendientes, ascendientes y discapacidad que seguidamente se indican, según resulte de la situación personal y familiar comunicada por el perceptor a la empresa o entidad pagadora mediante el modelo 145.

1. Mínimo del contribuyente.

Cuantía aplicable con carácter general.

En concepto de mínimo del contribuyente se computará, con carácter general para todos los contribuyentes, la cantidad de 5.550 euros anuales.

Aumento por edad del contribuyente.

- Cuando el contribuyente tenga una edad superior a 65 años, el mínimo del contribuyente se aumentará en 1.150 euros anuales.
- Cuando el contribuyente tenga una edad superior a 75 años, el mínimo del contribuyente se aumentará adicionalmente en 1.400 euros anuales.

2. Mínimo por descendientes.

Requisitos.

Dan derecho a la aplicación del mínimo por descendientes los hijos y demás descendientes del contribuyente que sean menores de 25 años, o discapacitados cualquiera que sea su edad, que convivan con el contribuyente y no tengan rentas anuales superiores a 8.000 euros, excluidas las exentas.

Se asimilan a los descendientes aquellas personas vinculadas al contribuyente por razón de tutela y acogimiento, en los términos previstos en la legislación civil aplicable.

Asimismo, se asimilará a la convivencia con el contribuyente, la dependencia respecto de este último, salvo que resulte de aplicación lo dispuesto en los artículos 64 y 75 del texto legal relativos a la obligación de satisfacer anualidades por alimentos a los hijos por decisión judicial.

Por cada descendiente del perceptor que cumpla los requisitos indicados se aplicarán las siguientes cantidades:

- 2.400 euros anuales por el primero.
- 2.700 euros anuales por el segundo.
- 4.000 euros anuales por el tercero.
- 4.500 euros anuales por el cuarto y siguientes.

Aumento por descendientes menores de tres años de edad.

Por cada descendiente del perceptor que sea menor de tres años, la cuantía que corresponda de las señaladas en el punto anterior se aumentará en 2.800 euros anuales.

También procederá el citado aumento en los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, con independencia de la edad del menor, siempre que en el momento de la adopción o acogimiento la persona adoptada o acogida fuese menor de edad.

En estos casos, el aumento se podrá practicar en el período impositivo en que se inscriba en el Registro Civil y en los dos siguientes. Cuando la inscripción no sea necesaria, el aumento se podrá practicar en el período impositivo en que se produzca la resolución judicial o administrativa correspondiente y en los dos siguientes.

Cuando tenga lugar la adopción de un menor que hubiera estado anteriormente en régimen de acogimiento, o se produzca un cambio de situación del acogimiento, el aumento se practicará en los períodos impositivos restantes hasta agotar el plazo máximo de 3 años.

! A efectos de determinar el mínimo personal y familiar para calcular el tipo de retención, las cuantías del mínimo por descendientes cada cónyuge lo dividirán por 2, excepto que correspondan a descendientes por los que el perceptor tuviera derecho, de forma exclusiva, a la aplicación de la totalidad del mínimo por este concepto (que el cónyuge no trabaja o obtiene rentas inferiores a 1500 euros anuales) y así lo haya consignado en la correspondiente comunicación de su situación personal y familiar (modelo 145).

3. Mínimo por ascendientes.

Requisitos.

Dan derecho a la aplicación del mínimo por ascendientes los padres, abuelos y demás ascendientes en línea recta del perceptor que sean mayores de 65 años, o discapacitados cualquiera que sea su edad, que convivan con el perceptor al menos la mitad del período impositivo y no tengan rentas anuales superiores a 8.000 euros, excluidas las exentas.

Se considerará que conviven con el perceptor los ascendientes discapacitados que, dependiendo del mismo, sean internados en centros especializados.

- Con carácter general, el mínimo por este concepto será de 1.150 euros por cada ascendiente del perceptor que cumpla los requisitos indicados.
- Cuando el ascendiente tenga una edad superior a 75 años, el mínimo por ascendientes se aumentará en 1.400 euros anuales.

 **Reglas de cómputo.**

El mínimo por ascendientes se prorrateará si el ascendiente también convive, al menos la mitad del período impositivo, con otros descendientes con los que tenga el mismo grado de parentesco que con el perceptor; en caso de fallecimiento del ascendiente antes de la finalización del período impositivo, el requisito de convivencia se entenderá cumplido cuando haya convivido, al menos, la mitad del período transcurrido entre el inicio del período impositivo y la fecha de fallecimiento.

4. Mínimo por discapacidad.

El mínimo por discapacidad está constituido por la suma del mínimo por discapacidad del contribuyente y del mínimo por discapacidad de ascendientes y descendientes.

Mínimo por discapacidad del contribuyente.

Tratándose de perceptores con discapacidad, el mínimo por este concepto será el que en cada caso se indica en el siguiente cuadro, en función del grado de discapacidad que el contribuyente manifieste tener reconocido en el modelo 145:

CUADRO 3

| Grado de discapacidad reconocido | Mínimo por discapacidad del contribuyente |
|----------------------------------|---|
| Grado \geq 33% y $<$ 65% | 3.000 |
| Grado \geq 65% | 9.000 |

Aumento en concepto de gastos de asistencia.

En el caso de que el perceptor con discapacidad manifieste en su comunicación de circunstancias personales y familiares (modelo 145) tener acreditada la necesidad de ayuda de terceras personas o movilidad reducida, o un grado de discapacidad igual o superior al 65 por 100, el mínimo por discapacidad del contribuyente se aumentará en 3.000 euros anuales.

Mínimo por discapacidad de ascendientes y descendientes.

El mínimo por discapacidad de cada uno de los ascendientes y descendientes del contribuyente será el que en cada caso se indica en el siguiente cuadro, en función del grado de discapacidad que tengan reconocido:

CUADRO 4

| Grado de discapacidad reconocido | Por discapacidad de ascendientes {1} | Por discapacidad de descendientes {2} |
|----------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|
| Grado \geq 33% y $<$ 65% | 3.000 {3} | 3.000 {4} |
| Grado \geq 65% | 9.000 {3} | 9.000 {4} |

{1} Siempre que los ascendientes generen derecho a la aplicación del mínimo por ascendientes.

{2} Siempre que los descendientes generen derecho a la aplicación del mínimo por descendientes. {3}

Estas cuantías se prorratearán si el ascendiente también convive, al menos la mitad del período impositivo o, en caso de fallecimiento durante el ejercicio, al menos la mitad del período comprendido entre el 1 de enero y la fecha del fallecimiento, con otros descendientes del mismo grado.

{4} A efectos de determinar el mínimo personal y familiar para calcular el tipo de retención, estas cuantías se aplicarán por mitad, salvo que correspondan a hijos por los que el perceptor tuviera derecho, de forma exclusiva, a la aplicación de la totalidad del mínimo por descendientes y así lo haya comunicado en el modelo 145.

Aumento en concepto de gastos de asistencia.

Por cada ascendiente o descendiente del perceptor respecto de cual éste haya manifestado en su comunicación de circunstancias personales y familiares (modelo 145) que tiene acreditada la necesidad de terceras personas o movilidad reducida, o bien un grado de discapacidad igual o superior al 65 por 100, el mínimo por discapacidad de ascendientes y descendientes se aumentará en 3.000 euros anuales.

9.2.6 DETERMINACIÓN DE LA CUOTA DE RETENCIÓN

a) Con carácter general, la cuota de retención se determina efectuando las operaciones sucesivas siguientes:

1.º.- En primer lugar, a la base para calcular el tipo de retención anteriormente determinada, siempre que sea positiva, se le aplicará la escala de retención que más adelante se reproduce, obteniendo una primera cuota (CUOTA 1). Es decir:

Base para calcular el tipo de retención \times Escala de retención = CUOTA 1

2.º.- A continuación, al mínimo personal y familiar para calcular el tipo de retención se le aplicará la misma escala de retención antes citada, obteniendo una segunda cuota (CUOTA 2).

3.º.- La cuota de retención está constituida por la diferencia positiva entre las cuotas 1 y 2, es decir:

CUOTA DE RETENCIÓN = CUOTA 1 - CUOTA 2

Cuando la diferencia entre las cuotas 1 y 2 sea negativa o igual a cero, la cuota de retención será igual a cero.

La cuota de retención será también igual a cero cuando la base para calcular el tipo de retención sea una cantidad negativa o igual a cero.

CUADRO 5

ESCALA DE RETENCIÓN

| Base para calcular el tipo de retención | Cuota de retención | Resto base para calcular el tipo de retención | Tipo aplicable |
|---|--------------------|---|----------------|
| Hasta euros | Euros | Hasta euros | Porcentaje |
| 0,00 | 0,00 | 12.450,00 | 19,00 |
| 12.450,00 | 2.365,50 | 7.750,00 | 24,00 |
| 20.200,00 | 4.225,50 | 15.000,00 | 30,00 |
| 35.200,00 | 8.725,50 | 24.800,00 | 37,00 |
| 60.000,00 | 17.901,50 | En adelante | 45,00 |

Además, hay que tener en cuenta que:

- Para los contribuyentes con retribuciones no superiores a 22.000 euros anuales, la cuota de la retención tiene como límite máximo el resultado de aplicar el 43% de la diferencia entre la cuantía total de las retribuciones y el mínimo excluido de retención que les corresponda según el CUADRO 1.

b) Particularidades en el supuesto de que el perceptor satisfaga anualidades por alimentos a los hijos en virtud de resolución judicial.

Cuando el perceptor esté obligado por resolución judicial a satisfacer anualidades por alimentos en favor de los hijos, pero sin derecho a la aplicación por estos últimos del mínimo por descendientes, y cuyo importe sea inferior a la base para calcular el tipo de retención, para determinar la cuota de retención se efectuarán las siguientes operaciones:

1.º.- Se aplicará la escala de retención separadamente al importe de las anualidades por alimentos y al resto de la base para calcular el tipo de retención. La suma de las dos cuotas obtenidas constituye la CUOTA 1. Es decir:

Importe de las anualidades por alimentos x Escala de retención = Cuota 1.1

Resto de la base para calcular el tipo de retención x Escala de retención = Cuota 1.2

$$\text{CUOTA 1} = \text{Cuota 1.1} + \text{Cuota 1.2}$$

2.º.- A continuación, se le aplicará la misma escala de retención al mínimo personal y familiar para calcular el tipo de retención, incrementado en la cantidad de 1.980 euros, obteniendo la CUOTA 2. Es decir:

(Mínimo personal y familiar para calcular el tipo de retención + 1.980 euros) x Escala de retención = CUOTA 2

3.º.- La cuota de retención está constituida por la diferencia positiva entre las cuotas 1 y 2, es decir:

CUOTA DE RETENCIÓN = CUOTA 1 - CUOTA 2

En estos supuestos, el importe de las anualidades por alimentos a favor de los hijos será el consignado por el perceptor por este concepto en el modelo 145, siempre que ambos, importe y concepto, consten en el testimonio literal, total o parcial, de la resolución judicial determinante de la pensión.

! Hay que tener en cuenta que, si la retribución del contribuyente no supera los 22.000 euros anuales, la cuota de la retención no podrá superar el 43% de la diferencia entre la cuantía total de las retribuciones y el mínimo excluido de retención que les corresponda según el cuadro anterior.

9.2.7. Minoración de la cuota de retención

a) Minoración por rendimientos obtenidos en Ceuta o Melilla con derecho a la deducción prevista en el artículo 68.4 de la Ley del Impuesto.

En este caso, la cuota de retención, se dividirá por dos.

b) Minoración por haber comunicado el perceptor que efectúa pagos por préstamos para la adquisición o rehabilitación de su vivienda habitual.

Cuando el perceptor haya comunicado por medio del modelo 145 que está efectuando pagos por préstamos destinados a la adquisición o rehabilitación de su vivienda habitual por los que vaya a tener derecho a deducción por inversión en vivienda habitual en el IRPF y el importe de las retribuciones íntegras anuales sea inferior a la cantidad de 33.007,20 euros, se aplicará una minoración por este concepto consistente en el 2 por 100 de la cuantía total de las retribuciones totales anuales.

Debe advertirse que, a partir del 1 de enero de 2013, el derecho a la deducción por inversión en vivienda habitual -y, por consiguiente, a la práctica de esta minoración- está supeditado al cumplimiento de lo previsto en la disposición transitoria decimoctava de la Ley del IRPF, en la cual se establece, entre otros requisitos, que la adquisición de la vivienda habitual se debe haber producido con anterioridad al 1 de enero de 2013 y que, en su caso, la rehabilitación de la misma debe haber dado lugar al pago de cantidades con anterioridad a esa misma fecha.

9.2.8 DETERMINACIÓN DEL TIPO DE RETENCIÓN APLICABLE

Con carácter general

El tipo de retención aplicable se obtendrá multiplicando por 100 el cociente obtenido de dividir la cuota de retención (minorada, en su caso, en el importe de las minoraciones por rendimientos

obtenidos en Ceuta y Melilla y por pagos de préstamos para la vivienda habitual), por la cuantía total de las retribuciones anuales previsible. Es decir:

| | | |
|-------------------|--|-------|
| Tipo de retención | Cuota de retención - Minoración rendimientos Ceuta y Melilla - Minoración pagos préstamos | x 100 |
| | Retribuciones anuales totales | |

El tipo de retención así obtenido se expresará con dos decimales.

- Cuando la diferencia entre la base para calcular el tipo de retención y el mínimo personal y familiar fuese cero o negativa, el tipo de retención será cero.

Tipos Especiales

a) Tipos fijos o mínimos de retención aplicables a determinados rendimientos del trabajo.

CUADRO 5

| | |
|--|-----------------|
| Cursos, conferencias, coloquios, seminarios o similares y elaboración de obras literarias, artísticas o científicas, siempre que se ceda el derecho a la explotación de la obra. {1} | Fijo 15% |
| Consejeros y administradores. General | Fijo 35% |
| De entidades cuyo importe neto cifra negocios último periodo impositivo finalizado con anterioridad al pago de rendimientos >100.000 euros (art.101.2 LIRPF y 80.1.3ºRIRPF) | Fijo 19% |
| Atrasos imputables a ejercicios anteriores | Fijo 15% |
| Relaciones laborales especiales de carácter dependiente {2} | Tipo mínimo 15% |
| Contratos de duración inferior a un año {3} | Tipo mínimo 2% |

{1} La aplicación de este tipo fijo de retención opera únicamente en aquellos supuestos en los que la relación entre el pagador y el perceptor de los rendimientos es ocasional y no tiene un carácter duradero y estable. Cuando dicha relación no es ocasional, sino que se enmarca dentro del vínculo laboral o estatutario, como, por ejemplo, el existente entre una universidad y su profesorado, las retribuciones por este concepto se incluirán entre las retribuciones totales anuales previsibles a efectos de determinar el tipo de retención aplicable al perceptor de que se trate, de acuerdo con el procedimiento general previsto para los rendimientos del trabajo.

{2} Excepto que se trate de rendimientos obtenidos por los penados en las instituciones penitenciarias o de rendimientos derivados de relaciones laborales de carácter especial que afecten a discapacitados. En estos supuestos no se aplicará ningún tipo mínimo.

{3} Excepto que se trate de rendimientos derivados de relaciones esporádicas y diarias propias de los trabajadores manuales que perciben sus retribuciones por peonadas o jornales diarios, en cuyo caso no se aplicará ningún tipo mínimo.

9.2.9 DETERMINACIÓN DEL IMPORTE DE LA RETENCIÓN

El importe de la retención será el resultado de aplicar el tipo de retención que en cada caso corresponda a la cuantía total de las retribuciones que se satisfagan o abonen.

El importe anual de las retenciones e ingresos a cuenta, es la cantidad obtenida de aplicar el tipo de retención que corresponda al importe consignado por el usuario en concepto de "Retribuciones totales. Importe íntegro".

Dicho importe expresa la cuantía total de las retenciones e ingresos a cuenta que deberán ser practicadas por la empresa o entidad pagadora a lo largo del ejercicio, de no concurrir variaciones posteriores que determinen la procedencia de regularizar el tipo de retención.

No obstante, el perceptor siempre podrá solicitar por escrito a su pagador la aplicación de un tipo superior al que corresponda, en los términos previstos en el artículo 88.5 del Reglamento del IRPF. En tal caso, el importe de la retención será el resultado de aplicar el tipo de retención solicitado por el perceptor a la cuantía total de las retribuciones que se satisfagan o abonen.

9.2.10 REGULARIZACIÓN DEL TIPO DE RETENCIÓN

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 87.2 del Reglamento del IRPF, procederá regularizar el tipo de retención en las siguientes circunstancias:

1º. Si al concluir el período inicialmente previsto en un contrato o relación el trabajador continuase prestando sus servicios al mismo empleador o volviese a hacerlo dentro del año natural. 2º. Si, con posterioridad a la suspensión del cobro de prestaciones por desempleo, se reanudase el derecho o se pasase a percibir el subsidio por desempleo, dentro del año natural.

3º. Cuando en virtud de normas de carácter general o de la normativa sectorial aplicable, o como consecuencia del ascenso, promoción o descenso de categoría del trabajador, y, en general, cuando se produzcan durante el año variaciones en la cuantía de las retribuciones o de los gastos deducibles que

se hayan tenido en cuenta para la determinación del tipo de retención que venía aplicándose hasta ese momento.

4º. Si en el curso del año natural el pensionista comenzase a percibir nuevas pensiones o haberes pasivos que se añadiesen a las que ya viniese percibiendo, o aumentase el importe de estas últimas. 5º. Cuando el trabajador traslade su residencia habitual a un nuevo municipio y resulte aplicable por ello el incremento de la cuantía de los gastos deducibles prevista en el artículo 19.2.f) de la Ley del impuesto, por darse un supuesto de movilidad geográfica.

6º. Si en el curso del año natural se produjera un aumento en el número de descendientes o una variación en sus circunstancias, sobreviniera la condición de discapacitado o aumentara el grado de discapacidad en el perceptor de rentas de trabajo o en sus descendientes, siempre que dichas circunstancias determinasen un aumento en el mínimo personal y familiar para calcular el tipo de retención.

7º. Cuando por resolución judicial el perceptor de rendimientos del trabajo quedase obligado a satisfacer una pensión compensatoria a su cónyuge o anualidades por alimentos en favor de los hijos, sin derecho a la aplicación por estos últimos del mínimo por descendientes, siempre que el importe de estas últimas sea inferior a la base para calcular el tipo de retención.

8º. En el caso de contribuyentes casados y no separados legalmente cuyo cónyuge no obtiene rentas superiores a 1.500 euros anuales, excluidas las exentas, será causa de regularización el hecho de que en el curso del año natural el cónyuge obtenga rentas que superen dicho importe. 9º. Cuando en el curso del año natural el contribuyente cambiara su residencia habitual de Ceuta o Melilla, Navarra o los territorios Históricos del País Vasco al resto del territorio español o del resto del territorio español a las Ciudades de Ceuta o Melilla, o cuando el contribuyente adquiriera su condición de tal por cambio de residencia.

10º. Si en el curso del año natural se produjera una variación en el número o en las circunstancias de los ascendientes del perceptor que diera lugar a una variación en el mínimo personal y familiar para calcular el tipo de retención.

11º. Si en el curso del año natural el contribuyente destinase cantidades a la adquisición o rehabilitación de su vivienda habitual utilizando financiación ajena, por las que vaya a tener derecho a la deducción por inversión en vivienda habitual regulada en la disposición transitoria decimoctava de la Ley del Impuesto determinante de una reducción en el tipo de retención o comunicase posteriormente la no procedencia de esta reducción.

Otros supuestos que determinan la procedencia de regularizar el tipo de retención:

Dentro del ámbito del procedimiento especial de determinación del tipo de retención previsto en el artículo 89.A del Reglamento del IRPF, en relación con los pensionistas y perceptores de prestaciones pasivas procedentes de dos o más pagadores, procederá regularizar el tipo de retención en el supuesto contemplado en el segundo párrafo de la letra c) del número 2 de dicho artículo, es decir, cuando a lo largo del ejercicio se produzca un aumento de las prestaciones a satisfacer por un mismo pagador, de forma que su importe total supere la cantidad de 22.000 euros anuales.

Por otra parte, el artículo 118 del Reglamento del IRPF establece que en los supuestos en que el perceptor quede excluido del régimen especial de tributación por el Impuesto sobre la Renta de no Residentes (IRNR), determinando con ello que las retenciones e ingresos a cuenta deban practicarse con arreglo a las normas del IRPF, el cálculo del nuevo tipo de retención deberá efectuarse de acuerdo con el procedimiento de regularización previsto en el artículo 87 del Reglamento del IRPF.

La regularización consiste en calcular el nuevo tipo de retención que deberá ser aplicado por el pagador hasta el final del ejercicio, o hasta que proceda efectuar una nueva regularización, como consecuencia de haberse producido las variaciones que determinan su procedencia.

La regularización del tipo de retención requiere, en primer lugar, calcular un nuevo importe de la retención, para lo que deberá seguirse el proceso anteriormente indicado, teniendo en cuenta las nuevas circunstancias concurrentes.

El nuevo tipo de retención a aplicar como consecuencia de la regularización será el resultante de multiplicar por 100 el cociente obtenido de dividir la diferencia obtenida como consecuencia de restar a la nueva cuota de retención, la cuantía de las retenciones e ingresos a cuenta ya practicados con anterioridad dentro del mismo año y, en su caso, el importe de la minoración por el pago de préstamos para la adquisición o rehabilitación de la vivienda habitual, entre las retribuciones que resten por abonar hasta el final del año. Es decir:

NUEVA CUOTA DE RETENCIÓN

- (-) RETENCIONES PRACTICADAS CON ANTERIORIDAD A LA REGULARIZACIÓN
 - (-) MINORACIÓN POR EL PAGO DE PRÉSTAMOS PARA LA VIVIENDA HABITUAL (*)
 - (=) DIFERENCIA (POSITIVA O CERO)
 - (/) RETRIBUCIONES QUE RESTEN POR ABONAR HASTA EL FINAL DEL AÑO (=)
- NUEVO TIPO DE RETENCIÓN

(*) El importe de esta minoración será el que en cada caso corresponda de los que a continuación se señalan:

- a) Si en algún momento del ejercicio anterior a la regularización se aplicó minoración por pagos de préstamos para vivienda habitual:

a.1 Si después de la regularización procede aplicar dicha minoración:

(*) El importe de esta minoración será el que en cada caso corresponda de los que a continuación se señalan.

- a) Si en algún momento del ejercicio anterior a la regularización se aplicó minoración por pagos de préstamos para vivienda habitual:

a.1 Si después de la regularización procede aplicar dicha minoración:

a.1.1 Si la regularización viene motivada por volver a concurrir la circunstancia de tener derecho a la minoración:

MINORACIÓN = [IMPORTE DE LA MINORACIÓN DETERMINADO ANTES DE LA REGULARIZACIÓN] + 2% de [RETRIBUCIONES QUE RESTEN POR ABONAR HASTA EL FINAL DEL AÑO]

a.1.2 En regularizaciones por otras circunstancias:

MINORACIÓN = [IMPORTE DE LA MINORACIÓN DETERMINADO ANTES DE LA REGULARIZACIÓN] +/- 2% de ([RETRIBUCIONES TOTALES ANUALES] - [RETRIBUCIONES TOTALES ANUALES CONSIDERADAS ANTES DE LA REGULARIZACIÓN])

a.2 Si después de la regularización no procede aplicar dicha minoración:

a.2.1 Si la regularización está motivada por concurrir la circunstancia de pérdida del derecho a la minoración:

MINORACIÓN = [IMPORTE DE LA MINORACIÓN DETERMINADO ANTES DE LA REGULARIZACIÓN] - 2% de [RETRIBUCIONES QUE RESTEN POR ABONAR HASTA EL FINAL DEL AÑO]

a.2.2 En regularizaciones por otras circunstancias posteriores a la pérdida del derecho a la minoración:

MINORACIÓN = [IMPORTE DE LA MINORACIÓN DETERMINADO ANTES DE LA REGULARIZACIÓN]

b) Si en ningún momento del ejercicio anterior a la regularización se aplicó minoración por pagos de préstamos para vivienda habitual:

b.1 Después de la regularización procede aplicar dicha minoración (la regularización se efectúa por esta circunstancia):

MINORACIÓN = 2% de [RETRIBUCIONES QUE RESTEN POR ABONAR HASTA EL FINAL DEL AÑO]

b.2 Después de la regularización no procede aplicar dicha minoración:

MINORACIÓN = 0 (CERO)

A estos efectos, en el supuesto de contribuyentes que adquieran la condición de tales por cambio de residencia, se tomará como cuantía de las retenciones e ingresos a cuenta ya practicados con anterioridad dentro del mismo año el importe de las retenciones e ingresos a cuenta del Impuesto sobre la Renta de no Residentes practicadas durante el periodo impositivo en el que se produzca el cambio de residencia, así como las cuotas satisfechas por este impuesto, devengadas durante el citado periodo impositivo.

El porcentaje, o tipo, de retención resultante se expresará con dos decimales.

Si el tipo resultante de la regularización fuese igual a cero, no procederá la restitución de las retenciones ya practicadas, sin perjuicio del derecho del perceptor a solicitar la devolución que, en su caso, proceda al presentar la declaración del IRPF.

9.2.11 LÍMITES MÁXIMOS DEL NUEVO TIPO DE RETENCIÓN

El tipo de retención resultante de la regularización no podrá incrementarse cuando se efectúen regularizaciones por circunstancias que exclusivamente determinen una disminución de la diferencia positiva entre la base para calcular el tipo de retención y el mínimo personal y familiar, o por quedar obligado el perceptor por resolución judicial a satisfacer anualidades por alimentos en favor de los hijos por importe inferior al de la base para calcular el tipo de retención.

Asimismo, en los supuestos de regularización por circunstancias que determinen exclusivamente un aumento de la diferencia positiva entre la base para calcular el tipo de retención y el mínimo personal y familiar, el nuevo tipo de retención aplicable no podrá determinar un incremento del importe de las retenciones superior al aumento producido en dicha diferencia positiva.

Finalmente, el nuevo tipo de retención resultante de la regularización no podrá ser superior al 45 por 100. Dicho porcentaje será el 23 por 100 cuando la totalidad de los rendimientos del trabajo, anteriores y posteriores a la regularización, se obtengan en Ceuta o en Melilla y tengan derecho a la deducción prevista en el artículo 68.4 de la Ley del Impuesto

Con carácter general, la regularización debe efectuarse a partir de la fecha en que se produzcan, o el perceptor las comunique, las variaciones que determinan su procedencia, siempre que resten, al menos, cinco días para la confección de las correspondientes nóminas.

No obstante, a opción del pagador, la regularización podrá realizarse a partir del día 1 de los meses de abril, julio y octubre, respecto de las variaciones producidas, respectivamente, en los trimestres inmediatamente anteriores a dichas fechas.

9.2.12 OBLIGACIONES DEL PERCEPTOR

Los empleados o trabajadores podrán comunicar al pagador los datos de índole personal y familiar que tienen incidencia en la determinación del tipo de retención.

Esta comunicación deberá efectuarse, con carácter general, antes del 1 de enero de cada año o antes del inicio de la relación laboral, considerando la situación personal y familiar que, previsiblemente, vaya a existir en esa fecha.

Los perceptores que estén destinando cantidades para la adquisición o rehabilitación de su vivienda habitual utilizando financiación ajena por las que vayan a tener derecho a la deducción por inversión en vivienda habitual conforme al régimen transitorio regulado en la disposición transitoria decimoctava de la Ley del Impuesto, deberán comunicar al pagador esta circunstancia a efectos de poder aplicar la minoración de la retención prevista para estos supuestos en el Reglamento del IRPF.

Los contribuyentes que perciban rendimientos del trabajo procedentes de forma simultánea de dos o más pagadores, solamente podrán efectuar la mencionada comunicación cuando la cuantía total de las retribuciones correspondiente a todos ellos sea inferior a 33.007,2 euros. Si los rendimientos del trabajo se perciben de forma sucesiva de dos o más pagadores, sólo se podrá efectuar la comunicación cuando la cuantía total de la retribución sumada a la de los pagadores anteriores sea inferior a 33.007,2 euros. En ningún caso procederá la práctica de esta comunicación cuando las cantidades se destinen a la construcción o ampliación de la vivienda.

Cuando el perceptor comunique al pagador la circunstancia de estar obligado, por decisión judicial, a satisfacer una pensión compensatoria a su cónyuge y/o anualidades por alimentos en favor de sus hijos, dicha circunstancia deberá constar reflejada en la resolución judicial determinante de la pensión y/o anualidades de que se trate.

La falta de comunicación al pagador de los datos personales y familiares del perceptor determinará que se aplique el tipo de retención que corresponda sin tener en cuenta dichos datos, pudiendo resultar un tipo superior al que realmente correspondería. En este caso, el perceptor recuperará la diferencia, si procede, al presentar la declaración del IRPF.

Las variaciones en los datos que se produzcan durante el año y supongan un mayor tipo de retención deberán comunicarse en el plazo de 10 días desde que se produzcan. Las que supongan un menor tipo surtirán efectos a partir de la fecha de la comunicación, siempre que resten al menos cinco días para la confección de las correspondientes nóminas.

No será preciso reiterar cada año la comunicación al pagador, en tanto no varíen los datos anteriormente comunicados.

Las comunicaciones se efectuarán en el modelo 145, oficialmente aprobado al efecto, o en cualquier otro que, al menos, tenga el mismo contenido.

La comunicación de datos falsos al pagador o la falta de comunicación de variaciones en los datos anteriormente comunicados, es una infracción tributaria del perceptor, que puede ser sancionada si diera lugar a la aplicación de un tipo de retención inferior al que realmente le corresponda.

El pagador deberá conservar a disposición de la Administración tributaria las comunicaciones de los datos que incidan en la determinación del porcentaje de retención, debidamente firmadas.

I. CUADRO RESUMEN PARA EL CÁLCULO DE LA BASE DE RETENCION

[1] RETRIBUCIONES TOTALES ANUALES. IMPORTE ÍNTEGRO.

Se incluyen todas las retribuciones anuales, tanto las fijas como las variables previsibles, dinerarias y en especie, con las únicas excepciones de:

- Las contribuciones empresariales a planes de previsión social empresarial, planes de pensiones y mutualidades de previsión social.
- Los atrasos imputables a ejercicios anteriores.

MINORACIONES:

- [2] Reducciones del artículo 18.2 LIRPF (límite 30% sobre 300.000 €)
- [3] Reducciones (artículos 18.3, DD.TT. 11ª y 12ª de la LIRPF)
- [4] Gastos deducibles: Seguridad Social, mutualidades de funcionarios, colegios de huérfanos y derechos pasivos.
- [5] Gastos deducibles distintos de los anteriores (art. 19.2.f) LIRPF: (gastos de carácter general + incrementos por movilidad geográfica (en su caso, CUADRO 2.1) o para trabajadores activos con discapacidad).
- [6] Reducción por obtención de rendimientos del trabajo: (CUADRO 2.2).
- [7] 600 euros, en el caso de pensionistas de la Seguridad Social o Clases Pasivas.
- [8] 600 euros por más de dos descendientes.
- [9] 1.200 euros, en el caso de desempleados.
- [10] Pensión compensatoria al cónyuge.
- [11] TOTAL MINORACIONES: $([2]+[3]+[4]+[5]+[6]+[7]+[8]+[9]+[10])$
- [12] BASE PARA CALCULAR EL TIPO DE RETENCIÓN: $([1]-[11])$

II. Mínimo personal y familiar para calcular el tipo de retención

- [13] Mínimo del contribuyente.
 - 5.550 euros, con incrementos si el perceptor tiene 65 o más años de edad.
- [14] Mínimo por descendientes.

Los descendientes se computarán por mitad, salvo que el perceptor manifieste tener derecho, de forma exclusiva, a aplicación de la totalidad del mínimo familiar por este concepto.
- [15] Mínimo por ascendientes.

Este mínimo se prorrateará cuando el perceptor manifieste que sus ascendientes también conviven, al menos durante la mitad del período impositivo, con otros descendientes del mismo grado.
- [16] Mínimo por discapacidad.
 - Por discapacidad del contribuyente. (CUADRO 3).
 - Por discapacidad de ascendientes y descendientes (CUADRO 4).

Los mínimos por discapacidad de ascendientes y descendientes se computarán en la misma proporción que se hubieran computado unos y otros a efectos del mínimo por ascendientes y del mínimo por descendientes, respectivamente.
- [17] MÍNIMO PERSONAL Y FAMILIAR PARA CALCULAR EL TIPO DE RETENCIÓN: $([13]+[14]+[15]+[16])$

III. Cuota de retención.

- [18] CUOTA 1 = Base para calcular el tipo de retención $([12]) \times$ Escala (CUADRO 5)

Cuando se satisfagan anualidades por alimentos a favor de los hijos por decisión judicial, siempre que su importe sea inferior a la base para calcular el tipo de retención, la escala se aplicará por separado al importe de las anualidades y al resto de la base para calcular el tipo de retención. La suma de las dos cuotas resultantes será la cuota 1.
- [19] CUOTA 2 = Mínimo personal y familiar $([17]) \times$ Escala (CUADRO 5)

Cuando se satisfagan anualidades por alimentos a favor de los hijos por decisión judicial, siempre que su importe sea inferior a la base para calcular el tipo de retención, la cuota 2 será la resultante de aplicar la escala al importe del mínimo personal y familiar incrementado en 1.980 euros.
- [20] CUOTA DE RETENCIÓN = CUOTA 1 - CUOTA 2
- [21] CUOTA MÁXIMA PARA RETRIBUCIONES NO SUPERIORES A 22.000 EUROS ANUALES: $43\% \times$ (Retribuciones totales anuales [1] - Cuantía que corresponda del CUADRO 1)

IV. Minoraciones de la cuota de retención

- [22] Minoración por Rendimientos con derecho a deducción por rentas obtenidas en Ceuta o Melilla:

$[22] = ([20] \text{ ó } [21]) / 2$, expresado con dos decimales.

Requisitos: Que el perceptor tenga la condición de residente en Ceuta/Melilla.
Que los rendimientos hayan sido obtenidos en dichos territorios.
- [23] Minoración por pago de préstamos para la adquisición de la vivienda habitual = 2% de [1]

Requisitos:

 - Que el perceptor haya comunicado en el modelo 145 que está efectuado pagos por préstamos destinados a la adquisición rehabilitación de su vivienda habitual por los que vaya a tener derecho a deducción por inversión en vivienda habitual en el IRPF y que sus retribuciones íntegras totales, incluidas, en su caso, las procedentes de todos sus pagadores, son inferiores a la cantidad de 33.007,20 euros anuales.
 - Esta minoración únicamente resulta aplicable si la adquisición de la vivienda habitual se hubiera realizado antes del 01.01.2013 o, si antes de dicha fecha ya se hubieran satisfecho cantidades para la rehabilitación de la misma, siempre que las obras finalicen antes del 01.01.2017 (D.Tª 18ª de la LIRPF).
 - Que la cuantía total de las retribuciones íntegras considerada por el pagador a efectos de determinar el tipo de retención sean inferiores a 33.007,20 euros anuales.

V. Tipo de retención aplicable

- [24] TIPO DE RETENCIÓN = $(([20] \text{ ó } [21]) - [22] - [23]) / [1] \times 100$, expresado con dos decimales.

VI. Importe anual de las retenciones

- [25] IMPORTE ANUAL DE LAS RETENCIONES = $[24] \times [1] / 100$.

Ejemplo:

- Retribuciones anuales: 20.325,14
- Gastos seguridad social: 1.445,64
- Situación familiar: casado sin cónyuge a su cargo y un hijo a cargo de 5 años • Está pagando una hipoteca

Cálculo cuota 1

| | |
|--|------------------|
| Total Retribuciones | |
| Salario anual | 20.325,14 |
| Deducciones | |
| Cotización Seguridad Social | 1.445,64 |
| Cuantía fija con carácter general | 2.000,00 |
| Reducción por trabajo | 0,00 |
| Base para calcular el tipo de retención | 16.879,50 |

La reducción del el rendimiento neto

trabajo es 0 porque es superior a 16.825

Cálculo cuota 2

| | |
|----------------------|-------------|
| Mínimo personal | 5550 |
| Mínimo descendientes | 1200 |
| Total | 6750 |

El mínimo por descendientes se divide entre dos porque el cónyuge trabaja y se deduce la otra mitad.

Cuota 1 - Cuota 2 = 16.879,50- 6.750 = 10.129,50

Buscamos el importe en la tabla de la página 25 y nos aparece que hay que aplicar un 19%

$10.129,50 \times 19\% = 447,98$

CUOTA MÁXIMA PARA RETRIBUCIONES NO SUPERIORES A 22.000 EUROS ANUALES:

$43\% \times (\text{Retribuciones totales anuales} - \text{Cuantía que corresponda del CUADRO 1})$

$43\% \times (14.345,64 - 12.607,00) = 747,61$

Cogemos el importe de 447,98

Tipo retención aplicable = $(447,98 / 14.345,64) \times 100 = 3,12\%$ cogemos dos decimales

Minoración por pago de préstamos para la adquisición de la vivienda habitual = 2% de 14.345,64= 286,91

$447,98 - 286,91 = 161,07 / 14.345,64) \times 100 = 8,55\%$

10. DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL

Empresa y trabajadores están obligados a efectuar cotizaciones por diversos conceptos a la Seguridad Social. Esto es debido a la necesidad de tener cubiertos ciertos riesgos. Los diferentes conceptos de cotización son los siguientes:

- ♦ **CONTINGENCIAS COMUNES:** La cotización por este concepto está destinada a cubrir todas las situaciones derivadas de enfermedades comunes, maternidad y accidente no laboral
- ♦ **CONTINGENCIAS PROFESIONALES:** (Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales; AT y EP). La cotización para esta clase de contingencias pretende la cobertura de los accidentes laborales y enfermedades profesionales, siempre que se produzcan con ocasión o por consecuencia del trabajo que se realice por cuenta ajena.
- ♦ **DESEMPLEO:** La cotización por desempleo se destina a cubrir este riesgo, que está gestionado por el INEM.
- ♦ **FONDO DE GARANTIA SALARIAL:** La cotización se destina a garantizar los salarios, indemnizaciones y salarios de tramitación que las empresas no abonen a sus trabajadores, con independencia de la propia responsabilidad empresarial.
- ♦ **FORMACION PROFESIONAL:** Las cuotas por este concepto están destinadas a fines de formación, reciclaje, etc. profesional.
- ♦ **COTIZACION ADICIONAL POR HORAS EXTRAORDINARIAS:** Las horas extraordinarias están sujetas a una cotización adicional, con el fin de incrementar los recursos de la Seguridad Social.

10.1 CONCEPTOS INCLUIDOS Y EXCLUIDOS DE LA BASE DE COTIZACIÓN:

| | | | | | |
|---|---|--------------------------|--------------------------------|--|---|
| RETRIBUCIONES EN ESPECIE Por norma, convenio colectivo o contrato de trabajo y/o concedidas voluntariamente por las empresas | Vivienda | Propiedad del pagador | Con valoración catastral | 10% del valor catastral (5% en el caso de inmuebles de municipios con valores catastrales revisados a partir de 1-1-1994) | |
| | | | Pendiente valoración catastral | 5% del 50% del Impuesto sobre el Patrimonio | |
| | | NO Propiedad del pagador | | Coste para el pagador, incluidos tributos | |
| | Vehículo | Entrega | Uso | Propiedad pagador | Coste adquisición pagador, incluidos tributos |
| | | | | NO Propiedad pagador | 20% anual del coste adquisición |
| | | Uso y posterior entrega | | 20% valor mercado vehículo nuevo | |
| | | | | % que reste por amortizar, a razón de 20% anual | |
| | Préstamos con tipos de interés inferiores al legal del dinero (año 2013: 4%; año 2014: 4%) | | | Diferencia entre interés pagado e interés legal del dinero vigente | |
| | Manutención, hospedaje, viajes y similares | | | Coste para el pagador, incluidos tributos | |

| | | |
|--|---|-------------------------------|
| <p>Pluses de transporte y de distancia</p> | <p>Importe íntegro</p> | |
| <p>Mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social distintas de la Incapacidad Temporal (Incluye las contribuciones por planes de pensiones y sistemas alternativos)</p> | <p>Importe íntegro</p> | |
| | <p>Entrega gratuita o a precio inferior al de mercado de acciones o participaciones de la empresa o empresas del grupo</p> | <p>Importe íntegro</p> |
| <p>Asignaciones asistenciales</p> | <p>Gastos de estudios del trabajador o asimilado dispuestos por instituciones, empresarios o empleadores y financiados directamente por ellos para la actualización, capacitación o reciclaje de su personal, cuando vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo, incluso cuando su prestación efectiva se efectúe por otras personas o entidades especializadas</p> <p>(Se considerarán retribuciones en especie cuando dichos gastos no vengan exigidos por el desarrollo de aquellas actividades o características y sean debidos por norma, convenio colectivo o contrato de trabajo)</p> | <p>Exento</p> |
| | <p>Entregas de productos a precios rebajados que se realicen en cantinas o comedores de empresa o economatos de carácter social, teniendo dicha consideración las fórmulas directas o indirectas de prestación del servicio, admitidas por la legislación laboral, en las que concurren los requisitos establecidos en el artículo 45 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas</p> | <p>Importe íntegro</p> |
| | <p>Utilización de los bienes destinados a los servicios sociales y culturales del personal empleado (espacios y locales, debidamente homologados por la administración pública competente, destinados por los empresarios o empleadores a prestar el servicio de primer ciclo de educación infantil a los hijos de sus trabajadores, así como la contratación de dicho servicio con terceros debidamente autorizados)</p> | <p>Importe íntegro</p> |

| | | |
|--|---|---|
| RETRIBUCIONES EN ESPECIE Por norma, convenio colectivo o contrato de trabajo y/o concedidas voluntariamente por las empresas | Gastos de estudios y manutención (Estudios particulares del trabajador y personas vinculadas por parentesco, incluso los afines, hasta el 4º grado inclusive) | Coste para el pagador, incluidos tributos |
| | Derechos de fundadores de sociedades: Porcentaje sobre beneficios de la sociedad que se reserven los fundadores o promotores por sus servicios personales | Al menos el 35% del capital social que permita la misma participación en los beneficios |
| Quebranto de moneda, desgaste útiles y herramientas, adquisición y mantenimiento ropa trabajo | | Importe íntegro |
| Percepciones por matrimonio | | Importe íntegro |
| Donaciones Promocionales: Las cantidades en dinero o los productos en especie entregados por el empresarios a sus trabajadores como donaciones promocionales y, en general, con la finalidad exclusiva de que un tercero celebre contratos con aquél | | Importe íntegro |

| | | | |
|---|--------------------|---|------------------------------------|
| Asignaciones asistenciales | Primas de seguros | Primas de contrato de seguro AT o responsabilidad civil del trabajador | Importe íntegro |
| | | Primas de contrato de seguro para enfermedad común trabajador (más cónyuge y descendientes) | Importe íntegro |
| | | La prestación del servicio de educación preescolar infantil, primaria, secundaria, obligatoria, bachillerato y formación profesional, por centros educativos autorizados a los hijos de sus empleados, con carácter gratuito o por el precio inferior al normal del mercado | Importe íntegro |
| Gastos de manutención y estancia (dietas) | Gastos de estancia | | Exceso del importe justificado (2) |
| | Pernocta | En España | Exceso de 53,34 €/día (2) |
| | | Extranjero | Exceso de 91,35 €/día (2) |
| | NO Pernocta | En España | Exceso de 26,67 €/día (2) |
| | | Extranjero | Exceso de 48,08 €/día (2) |
| | Perso-nal de vuelo | En España | Exceso de 36,06 €/día (2) |
| | | Extranjero | Exceso de 66,11 €/día (2) |

(2) Los gastos normales de manutención y estancia deben haberse generado en un municipio distinto del lugar del trabajo habitual del percceptor y del que constituya su residencia, en la cuantía y con el alcance previstos en la normativa reguladora del IRPF

| | | |
|--|--|--|
| Gastos de locomoción | Según factura o documento equivalente (transporte público) | Exento |
| | Remuneración global (sin justificación importe) | Exceso de 0,19 € Km recorrido más gastos de peaje y aparcamiento justificados |
| Indemnizaciones por fallecimiento, traslados, suspensiones | | La cantidad que exceda lo previsto en norma sectorial o convenio aplicable |
| Indemnizaciones por despido o cese | | Exceso de la cuantía establecida en E.T. o en la que regula la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en Convenio colectivo (...) |
| | | Los importes que excedan de los que hubieran correspondido de haberse declarado improcedente el despido |
| Prestaciones Seguridad Social y mejoras por Incapacidad Temporal | | Exento |
| Horas extraordinarias, salvo para la cotización por | | Exento |

10.2 CALCULO DE LA BASE DE COTIZACION PARA CONTINGENCIAS COMUNES

Para realizar este cálculo tenemos que diferenciar si el trabajador pertenece a un tipo de cotización mensual o diaria.

10.2.1 Trabajadores que perciben retribución mensual:

- Se computarán las retribuciones devengadas en el mes a que se refiere la cotización, excluidos los conceptos no computables antes enumerados, y sin inclusión de las horas extraordinarias.

-A las retribuciones computadas anteriormente se añadirá la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias y aquellos otros conceptos retributivos que tengan una periodicidad en su devengo superior a la mensual, o no tengan carácter periódico. Para lo cual el importe anual estimado de tales gratificaciones y conceptos se dividirá por 12.

- Si el resultado de la suma anterior se halla comprendido entre la Base mínima y la Base máxima correspondientes al grupo de cotización de la categoría profesional del trabajador (véase tabla más abajo), la base de cotización por contingencias comunes estará constituida por dicha cantidad.

Si, por el contrario, la cantidad obtenida de la suma de las retribuciones computables en el mes y los conceptos de periodicidad superior a la mensual, es inferior a la base mínima del grupo en el que está incluido el trabajador, la base de cotización será dicha base mínima. Igualmente, si es superior a la base máxima, la base de cotización será dicha base máxima.

10.2.2. Trabajadores que perciben retribución diaria:

- Se computan, en forma diaria, las retribuciones devengadas en el mes a que se refiere la cotización, excluidos los conceptos no computables y sin incluir las horas extraordinarias.

- A las retribuciones computadas se añade la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias y otros conceptos retributivos de periodicidad superior a la mensual o que no tengan carácter periódico, para lo cual su importe anual estimado se dividirá por 365.

- Igual que en el supuesto anterior, la base así obtenida deberá estar comprendida entre la base mínima y la base máxima correspondientes al grupo de cotización de la categoría profesional del trabajador.

- El resultado se multiplicará por el número real de días que comprenda el mes de que se trate (28, 29, 30 ó 31).

10.2.3 Bases máximas y mínimas correspondientes al grupo de cotización del trabajador para el año 2.019:

| Grupo de Cotización | Categorías Profesionales | Bases mínimas euros/mes | Bases máximas euros/mes |
|---------------------|---|-------------------------|-------------------------|
| 1 | Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores | 1.466,40 | 4.070,10 |
| 2 | Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados | 1.215,90 | 4.070,10 |
| 3 | Jefes Administrativos y de Taller | 1.057,80 | 4.070,10 |
| 4 | Ayudantes no Titulados | 1.050,00 | 4.070,10 |
| 5 | Oficiales Administrativos | 1.050,00 | 4.070,10 |
| 6 | Subalternos | 1.050,00 | 4.070,10 |
| 7 | Auxiliares Administrativos | 1.050,00 | 4.070,10 |
| | | Bases mínimas euros/día | Bases máximas euros/día |
| 8 | Oficiales de primera y segunda | 35,00 | 135,67 |
| 9 | Oficiales de tercera y Especialistas | 35,00 | 135,67 |
| 10 | Peones | 35,00 | 135,67 |
| 11 | Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional | 35,00 | 135,67 |

10.3. BASE DE COTIZACION POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES

Se obtiene de la misma forma que la de contingencias comunes, con las siguientes salvedades:

- En las retribuciones computables se incluye la correspondiente a las horas extraordinarias.
- La cantidad resultante no podrá ser superior al tope máximo ni inferior al tope mínimo vigente en cada momento, independientemente de la categoría profesional que tenga el trabajador, cualquiera que sea el número de horas trabajadas diariamente, excepto en aquellos contratos en que por disposición legal se establezca lo contrario (contrato a tiempo parcial, contrato para la formación, contrato de relevo y pluriempleo)
- El **tope máximo** para el año 2.019 es 4.070,10 eur./mes y el **tope mínimo** es de 1.050,00 eur/mes

10.4 BASE DE COTIZACION PARA DESEMPLEO, FOGASA Y FORMACION PROFESIONAL

Consiste en la misma base que la de contingencias profesionales.

10.5 BASE DE COTIZACIÓN ADICIONAL POR HORAS EXTRAORDINARIAS

La remuneración que obtengan los trabajadores por horas extraordinarias, con independencia de su cotización a efectos de Contingencias Profesionales, estará sujeta a una cotización adicional por parte de empresarios y trabajadores, con arreglo a los tipos que se establezcan en la correspondiente Ley de Presupuestos. Es decir, las horas extraordinarias cotizan dos veces, una porque su importe se incluye en la base de cotización de contingencias profesionales y otra por la base de cotización adicional por horas extraordinarias.

La base de cotización adicional por horas extraordinarias será la remuneración que en el mes correspondiente obtengan los trabajadores por la realización de las mismas.

11. COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL

El tipo de cotización es un porcentaje que se aplica sobre la base de cotización para obtener la cuota líquida a ingresar en la Seguridad social

| Cotización | Empresa | Trabajador |
|---|---------|------------|
| Contingencias comunes | 23,60 | 4,70 |
| Contingencias por ILT y IMS (según tablas del documento pdf al curso) | | |
| Horas extraordinarias: a) | | |
| Fuerza mayor | 12,00 | 2,00 |
| b) Estructurales y no estructurales | 23,60 | 4,70 |
| Desempleo: | | |
| a) Contratación indefinida | 5,50 | 1,55 |
| b) Contratación determinada | 6,70 | 1,60 |
| c) Contratación de duración determinada tiempo parcial | 6,70 | 1,60 |
| FOGASA | 0,20 | |
| Formación profesional | 0,60 | 0,10 |

12. EJEMPLOS de cálculo de las diferentes bases de cotización

- 1) Un trabajador con la categoría de auxiliar administrativo, presenta las siguientes retribuciones en el mes de agosto de 2018: (retribución mensual)

| | |
|-----------------------------|--------------|
| ♦ Salario base | 801'49 €/mes |
| ♦ Antigüedad | 29'21 €/mes |
| ♦ Asistencia | 21'04 €/mes |
| ♦ Plus transporte | 27'05 €/mes |
| ♦ Horas extra estructurales | 90'15 €/mes |

El trabajador tiene derecho a dos pagas extraordinarias de 601'49 €. cada una.

Base de cotización por contingencias comunes:

- Conceptos computables: Salario base, antigüedad, asistencia y plus de transporte
- Conceptos no computables: Ninguno

Importe de la base:

| | | | |
|-----------------------|---------------------|------------|-------------------|
| Salario base | 801'49 €. | Antigüedad | 29'21 €. |
| Asistencia | | | 21'04 €. |
| Plus de transporte | | | 27'05 €. |
| Prorrata pagas extras | | | |
| | <u>801'49 x 2 =</u> | | 133,58 €. |
| | 12 | | <hr/> 1.012,37 €. |

- Comprobamos que 1.012,37 €. no están comprendidas entre la base mínima correspondiente al grupo de cotización del trabajador (grupo de cotización para auxiliares administrativos: 7, la base mínima para este grupo (1.050 y la base máxima 4.070,10).

Base cotización contingencias comunes agosto: 1.050,00 €.

Base de cotización para contingencias profesionales

- Conceptos computables: los mismos que en la base para contingencias comunes más las horas extraordinarias
- Importe de la base:

| | |
|-----------------------|---------------------|
| Salario base | 801'49 €. |
| Antigüedad | 29'21 €. |
| Asistencia | 21'04 €. |
| Horas extraordinarias | 90'15 €. |
| Plus de transporte | 27'05 €. |
| Prorrata pagas extras | |
| | <u>801'49 x 2 =</u> |
| | 12 |
| | 1.102,52 €. |

- Comprobamos que las 1.102,52 están comprendidas entre el tope mínimo (1.050 y la base máxima 4.070,10)

Base de cotización por contingencias profesionales agosto: 1.102,52 €.

Base de cotización para desempleo, FOGASA y formación profesional:

La base de cotización es la misma que la de contingencias profesionales, por tanto: 1.102,52

Base de cotización adicional por horas extraordinarias

La base de cotización está constituida por su importe: 90.15 €.

- 2) Un trabajador con la categoría de oficial de primera, tiene establecidas las siguientes retribuciones durante el mes de agosto de 2.019: (trabajador con retribución diaria)

| | |
|-----------------|-------------|
| Salario base | 24'79 €/día |
| Incentivo | 3'15 €/día |
| Plus transporte | 1'20 €/día |

El trabajador tiene derecho a dos pagas extraordinarias de 30 días de salario base cada una de ellas.

Base de cotización por contingencias comunes:

- Conceptos computables: Salario base e Incentivo □ Conceptos no computables: Ninguno □ Importe de la base:

| | | | |
|-----------------------|----------|-----------|---------|
| Salario base | 24'79 €. | Incentivo | 3'15 €. |
| Plus de transporte | | | 1'20 €. |
| | | | 29'14 € |
| Prorrata pagas extras | | | |
| <u>24'79 x 60</u> | = | | 4'07 € |
| | | | 33,21 € |
| 365 | | | |

- Comprobamos que las 33'21 no están incluidas entre la base mínima (35,00 eur día) y la base máxima (135,67 eur/ día) correspondientes al grupo de cotización del trabajador (grupo 8: Oficiales de primera y segunda)
- **Base de cotización por contingencias comunes para agosto: 35,00 x 31 días de agosto = 1.085,00**

Base de cotización por contingencias profesionales y Base de cotización para desempleo, FOGASA y formación profesional:

Coincidirían con la Base de cotización por contingencias comunes al no existir horas extraordinarias

11. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL Y IPREM

El salario mínimo interprofesional para el año 2019 con vigencia a partir del 1 de enero:

| | |
|--------|-----------|
| 900,00 | Mensuales |
|--------|-----------|

| | |
|-----------|--------|
| 30,00 | Diario |
| 12.600,00 | Anual |

Salario IPREM

| | |
|----------|----------------|
| 537,84 | Mensuales |
| 17,93 | Diario |
| 6.454,03 | Anual 12 pagas |
| 7.519,59 | Anual 14 pagas |

12. COTIZACIÓN EN LOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN

| Concepto | Empresa | Trabajador | Total |
|--|---------------------------|------------|---------|
| Por Contingencias Comunes | 42,56 € | 8,49 € | 51,05 € |
| Por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales | IT: 3,27 € IMS: 2,58 € | | 5,85 € |
| Desempleo (*) | 57,75 € | 16,28 € | 74,03 € |
| Fondo de Garantía Salarial | 3,23 € | | 3,23 € |

(*) Cuando proceda cotizar por desempleo en los contratos para la formación, la base de cotización, será la base mínima correspondiente a las contingencias por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, para el año 2019 (1.050,00 euros), a la que será de aplicación el tipo del 7,05%, distribuido conforme al siguiente detalle: 5,50% a cargo de la empresa y 1,55% a cargo del trabajador. Esta cotización también será aplicable:

- A becarios e investigadores, incluidos en el campo de aplicación del Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación, durante los dos primeros años se llevará a cabo aplicando las reglas correspondientes a la cotización en los contratos para la formación, respecto de la cotización por contingencias comunes y profesionales.
- A las personas asimiladas a trabajadores por cuenta ajena a que se refiere el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, y las personas que realicen prácticas no laborales al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas. No existirá obligación de cotizar por la contingencia de desempleo, fondo de garantía salarial ni por formación profesional.

13. CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

La cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial, se efectuará en razón de la remuneración efectivamente percibida en función de las horas trabajadas en el mes que se considere.

Para determinar la base de cotización mensual correspondiente a las Contingencias Comunes, se aplicarán las siguientes normas:

1. Se computará la remuneración devengada por las horas ordinarias y complementarias en el mes que se refiere la cotización, cualquiera que sea su forma o denominación, con independencia de que haya sido satisfecha diaria, semanal o mensualmente.
2. A dicha remuneración se sumará la parte proporcional que corresponda en concepto de domingos y festivos, pagas extraordinarias y aquellos otros conceptos retributivos que tengan una periodicidad en su devengo superior a la mensual o que no tengan carácter periódico y se satisfagan dentro del ejercicio económico del año 2018.

Bases mínimas/horas en contratos a tiempo parcial

| Grupo de cotización | Categorías Profesionales | Base mínima horaria |
|---------------------|--|---------------------|
| | | Euros |
| 1 | Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el art. 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores. | 8,83 |
| 2 | Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados | 7,32 |
| 3 | Jefes Administrativos y de Taller | 6,37 |
| 4 | Ayudantes no titulados | 6,33 |
| 5 | Oficiales Administrativos | 6,33 |
| 6 | Subalternos | 6,33 |
| 7 | Auxiliares Administrativos | 6,33 |
| 8 | Oficiales de primera y segunda | 6,33 |
| 9 | Oficiales de tercera y Especialistas | 6,33 |
| 10 | Trabajadores mayores de dieciocho años no cualificados | 6,33 |
| 11 | Trabajadores menores de dieciocho años | 6,33 |

3. Si la base de cotización mensual calculada conforme a las normas anteriores fuese inferior a las bases mínimas que se fijan en el cuadro adjunto multiplicadas por el número de horas trabajadas en el mes, o superior a la máxima establecida con carácter general, se tomarán éstas o aquellas, respectivamente, como bases de cotización.

Para determinar la base de cotización para las contingencias de Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales, así como para Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, se tendrán en cuenta las normas primera y segunda, sin que ningún caso, la base así obtenida pueda ser superior al tope máximo de 3642,00 euros, ni inferior a la cuantía del tope mínimo de AT y EP de 5,17 euros/hora trabajada.

La base mínima de cotización será el resultado de multiplicar el número de horas realmente trabajadas por la base horaria de 5 euros/hora. A estos efectos, se computaran como horas efectivamente trabajadas las correspondientes al

tiempo de descanso computables como de trabajo que corresponda al descanso semanal y festivos.

Incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y maternidad en contratos a tiempo parcial

Durante las situaciones de Incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y maternidad, la base diaria de cotización será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante entre el número de días efectivamente trabajados y, por tanto, cotizados en dicho periodo. Esta base se aplicará exclusivamente a los días en que el trabajador hubiese estado obligado a prestar servicios efectivos en la empresa, de no hallarse en alguna de dichas situaciones.

14. BONIFICACIONES Y REDUCCIONES

Son deducciones en la cuota que resultan de la aplicación de determinados porcentajes a la misma y que tienen como finalidad la reducción de los costes de Seguridad Social de las empresas y la potenciación del acceso de determinados colectivos al mercado laboral.

Únicamente podrán obtener reducciones o bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta, o cualquier otro beneficio en las bases, tipos y cuotas de la Seguridad Social, las empresas que se entienda que se encuentran al corriente en el pago de las mismas en la fecha de su concesión.

La falta de ingreso en plazo reglamentario de las cuotas de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta, devengadas con posterioridad a la obtención de tales beneficios, dará lugar a la pérdida automática y definitiva de los mismos respecto de las cuotas correspondientes a periodos no ingresados en dicho plazo.

Aquellas empresas que, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional octava de la Orden de desarrollo, no se hayan incorporado de forma efectiva al Sistema RED, de remisión electrónica de datos, en la fecha que determine la Tesorería General de la Seguridad Social, no podrán adquirir los beneficios en la cotización o serán suspendidas las mismas desde dicha fecha hasta aquella en que se proceda a su incorporación al citado Sistema.

En el supuesto de que a una empresa colaboradora o con exclusiones de alguna o algunas contingencias, le corresponda cotizar por un trabajador con contrato con derecho a un beneficio en la cotización, se procederá en un primer lugar a la aplicación de los coeficientes reductores correspondientes sobre la cuota íntegra, y sobre el importe resultante, se aplicarán los citados beneficios.

15. RECARGOS

Transcurrido el plazo reglamentario establecido para el pago de las cuotas a la Seguridad Social sin ingreso de las mismas y sin perjuicio de las especialidades previstas para los aplazamientos, se devengarán los siguientes recargos:

- Presentación de los documentos de cotización dentro del plazo reglamentario:

Recargo del 20% de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas tras el vencimiento del plazo reglamentario.

➤ Sin presentación de los documentos de cotización en plazo:

- Recargo del 20% de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas antes de la terminación del plazo de ingreso establecido en la reclamación de deuda o acta de liquidación.
- Recargo del 35% de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas a partir de la terminación de dicho plazo de ingreso.

➤ Intereses de demora:

Los intereses de demora se devengarán a partir del día siguiente al del vencimiento del plazo reglamentario de ingreso de las cuotas, si bien serán exigibles una vez transcurridos quince días desde la notificación de la providencia de apremio o comunicación del inicio del procedimiento de deducción, sin que se haya abonado la deuda.

Asimismo, serán exigibles dichos intereses cuando no se hubiese abonado el importe de la deuda en el plazo fijado en las resoluciones desestimatorias de los recursos presentados contra las reclamaciones de deuda o actas de liquidación, si la ejecución de dichas resoluciones fuese suspendida en los trámites del recurso contencioso-administrativo que contra ellas se hubiese interpuesto.

Los intereses de demora exigibles serán los que haya devengado el principal de la deuda desde el vencimiento del plazo reglamentario de ingreso y los que haya devengado, además, el recargo aplicable en el momento del pago, desde la fecha en que, según el apartado anterior, sean exigibles.

El tipo de interés de demora será el interés legal del dinero vigente en cada momento del periodo de devengo, incrementado en un 25 por ciento, salvo que la Ley de Presupuestos Generales del Estado establezca uno diferente. Para el año 2018, el 3,75%.

➤ Ingreso separado de las aportaciones de los trabajadores

Si el ingreso de las aportaciones de los trabajadores se efectúa en plazo, no procederá aplicar recargo por las cuotas de los trabajadores. Si se efectúa fuera de plazo, el recargo aplicable será el previsto en los apartados anteriores, y dependerá de si la presentación de los documentos se realizó en plazo o fuera de plazo.

El ingreso de la aportación empresarial se realizará mediante una liquidación que comprenderá exclusivamente el boletín de cotización TC-1, debiendo justificar el ingreso de las cuotas retenidas a los trabajadores. Los recargos aplicables serán los correspondientes, si los documentos se presentaron en plazo o fuera del mismo.

Incurrirán en una infracción, tipificada como muy grave (Art. 23 del del R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social), los empresarios que retengan indebidamente, sin ingresar dentro de plazo, la cuota de Seguridad Social descontada a sus trabajadores.

16. Sistema RED

Para el uso del Sistema RED (RED Internet, RED Directo y Sistema de Liquidación Directa) se requiere estar debidamente autorizado por la TGSS.

Para acceder a este servicio es imprescindible disponer de un certificado electrónico válido que garantice la seguridad y confidencialidad de todas las actuaciones.

Los autorizados RED deben disponer además de un Programa de nóminas adaptado al uso del Sistema RED, así como de la aplicación WinSuite32/ SILTRA, proporcionadas por la Seguridad Social, para poder llevar a cabo la presentación de los documentos de las series TC2 y solicitud de una de las modalidades de pago ofrecidas por la TGSS.

Para más información: <https://goo.gl/v5gZa>

17. SISTEMA DE LIQUIDACIÓN DIRECTA

La Tesorería General de la Seguridad Social ha desarrollado el Sistema de Liquidación Directa con un amplio catálogo de funcionalidades para ofrecer un servicio integral a las empresas.

A través de los servicios online y funcionalidades del Sistema de Liquidación Directa, empresas y profesionales podrán acceder y gestionar toda la información necesaria para la realización de la facturación mediante consultas e informes. Específicamente, los Informes de Datos de Cotización (IDC) permiten conocer todo el detalle de la información de cada trabajador, que será utilizada para el cálculo. Estos informes son fundamentales para garantizar que la información de que dispone la empresa es coherente con la existente en la Tesorería General de la Seguridad Social.



Como hasta ahora, la información de afiliación podrá transmitirse a través del Sistema RED. Cobra especial relevancia asegurar la corrección de la información y su transmisión con inmediatez dado que, con el nuevo sistema, la información con que cuenta la Tesorería General de la Seguridad Social es la base para el cálculo de las cotizaciones.

El Sistema de Liquidación Directa ofrece todas las funcionalidades necesarias para la confección de la liquidación, pudiendo el empresario o profesional solicitar directamente la generación del borrador si no existen variaciones en la información respecto al periodo anterior. Para la realización de su ingreso cuenta con los servicios de comunicación de datos bancarios y obtención de recibos. Con el Sistema de Liquidación Directa se refuerza la transparencia del sistema ofreciendo la posibilidad de conocer el detalle del cálculo realizado para cada trabajador y obtener duplicados de los recibos emitidos.

Una novedad importante es la posibilidad de actualizar y corregir los envíos y cálculos realizados. Empresas y profesionales conocerán en todo momento las incidencias que se produzcan en el proceso de cálculo ya que la Tesorería General de la Seguridad Social informará de los errores. Permitirá la obtención de liquidaciones parciales incluyendo solo las cuotas de los trabajadores que hayan podido calcularse o incluso corregir o modificar durante el plazo reglamentario liquidaciones confirmadas. Adicionalmente, los usuarios cuentan con los servicios necesarios, entre otros, para la obtención de recibos para el ingreso con recargo fuera de plazo o la presentación de liquidaciones complementarias dentro y fuera de plazo.

¿Qué es el Sistema de Liquidación Directa (SILTRA)?

El Sistema de Liquidación Directa es un sistema de liquidación de cotizaciones a la Seguridad Social. Este sistema permitirá adoptar a la TGSS un papel activo en el proceso de recaudación, pasando de un modelo de autoliquidación a un modelo de facturación, así como proporcionar mayor información sobre las cotizaciones a empresas y trabajadores a través de un modelo de atención personalizado y multicanal. Los objetivos prioritarios del nuevo sistema de liquidación son minimizar los errores, al asumir la TGSS la aplicación de las reglas de cotización y contrastar los datos con carácter previo a la liquidación, mejorar la transparencia y la forma de relación con las empresas basada en un sistema plenamente telemático y eliminar la necesidad de actuaciones presenciales y en soporte papel.

¿A quién va dirigido?

El Sistema de Liquidación Directa va dirigido a todas las empresas que están obligadas a cotizar en el sistema de autoliquidación de cuotas y liquidan sus cotizaciones a través del Sistema RED. Inicialmente, la obligatoriedad se dirige a empresas de Régimen General con modo de pago normal para, posteriormente, ir ampliando su ámbito hasta alcanzar a todos los regímenes, sistemas especiales y modos de pago.

¿Qué ventajas aporta?

Las empresas y autorizados obtendrán importantes beneficios con este sistema de liquidación ya que, además de simplificar el cumplimiento de las obligaciones con la Seguridad Social, la liquidación de cuotas por la TGSS aporta mayor seguridad jurídica a las actuaciones realizadas.

- Facilita y simplifica la cotización a la Seguridad Social.
- Aumenta la seguridad de las empresas al ser la TGSS la que conoce y aplica las reglas de cotización de cada momento.
- Los trabajadores y los usuarios del Sistema de Liquidación Directa disponen de nuevos servicios que proporcionan mayor detalle sobre la cotización.
- La TGSS presta su atención íntegramente por canales electrónicos.

¿Qué infraestructura necesita?

Para liquidar las cotizaciones a través del Sistema de Liquidación Directa es necesario disponer de SILTRA, versión de Winsuite adaptada al Sistema de Liquidación Directa. Incluye, entre otras, las siguientes funcionalidades:

- Envío de diversos ficheros como la Solicitud de Borrador, Bases o la Solicitud de Cálculos.
- Recepción de respuestas como la Relación Nominal de Trabajadores, Recibo de Liquidación de Cuotas, Respuesta o Cálculos.
- Impresión de Relación Nominal de Trabajadores y Recibo de Liquidación de Cuotas.
- Visualización de ficheros de Respuesta y ficheros de Cálculos.

Además, deberá disponer de un programa de nóminas adaptado, capaz de generar los ficheros con el formato requerido para el Sistema de Liquidación Directa.

¿Cómo funciona?

El Sistema de Liquidación Directa se gestiona a través del actual Sistema RED, ya consolidado entre empresas y profesionales en sus relaciones con la Seguridad Social. La comunicación entre los usuarios y la TGSS se realiza a través de INTERNET, siendo el Certificado Digital (SILCON o DNI electrónico) el elemento que garantiza la seguridad en las comunicaciones. A continuación se detalla el funcionamiento del Sistema de Liquidación Directa para el cálculo de las cotizaciones: InICIO del proCedImIento El empresario debe solicitar a la TGSS, entre los días primero y penúltimo natural del plazo reglamentario de ingreso, el cálculo de la liquidación de sus trabajadores.

Facturación

La TGSS, una vez solicitado el cálculo de la liquidación por el empresario y, en caso de que la información de que disponga sea suficiente y permita realizar el cálculo de la liquidación, emitirá el borrador del documento de cálculo para su confirmación por parte del usuario. En caso de que la información no sea suficiente o no permita realizar el cálculo de la liquidación, la TGSS comunicará los errores que impiden realizar el cálculo para su regularización por el empresario. Finalmente, la TGSS calculará la liquidación y emitirá la factura. La TGSS facturará de oficio los días 24 y 28 del plazo reglamentario de ingreso y diariamente a partir de este día y hasta el penúltimo día natural de dicho plazo. No obstante, la TGSS podrá facturar en cualquier momento anterior si así lo pide el empresario.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL / SEGURIDAD SOCIAL

RECIBO DE LIQUIDACIÓN DE COTIZACIONES

LIQUIDACIÓN TOTAL

Cuota a liquidar TOTAL

Cifras identificativas de la liquidación:

| | |
|---------------------------|-------------------------|
| Fecha de inicio: | Fecha de liquidación: |
| Nombre de identificación: | Cuota a liquidar TOTAL: |

Cifras identificativas de la liquidación:

| | |
|---------------------------|-------------------------|
| Fecha de inicio: | Fecha de liquidación: |
| Nombre de identificación: | Cuota a liquidar TOTAL: |

Referencia identificativa de la liquidación:

| | | | | |
|--|--------|-------|--------|---------|
| Referencia identificativa de la liquidación: | Fecha: | Hora: | Marca: | Página: |
|--|--------|-------|--------|---------|

| Referencia identificativa de la liquidación | Fecha | Hora | Marca | Página |
|---|--------------|-----------------|----------------|----------|
| Referencia de pago | Num. Empresa | Num. Afiliación | Identificación | Importe |
| RENTAS - RENTAS | | | | 1.000,00 |
| CONTRIBUCIONES COMARCALES | | | | 4.800,00 |
| CONTRIBUCIÓN DE DEPENDIENCIA COMARCA | | | | 800,00 |
| LIQUIDO COMARCALES COMARCA | | | | 800,00 |
| IT DE ACCIDENTES DE TRABAJO | 0.000,00 | | | 120,00 |
| IRPF DE ACCIDENTES DE TRABAJO | 0.000,00 | | | 70,00 |
| LIQUIDO DE ACCIDENTES DE TRABAJO | | | | 210,00 |
| OTRAL COTIZACIONES | 0.000,00 | | | 477,00 |
| LIQUIDO DE OTRAS COTIZACIONES | | | | 477,00 |
| LIQUIDO DE RENTAS | | | | 5.807,00 |

Este recibo ha sido emitido en el momento de la liquidación de las cotizaciones de los trabajadores con el importe de ingreso, con la validación realizada de la entidad financiadora. Este documento no tiene validez legal si no es acompañado del correspondiente comprobante de ingreso, con la validación realizada de la entidad financiadora.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL / SEGURIDAD SOCIAL

RECIBO DE LIQUIDACIÓN DE COTIZACIONES

Fecha de inicio: 01/01/2019

Fecha de liquidación: 31/12/2019

Nombre de identificación: 123456789

Cuota a liquidar TOTAL: 5.807,00

C.C. 0111 24

Cof. Liquidación: L00 - NOMINAL

Periodo de liquidación: 12/2018 - 12/2019

Código de empresa: 000000000000000000

Marca Financiera: PRACTICIA

Para la Entidad Financiadora, únicamente cuando el ingreso se tramite en vertido.

Recibo de liquidación de cotizaciones

RELACIÓN NOMINAL DE TRABAJADORES

Nombre de la aplicación: []

Identificación de la aplicación:

| | | | |
|----------------------------------|------------|----------------------------------|------------|
| Fecha de inscripción: | 01/01/2019 | Fecha de inscripción: | 31/12/2019 |
| Fecha de liquidación: | 31/12/2019 | Fecha de liquidación: | 31/12/2019 |
| Identificación de la aplicación: | 0000000000 | Identificación de la aplicación: | 0000000000 |
| Fecha de inscripción: | 01/01/2019 | Fecha de inscripción: | 31/12/2019 |

Tabla de bases de cotización:

| Base | Descripción | Importe |
|-----------------------------------|-----------------------------------|----------|
| Base de cotización ordinaria | Base de cotización ordinaria | 1.000,00 |
| Base de cotización extraordinaria | Base de cotización extraordinaria | 1.000,00 |
| Base de cotización extraordinaria | Base de cotización extraordinaria | 1.000,00 |
| Base de cotización extraordinaria | Base de cotización extraordinaria | 1.000,00 |
| Base de cotización extraordinaria | Base de cotización extraordinaria | 1.000,00 |
| Base de cotización extraordinaria | Base de cotización extraordinaria | 1.000,00 |
| Base de cotización extraordinaria | Base de cotización extraordinaria | 1.000,00 |
| Base de cotización extraordinaria | Base de cotización extraordinaria | 1.000,00 |
| Base de cotización extraordinaria | Base de cotización extraordinaria | 1.000,00 |
| Base de cotización extraordinaria | Base de cotización extraordinaria | 1.000,00 |

Resumen de bases:

| | | | |
|-----------------------------------|----------|-----------------------------------|----------|
| Base de cotización ordinaria | 1.000,00 | Base de cotización extraordinaria | 1.000,00 |
| Base de cotización extraordinaria | 1.000,00 | Base de cotización extraordinaria | 1.000,00 |

Relación nominal de trabajadores

En el supuesto en que sólo se pueda facturar una parte de los trabajadores, la TGSS procederá a emitir una factura por éstos a solicitud del empresario y a informar sobre los errores que impiden realizar el cálculo del resto de trabajadores.

INFORMACIÓN NECESARIA PARA EL CÁLCULO DE LA LIQUIDACIÓN

La TGSS calculará la liquidación y emitirá la factura en función de los datos de que disponga sobre los sujetos obligados a cotizar, constituidos tanto por los que ya hayan sido facilitados por los sujetos responsables en cumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores, y por aquellos otros que obren en su poder y afecten a la cotización, como por los que deban aportar, en su caso, los citados sujetos responsables en cada período de liquidación. La empresa sólo deberá comunicar mensualmente la información no disponible en la TGSS (bases de cotización, horas extraordinarias, etc.). Esta información deberá suministrarse con una construcción determinada: por tramos (en función de las peculiaridades del trabajador).

INGRESO DE LA FACTURA POR EL EMPRESARIO

La empresa podrá ingresar su factura de manera no presencial, a través de cargo en cuenta o pago electrónico.

- [Tutores formación](#)
- [Material educativo](#)
- [Cursos para particulares](#)
- [Plataformas de teleformación](#)
- [Cursos online](#)
- [Cursos en scorm](#)